

EL EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL COMO PROGRAMA DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL DE PERSONAS PREJUBILADAS FRENTE A LA NEUROSIS

NOÓGENA EN LA JUBILACIÓN

Maria Ximena Rodríguez Durán

Liliana Alexandra Sierra Guarín

Universidad de La Sabana

Resumen

La jubilación como un proceso que se originó en el ciclo vital al cese de la actividad laboral desde la revolución industrial, es un tema que debe ser retomado por las organizaciones de nuestra época, para evitar el desarrollo de la Neurosis Noógena. Por tal motivo se han desarrollado diferentes planes de intervención primaria para la disminución de estos efectos negativos. La propuesta de este artículo, es la implementación de un programa de prevención primaria enfocado en el autoconocimiento, generando con ello el empoderamiento personal para el desarrollo integral de la persona prejubilada dentro de la intervención que se realiza desde un Desarrollo Organizacional.

Palabras Claves: Empoderamiento, Desarrollo Organizacional, Aprendizaje Organizacional, Neurosis, Jubilación.

Abstract

The retirement as a process that borns with the vital cycle at the cessation of the laboral activity since the industrial revolution. This is a subjec that has been taken by the organizations, to avoid the Neurosis Noogena development. For this reason it has been developed differents primary intervention plans to decrease this negative effects. The proposal of this article is the implementation of a primary prevention program focussed of the self – knowledge, that generates the self – empowerment for the integral development of the person pre-retired inside the intervention that takes place from an organizational development.

Key Words: Empowerment, Organizational Development, Organizational Learning, Neurosis, Retirement.

El Empoderamiento Individual como Programa de Desarrollo Organizacional de Personas Prejubiladas frente a la Neurosis Noógena en la Jubilación

Para hablar de la jubilación es necesario primero, aclarar el concepto que se maneja de ella en este artículo de investigación, para así plantear la importancia del empoderamiento individual de empleados prejubilados frente a su desarrollo integral y la reducción de la neurosis noógena.

Se puede definir la jubilación “como el momento en el que de una manera u otra el anciano deja de ser productivo en bienes materiales y pasa a un segundo plano en el sistema de producción” (Sáez, Rubio y Dosil, 1996) desde una visión puramente materialista; por otro lado, la jubilación es “el mecanismo mediante el cual se aparta al sujeto de su trabajo al llegar a una determinada edad” (González, 1986 citado por Saez, et. al. 1996).

Actualmente, el proceso de jubilación para los trabajadores ha cambiado; en Colombia, la edad propuesta por el gobierno nacional para adquirir la jubilación esta en 55 años si se es mujer, y 60 años si se es hombre, según el Código Sustantivo del Trabajo (2003), las opciones para adquirir la pensión correspondiente a sus años de servicios son con el seguro social o con las instituciones privadas; aquí los jubilados pueden afiliarse a estas entidades según sus preferencias.

Los orígenes de la jubilación surgen de la sociedad moderna, como producto de las revoluciones industriales y tecnológicas que enfocan a la sociedad hacia la producción y el consumo; una etapa de la vida que surgió hasta el siglo XX, antes de 1890, en el principio, la jubilación se hacía efectiva para quienes tenían suficientes tierras u otros recursos que les permitían dejar de trabajar, como plantea Hansen (2003), sin embargo en la actualidad, “ese

cambio ideológico y tecnológico convirtió en obsoletas las habilidades tradicionales de los empleados mayores” (Cowgil, 1974 citado por Saez et. al., 1996).

“La jubilación debe verse como una etapa del ciclo vital, ya que se constituye como una de las principales tareas de la edad adulta tardía durante el desarrollo y la etapa final del ciclo ocupacional” (Hansen, 2003), y para la cual debe existir una adaptación.

Con el fin de vivir la jubilación plena y satisfactoriamente, Chavarría, en su artículo propone un espacio para reflexionar en el sentido existencial de la jubilación, en la que plantea como pregunta de análisis “¿La jubilación es un tiempo ocioso que se requiere llenar o un tiempo nuevo para metas distintas?” (Chavarria, 2003).

La génesis de la palabra Jubilación viene de la palabra jubilo, por ello, esta etapa debiera reflejar los “placeres espirituales”, de quienes han desarrollado las potencias del alma a lo largo de los años y que ahora cuentan con tiempo y opción para decidir en que emplearlo, así en la medida en que vive el espíritu, la jubilación deja de ser amenaza para convertirse en ardiente promesa.

La orientación positiva ante la jubilación es lúgubre desde la concepción de los que plantea Chavarria (2003) en su artículo, ...años anteriores en donde del Materialismo conduce inconscientemente a valorar la vida en función de su productividad económica: en donde la Economía es factor principal en la actividad humana; siendo la situación económica la que hace pensar y obrar a cada hombre, con lo que cabe suponer que la jubilación tendría un enfoque de acuerdo a la Teoría de la Crisis, en la cual, la jubilación genera una disminución en la autoestima y el estatus, además de retraimiento, aislamiento, enfermedad y una menor satisfacción por la vida.

En contraposición a lo anterior, Hansen (2003) anota que teorías más recientes apuntan a considerar que existen respuestas individuales a la jubilación las cuales varían ampliamente, así

mismo se considera la Jubilación como una fuente de tensión o de satisfacción; de este modo, la capacidad de afrontamiento depende de habilidades aprendidas previamente, junto con la valoración subjetiva de las experiencias. En tanto la adaptación a la jubilación es más sencilla cuando el cambio se ha reducido al mínimo y las personas mantienen amplias fuentes de realización y satisfacción como esparcimiento, familia, y otros roles; lo que proporciona ser flexible a nuevos acontecimientos y poseer una visión de futuro.

La jubilación en la actualidad como propone Hansen (2003), se ve como un espacio en el que es posible educarse, trabajar y vivir momentos de ocio simultáneamente, se ha cambiado la idea en la que se concebía, que cada una de estas estructuras sociales pertenecían propiamente a una edad: juventud (Educación), Madurez (Trabajo) y Vejez (Ocio), con lo cual se da una visión integradora de la edad y no se reducen las actividades a las diferentes edades, es decir, es posible emprender nuevos retos a lo largo de la vida en especial en la vejez, se encuentra explicado en la Figura 1.

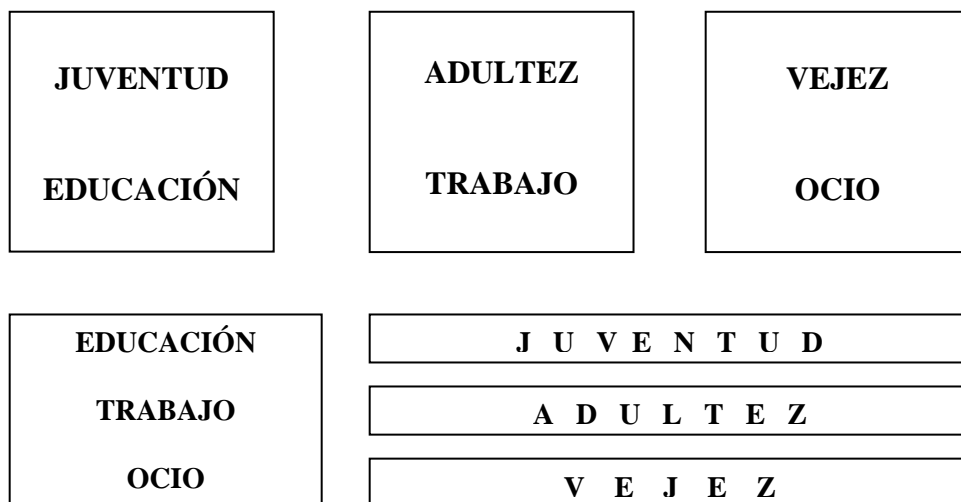


Figura 1. Cambio de la visión integradora de la edad.

A través de la búsqueda continua de documentación acerca de la prevención de los efectos de la jubilación, se encuentra que no existen gran variedad de documentos e investigaciones realizadas en el país acerca de la prevención a personas activas laboralmente, que próximamente estarán frente al gran reto y crisis de la jubilación, dentro de las organizaciones.

En el transcurso del ciclo vital generalmente se mantienen espacios de transición a cambios que propician el establecimiento de retos individuales y colectivos; y preparan al hombre frente a las nuevas circunstancias que conllevan al desarrollo de diferentes intereses y afiliaciones propias de la etapa en curso.

Si se plantea en fases de un ciclo, el ser humano va evolucionando, aprendiendo, modificando o estructurando esquemas propios de la niñez, adolescencia, adultez y vejez, con las crisis propias de cada una de las etapas.

“Dentro de este contexto encontramos un factor de cambio que genera grandes rupturas a todo nivel en la mayoría de las personas adultas mayores: la jubilación” (Chavarría, 2003).

No existe una transición clara que prepare al jubilado a entender y aceptar su condición futura, se ha formado a un empleado en términos de su productividad, rendimiento y beneficio para la empresa en la cual trabaja y de forma abrupta se cambia esta concepción y se opta por la jubilación.

El empleado a través de su etapa productiva se desarrolla dentro de una organización como persona y profesional, colabora en el crecimiento de la empresa y entrega sus mejores años, ideas y conocimientos a ella, sin embargo, ocurre lo inevitable, el trabajador tendrá que abandonar sus responsabilidades laborales y descansar tras haber laborado toda su vida. Surgen sentimientos de inutilidad, no identificación con un grupo social, disminución de intereses personales y obligaciones. En tanto, en la persona jubilada se pueden generar diferentes limitaciones psicológicas que trascienden en su bienestar.

Por esto no se debe abandonar a los empleados prejubilados dentro de las organizaciones, sin antes haber planteado formas de prevención de los efectos negativos, como la neurosis noógena que conlleva la jubilación; sino que al contrario esta nueva etapa se llene de oportunidades y expectativas nuevas de desarrollo y crecimiento personal.

Con el fin de dar respuesta a la problemática principal de este artículo, se plantean cuatro propósitos básicos a lograr, primero, describir los factores que intervienen en el desarrollo de una neurosis noógena en adultos jubilados; segundo, proponer como la preparación para la jubilación de los empleados disminuye la neurosis noógena en adultos jubilados; tercero, analizar la importancia de la preparación para la jubilación de los empleados, dentro de un programa de Desarrollo Organizacional; y por último, determinar la importancia del autoconocimiento como medio del empoderamiento frente al desarrollo integral del prejubilado.

Dentro de la concepción de desarrollo y evolución humana integral, es necesario partir de una referencia antropológica centrada en la visión humanista del hombre.

El hombre se define en diez formas fundamentales según su vivencia, así:

El hombre vive subjetivamente: El hombre comienza su cognición tomando conciencia de su mundo interno experiencial, el mundo externo lo percibe de acuerdo a su realidad personal y subjetiva. Vive el mundo de adentro-hacia-afuera.

La persona está constituida por un núcleo central estructurado: Es el concepto de persona, yo, si mismo, identidad de si mismo, extensión de si mismo, imagen de si mismo. Es la capacidad del hombre de autorrepresentarse y del yo para conocer su propia naturaleza, autoconocerse.

El hombre está impulsado por una tendencia a la autorrealización: El hombre es un paralelismo entre su exitoso desarrollo físico y psíquico. Muestra capacidad y deseo de desarrollar sus potencialidades y este impulso lo orienta hacia la autorrealización, una plena madurez o desarrollo físico y psíquico.

El hombre es mas sabio que su intelecto: El hombre tiene dos formas de proceder racional e irracionalmente, pero existe otro procedimiento el arracional, este camino es mas sabio que el racional debido a que el hombre actúa libre y espontáneamente, procesa datos y genera intuiciones, comprende y no intenta explicar. Es mas sabio también por que lo racional le lleva a negarse a el mismo y a negar o desconocer las cosas con aparente incoherencia.

El hombre posee capacidad de conciencia y simbolización: Es la capacidad de autoconocerse y así mismo de autorrepresentarse, de distinguirse a si mismo, esto le permite usar símbolos, abstracciones, o verse como lo ven los demás. La conciencia posibilita las propias vivencias, la correcta simbolización, el campo de acción y una mayor riqueza personal.

Capacidad de libertad y elección: La conciencia constituye un proceso de liberación, pero la libertad no es absoluta por el determinismo del mundo físico, hay ciertos grado de libertad que se ganan de acuerdo a la educación, la cultura y la experiencia, los grados de libertad aumentan en la medida en que aumenten las experiencias.

El hombre es capaz de una relación profunda: El hombre es un animal social y busca a otros para superar su soledad (ante la propia existencia). El hombre necesita relaciones autenticas y profundas donde pueda ser el mismo en todas sus dimensiones, aceptado plenamente, una relación Yo-Tu según Buber.

El hombre es capaz de crear: Como se tiene la capacidad de pensamiento y conciencia también se tiene la capacidad de crear, esta creación se da de diferentes formas en cada persona. La creación es una dirección del yo queda vivencias emocionales de felicidad al final.

El hombre busca un sistema de valores: Cada hombre tiene objetivos por los que vive y hacia donde se dirige, por esto cada uno tiene un sistema de evaluación interno que estructura un sistema de valores que integra la personalidad y una filosofía unificadora. Los valores no son irrelevantes sino que son un esfuerzo por encontrar el sentido.

El hombre es un sistema de unicidad configurada: Cada hombre es una creación única de las fuerzas de la naturaleza, no existe ni existirá una persona igual a otra. El hombre es portador de un genotipo único.

Partiendo de esta visión antropológica (Wenceslao, 2000), se plantea como se desarrolla una neurosis noógena según el modelo propuesto por Frankl, en la etapa de la jubilación del hombre que a cesado sus actividades laborales.

La frustración o la no realización de esa búsqueda, es decir, el descuido y negación de la autotranscendencia acarrea serios problemas existenciales, entre estos esta la frustración, el vacío, la angustia frente al futuro y la desorientación en cuanto al sentido de la vida. Lo que se conoce como el vacío existencial, de esta manera: “En una época en donde existe un incremento del tiempo libre disponible, el hombre existencialmente frustrado, no conoce nada con lo que podría llenarlo, no da con lo que podría llenar su vacío existencial” (Frankl, 1994) y por demás anotando la visión de Fizzotti (1981), donde la perspectiva del quietismo mas absoluto, de la apatía, del aburrimiento, del desinterés, de la irresponsabilidad, asume un puesto central el razonamiento sobre la frustración existencial, el vacío interior en el que se hunde el hombre que de pronto ve su existencia desposeída de un significado que le haga digna de ser vivida.

El aburrimiento como falta de interés por el mundo como causa fundamental del vacío y la frustración existencial, este se ha convertido en causa de enfermedad psíquica primaria, puede ser mortal como lo señalan algunos autores, quienes atribuyen los suicidios a aquel vacío interno (Fizzotti, 1981 y Frankl, 1994).

El tiempo libre disponible del que habla Frankl, no solo se refiere al que queda después del trabajo, sino también al final de la vida; esto enfrenta al hombre a la pregunta de cómo llenar el tiempo que le queda sin ocupar y es la pregunta esencial para el sentido de vida y la voluntad de sentido en una etapa de la vida como la jubilación.

Entonces podemos considerar el ritmo de vida de la sociedad actual o una de las principales características del “espíritu de la época”, como un intento de curación propia, pero que definitivamente no tiene ningún resultado, para la frustración existencial. Esto es descrito de esta forma “...cuanto menos conoce el hombre la meta de su vida, tanto mas acelera el ritmo en su vida” (Frankl, 1988).

Esta frustración y vacío existencial no es algo enfermizo ni que hace enfermar, es decir no es ni patológico, ni patógeno, debido a que uno no se enferma cuando su vida carece de sentido, ni siquiera se debe poner enfermo por eso. Por consiguiente no *es*, sino que *tiene la posibilidad* de generar. Generar enfermedad neurótica que desde este punto de vista seria una neurosis noógena. Entonces “la frustración existencial tiene la facultad de generar una neurosis noógena pero no es exclusivamente lo que la genera, por lo cual tampoco podemos decir que esta es una patología” (Frankl, 1988).

Con base en el *no* determinismo del desarrollo de la neurosis noógena, frente a la frustración existencial, cabe entonces esbozar como una intervención primaria dentro de las organizaciones hacia los empleados prejubilados, puede disminuir la incidencia de este fenómeno dentro del bienestar de la persona jubilada.

En la adultez, se realizan balances acerca de lo realizado o no, lo que ha sido postergado, lo que fue deseado y quedo como un mero deseo, aquello que sin desearlo se realizo, en fin, el balance del estilo de vida desplegado hasta dicho momento, como así también los cambios que se deseen implementar en los sucesivos años, y en la vejez, se vuelve a realizar el balance antes mencionado, pero con la conciencia de mayor limitación temporal al querer hacer realidad algunos deseos, lo que conlleva angustia ante la finitud y la muerte (Oro, 1998).

Además de los procesos normales de la jubilación como la perdida del grupo de pertenencia, de la posición social, disminución del ingreso económico, cambios y perdidas de

roles, sentimiento de inutilidad, en una palabra, crisis del sentido con implicaciones directas en la dinámica familiar, como también problemas de vivienda, de alimentación, de vestido, de medicación y de comunicación se suma el de cómo la sociedad cada vez aparta más a la población vieja por considerarla “inservible”.

Hay personas que durante toda su vida laboral no han alimentado ninguna preocupación de orden cultural, científica, artística más allá o por encima de la dedicación al específico trabajo de su empleo, por lo tanto, estas personas, al cesar la exigencia de dedicarse a su ocupación habitual, caigan en el vacío y, desaparecida de golpe la rutina del horario laboral, las horas del día se les hagan largas y tediosas, sobre todo si el ambiente familiar, lejos de ampararlas, hace nacer en ellas el sentimiento de la inutilidad.

No es fácil lograr un arte de envejecer, porque saber envejecer constituye una obra maestra de sabiduría y es una de las partes más difíciles del arte de vivir. De hecho, sólo lo logran aquellos quienes se mantienen jóvenes. Y para mantenerse joven hay que seguir asombrándose ante las realidades cotidianas, aprender siempre cosas nuevas, interesarse por algo y tener siempre en perspectiva algún objetivo.

Algunas personas esto lo alcanzan con toda naturalidad. Son aquellas que, a lo largo de su vida laboral, siempre han hecho cosas al margen del trabajo reglado, siempre han cultivado saberes o aficiones motivantes; y siempre han deseado tener tiempo libre para completar aquello que la tiranía de los horarios, con la consiguiente escasez de tiempo, les impedía hacer. Son aquellas que, escapando de la trampa del trabajo por el trabajo, supieron entender que con trabajo se ganaban el ocio para el día de mañana. Ocio que no es pereza, sino todo lo contrario. Sólo puede haber ocio cuando el hombre se encuentra consigo mismo, cuando realiza su auténtico ser,

y, en cambio, la esencia de la pereza, del aburrimiento, es la no coincidencia del hombre consigo mismo, ruptura que puede llegar a la desesperación.

Las personas que alcanzan con naturalidad la alegría de la jubilación- son aquellas que poseen el sentido trascendente de la vida humana.

Según esto, quien haya sentido siempre no solo el deseo de vivir, sino el de llevar una vida digna de ser humano, tendrá que admitir que ha todo ser humano que merezca tal nombre no le debería satisfacer el simple hecho de estar y permanecer vivo... por este motivo estoy convencido del efecto que tiene el hecho de permanecer activo sobre las personas mayores, alargándoles la vida y previniendo enfermedades, no depende de si se trata de una actividad remunerada o, ... de un cargo honorífico... lo importante no es que uno sea joven o viejo, no importa la edad que se tenga; lo decisivo es la cuestión de si su tiempo y conciencia tienen un objeto, al que esa persona se entrega, y si ella misma tiene la sensación, a pesar de su edad, de vivir una existencia valiosa y digna de ser vivida; en una palabra si es capaz de realizarse interiormente, tenga la edad que tenga. (Frankl, 1988).

Por esto es importante entonces desplegar un trabajo preventivo, para disminuir los factores de riesgo de las crisis evolutivas y fortalecer factores sanos y positivos para ayudar a las personas a enfrentar estas dificultades y así lograr que las crisis sean realmente para revisar un estilo de vida, recuperar la unidad y revalorizar lo que se tiene y lo que se es; en conclusión que los cambios generados en los periodos de crisis lleven a una salud y madurez mayor, o sea, que sea una oportunidad positiva. (Oro, 1998).

En una crisis nada está establecido, existe un desequilibrio pero para esto –sabiendo que la persona conoce que la jubilación llegara- se puede plantear una prevención primaria, es decir, una preparación centrada en las personas que se van a jubilar, educándolas en un buen aprovechamiento del tiempo libre durante su periodo laboral para que luego sea proyectado

durante la jubilación y en el final de su vida. De esta forma poder contrarrestar los factores negativos de la crisis, la tendencia a caer en el aburrimiento abismal y generar así una pérdida del sentido de vida que llevaría a una frustración existencial pudiendo desencadenar a su vez una neurosis noógena.

Por otra parte, y en línea con la idea anterior, la Teoría de la Continuidad; sostiene que pocos individuos basan su identidad en el trabajo, que sigue habiendo suficientes oportunidades de satisfacción y conservación del sentido de sí mismo, y que las actitudes y actividades sufren un mínimo de cambio después de la jubilación. (Atchley, 1976 citado por Hansen, 2003). Lo que posibilita al jubilado a revalorar su situación y continuar con su proyecto vital en pro de su bienestar y de quienes lo rodean.

Es por esta posibilidad y la importancia de la preparación al empleado prejubilado que se debe plantear una forma de prevención primaria dentro de los programas de Desarrollo Organizacional, por la responsabilidad social que tienen las empresas frente a sus trabajadores y frente al país, es decir, con respecto a los trabajadores como saldo por la prestación de los servicios que las personas realizaron a lo largo de su vida dentro de la organización, la evolución y aporte de conocimientos, experiencia e ideas durante el transcurso de su actividad laboral; y frente al país, para mantener un equilibrio en la salud mental y el bienestar de la población.

Las organizaciones actuales, son instituciones básicamente jóvenes que nacieron con la revolución industrial y han estado dirigidas hacia la producción y la tarea, menospreciando los valores y la dignidad humana. Según Casares (1995) estos fenómenos “han contribuido a la enajenación social, convirtiendo a la persona y a las organizaciones en un engranaje más de la maquinaria económica y productiva... y en una pieza mas del Estado como ente de poder”.

En este contexto de las organizaciones las personas encargadas del Desarrollo Humano y Organizacional, evolucionan hacia nuevas perspectivas integradoras entre la persona y la

empresa. Este Desarrollo surge como una respuesta a la preocupación de preparar y adaptar a las organizaciones a este constante cambio.

Una de estas perspectivas es el Desarrollo Organizacional (DO), perspectiva organizacional basada según Chiavenato (1999) en las “ciencias del comportamiento, que estudia la organización como sistema total y se compromete a mejorar la eficacia de la empresa a largo plazo mediante la intervención constructiva en procesos y en la estructura de las organizaciones”.

Las organizaciones se encuentran influenciadas principalmente por dos factores, el medio ambiente y los individuos, que son los que producen cambios a los cuales la empresa debe responder y estar a la vanguardia. “El proceso de cambio organizacional comienza cuando surgen fuerzas que crean la necesidad de establecer transformaciones... estas fuerzas pueden ser endógenas (interior de la organización) o exógenos (ambiente)” (Chiavenato, 1999); por lo cual se necesita de capacidad de adaptación por parte de la empresa para poder sobrevivir.

Chiavenato (1999) plantea “El DO es una respuesta a tales cambios. El mundo moderno se caracteriza por cambios rápidos, constantes y progresivos...”, que no deben ser tomados al azar, sino de forma planeada para evitar la extinción de la organización.

La jubilación como un proceso de cambio social y económico del ambiente circundante de las organizaciones en el país, debe ser un eje de intervención dentro de la empresa, de la misma forma que lo son los planes de carrera o el desarrollo de competencias; este cambio se encamina a la cultura principalmente, debido a que este fenómeno laboral afecta directamente a los empleados en sus comportamientos, actitudes, expectativas, aspiraciones y necesidades; dentro de la organización como fuera de ella.

Sin embargo, este cambio afecta otros tipos de cambios organizacionales, desde una mirada sistémica, es decir, los cambios culturales afectan directamente los de productos y

servicios que son los que se encaminan a los resultados del negocio; a los tecnológicos; y a los estructurales.

Esta perspectiva de intervención permite que la organización realice un cambio intencional frente a los cambios que suceden y así mismo que se proyecte con anticipación.

Es así como a estos cambios se debe responder haciendo la unión entre los intereses organizacionales y los intereses individuales, dentro de un ambiente satisfactorio como dice Casares (1995): “de compromiso, responsabilidad, crecimiento, logro y reconocimiento”. Entonces la jubilación debe verse como un fenómeno individual, entrelazado con un interés organizacional y así desarrollar programas dentro del contexto de cambio que logren una unión sinérgica óptima entre la empresa y el individuo.

La crisis de la jubilación es para muchos la causa de depresiones y alteraciones psicosomáticas que hasta ahora se creían propias del proceso del envejecimiento; en las escasas investigaciones que se han realizado acerca de este tema se ha encontrado que es necesario implementar medidas que aseguren el bienestar físico, social, económico y psicológico de los jubilados frente a su situación laboral, siendo posible cambiar la concepción de la jubilación, e incrementar o mantener la obtención de satisfacciones durante la inactividad laboral.

Según Oliver (1960) citado por Sáez, et. al. (1996) las medidas implementadas se centran básicamente en el desarrollo de programas de intervención de jubilación, a la población mayor activa laboralmente. Las investigaciones han demostrado que las intervenciones que se realicen antes de la jubilación generan mejores resultados de adaptación que aquellas realizadas durante el tiempo de ocio forzoso. De esta forma, “las expectativas positivas que se desarrollen ante la anticipación del retiro, facilitan la adaptación del rol y la conforme separación de la actividad profesional”, (Orbach y Streib, 1967 citados por Chavarría, 2003), produciendo una notable influencia sobre las actitudes, conductas y satisfacción de la jubilación. Dicho de otro modo

existe una estrecha y directa relación entre la intervención a la jubilación y la adquisición de expectativas positivas frente a los nuevos retos e intereses establecidos en esta etapa del ciclo vital.

Si se quiere producir los resultados esperados, la preparación y la transición a los cambios debe darse en un periodo de tiempo determinado; frente a la jubilación, Pitzele citado por Sáez et al. (1996), argumenta que el momento ideal de esta preparación, debe darse 5 años antes de presentarse la jubilación, ya que la experiencia ha señalado que si se aconseja demasiado pronto se produce cierta resistencia y si se hace demasiado tarde el trabajador no tendrá el tiempo suficiente para integrar sus conocimientos en la preparación para su jubilación.

El bienestar de las personas jubiladas, se perfila entonces, como el fin a seguir; a partir de ello es necesario de generar programas de intervención que así lo permitan, Rowen y Willis (1987) citado por Saez et al. (1996), argumentan “un modelo exitoso de preparación para la jubilación debe ser un modelo preventivo que controle factores tales como la pérdida de identidad, los problemas matrimoniales, el alcoholismo, y la sociedad. Adicionalmente sugieren el desarrollo de módulos educativos referentes a finanzas, aspectos socio psicológicos, impacto en la familia, empleo del tiempo libre, segundas carreras y expectativas”.

Adicionalmente a un buen modelo de intervención es esencial contar con tipos de personalidad y principales intereses que guían la vida laboral del trabajador, ya que esto tiene gran influencia en el desarrollo de estos planes de prevención. En investigaciones realizadas por Pollack, Kahn y Golfard citado por Sáez et al. (1996), se conciben tres tipos de personalidades que tropiezan significativamente ante el rol de la jubilación. Existe el tipo de personalidad Obsesivo Genuino, en el cual la persona necesita trabajar para organizar su vida, percibe las vacaciones como un elemento algo perturbador por su carácter de discontinuidad laborar. Otros que encuentran en el alejamiento de su trabajo, una depresión significativa que reduce al máximo

el potencial humano y finalmente el tipo de personalidad que interpreta la actividad laboral como medio de sentirse útiles y el poseer algo de valor para ofrecer a una sociedad, al perder esta actividad laboral surgen entonces los sentimientos de inutilidad y de vacío que durante la vida laboral trataron de dominarse. El desamparo sería en ellos un elemento importante dentro de los programas de intervención, ya que es un factor que potencializa la percepción negativa de la jubilación que por ende debilita y desampara la integridad personal.

En relación con los tipos de personalidad, el locus de control permite más flexibilidad y aceptación a los programas de jubilación. Ante esta, se presenta tanto un cambio de rol como un cambio en este locus; a lo largo de la actividad laboral el empleado ha controlado su vida, tras la jubilación el hombre pasa a depender de su pensión, de su familia, etc., de esta forma se ve una clara movilización del locus de control interno al externo, por tal motivo Rakowski, Carl y Flora (1988) citados por Sáez et al. (1996) sugieren que los sujetos con mayor probabilidad de participar en un programa de preparación para la jubilación, son aquellos que poseen un locus de control externo y con estudios superiores a la secundaria, ya que su locus de control permite mayor familiarización a su nueva y futura situación.

La personalidad y el locus de control describen parcialmente la identificación personal del futuro jubilado, la valoración que terceros realicen sobre la identidad personal no es suficiente para proyectarse, planear y alcanzar las metas en la época de la jubilación. Posibilitar un verdadero autoconocimiento el cual revele la valía personal de cada prejubilado a partir de su propia y auténtica valoración, hace posible adquirir un sentimiento de propiedad de la vida, siendo líderes en ella y teniendo la responsabilidad de propiciar una auténtica espiritualidad.

Esta espiritualidad debe estar guiada a partir de las habilidades, actitudes y aptitudes propias de cada individuo, el carácter de unicidad revela gran parte de la autenticidad y valor personal. Es por ello que el desarrollo de valores personales se originan de la riqueza personal;

un valor espiritual fomenta el esfuerzo por la búsqueda de sentido y el verdadero que hacer del hombre.

En la actualidad los valores se fundamentan a partir de una visión materialista en la cual, los efectos de la enajenación no permiten la obtención de un beneficio real, personal y espiritual; los valores se centran en el dinero, el estatus, el confort entre otros, los cuales son obstáculos en el proceso de autoconocimiento y proyección del hombre de esta época.

El autoconocimiento permite enfocar al hombre antes sus fortalezas, debilidades y posibilidades individuales y frente al medio, haciendo conciente su riqueza personal, que es el punto de partida hacia el empoderamiento individual.

El empoderamiento individual es una forma de autogestión que se encuentra encaminada hacia la toma de decisiones, la autonomía, la responsabilidad, el sentirse dueño de si mismo, el direccionarse para el logro de objetivos, metas y propósitos.

En la medida que se adquiere el poder de si mismo y para si mismo, el hombre realiza una proyección de su vida, plantea retos que se van desarrollando a lo largo del ciclo vital y sus crisis, por lo cual, a medida que estos retos se van logrando la persona experimenta el desarrollo integral de su ser, debido a que esta actuación tiene sentido dentro de su vida y no es un hacer por hacer.

Conclusiones

La jubilación es considerada como una época en la cual la persona adulta mayor (entre los 55 y 60 años) cesa su actividad laboral, como recompensa por sus años de trabajo y dedicación a una organización. Esta puede generar en dicha persona aburrimiento, vacío existencial y sentimiento de inutilidad que pueden desencadenar la aparición de una neurosis noógena reduciendo al máximo la vitalidad, el autoconcepto y la valía personal.

Dentro de la revisión teórica realizada, se encuentran diferentes propuestas e intervenciones que se han realizado a través del tiempo acerca del tema de la jubilación, sin embargo las organizaciones en diversos casos se han olvidado de la unión que debe existir entre la organización y el individuo.

Es por esto, que para que una intervención realmente tenga sentido se debe estar atento de varios procesos y sistemas que deben cambiar e interactuar entre si, tanto en el individuo como en la organización, para así lograr una relación sinérgica entre los dos; y los resultados que se esperan de la intervención preventiva.

Dentro de la época en la que se desarrolla el hombre y la organización desde la revolución industrial surge una preocupación debido a la visión materialista y el olvido de la persona humana como tal, por ello se deben encaminar programas dentro de las instituciones como parte del Desarrollo Organizacional hacia el bienestar de los trabajadores, para que esto repercuta directamente en la productividad y el excelente desarrollo de la organización.

La opción que se propone para la disminución de la posibilidad de desarrollo de una Neurosis Noógena, es una prevención primaria como preparación a la jubilación antes del cese de la actividad laboral.

Se habla de una preparación efectiva llevada a cabo desde las organizaciones hacia las personas como elemento integrador de sus propuestas de Desarrollo Organizacional.

Si una empresa esta anticipándose a los futuros cambios que afectaran a la organización y sus trabajadores, es una empresa preactiva y eficiente, capaz de generar medidas que contribuyan a la baja incidencia y el menor impacto posible de la ocurrencia de estos cambios dentro de los procedimientos organizacionales y de los individuos.

Una prevención primaria en donde sea principal la recuperación de valores espirituales y el rescate del verdadero sentido de vida proporcionara el autoconocimiento personal, el cual disponga los lineamientos fundamentales del empoderamiento individual, el cual guiara el futuro productivo y desarrollo integral de la persona cesante. Ante esta preparación se es posible disminuir los efectos negativos e incrementar los beneficios de una jubilación.

Referencias

- Casaeres, D., y Siliceo, A. (1995). *Planeación de vida y de carrera*. México: Ed. Limusa.
- Chavarría, M. (2003). *Jubilación: reto y oportunidad*. *Revista Istmo*, 45 (269). 30-34.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Fizzotti, E. (1981). *De Freud a Frankl. Interrogantes sobre el vacío existencial*. España: Ed. Eunsa.
- Frankl, V. (1988). *La voluntad de sentido*. Barcelona: Ed. Herder.
- Frankl, V. (1994). *Logoterapia y análisis existencial*. Barcelona: Ed. Herder.
- Hansen, B. (2003). *Desarrollo en la edad adulta*. México: Ed. Manual Moderno.
- Oro, O (1998). *Psicología preventiva*. Buenos Aires: Ed. Fundación Argentina de Logoterapia Víctor Emil Frankl.
- Republica de Colombia (2003). *Código sustantivo del trabajo*. Colombia: Legis.
- Saéz, N. Rubio, R. Dósil, M. (1996). *Tratado de psicogerontología*. Valencia, España: Promolibro.
- Wenceslao, V. (2000). *La antropología de Viktor Frankl*. Chile: Ed. Universitaria.