



M.^a D. González de Haro*
A. M.^a Toronjo Gómez**
F. M.^a García Padilla***
A. Barquero González***

* Diplomada en Enfermería. Profesora de las asignaturas de Salud Pública y Administración de Servicios de Enfermería.
** Diplomada en Enfermería. Profesora de Enfermería Geriátrica.
*** Diplomada en Enfermería. Profesora de Salud Pública.
Escuela Universitaria de Enfermería de Huelva.

Correspondencia:
M.^a Dolores González de Haro
Apartado de Correos 2.055
21080 Huelva

Propuesta de un programa para la ocupación del ocio en la ancianidad

RESUMEN

En este artículo se expone un programa específico dedicado a la ocupación del ocio en la ancianidad. El objetivo del mismo es contribuir a paliar y prevenir los problemas que causa la desvinculación del mundo del trabajo, a través de la concienciación social y de actuaciones de carácter terapéutico.

Tras una breve justificación del programa, se exponen los objetivos generales, características de la población destinataria, actividades, proceso a seguir en la gestión, los recursos necesarios y finalmente, la evaluación.

PALABRAS CLAVE

Ancianidad; Ocio; Programa.

SUMMARY

A leisure activity program for the elderly is described. Its aim is to help palliate and prevent problems caused by the disconnection of older people from work life by increasing social awareness of the problem and taking remedial action. The program and its general objectives, target population, activities, development, necessary resources, and evaluation are described.

KEY WORDS

Old age; Leisure; Program.

72 INTRODUCCION

El papel que desempeña el trabajo remunerado tanto a nivel individual como social va más allá de la contraprestación socioeconómica.

La función socializadora es evidente cuando las condiciones de trabajo reúnen los requisitos de dignidad requeridos desde el punto de vista humano.

Por ejemplo, para una persona cuya esperanza de vida fuese de 76 años, su actividad laboral estaría alrededor de los 40 años, es decir, el 53% aproximadamente de su vida.

Globalmente, el 50% de la actividad diaria de una persona en periodo de vigilia está dedicada al trabajo remunerado.

Esto puede dar una idea de las consecuencias individuales, familiares y sociales que trae consigo la ruptura con el mundo laboral.

Actualmente se está perfilando el patrón de morbilidad del parado, como también existe un patrón de salud-enfermedad atribuido a las personas que superan 65 años y que se ve acentuado con el paso del tiempo.

Hasta el momento, dada la tardía incorporación de la mujer al mundo del trabajo y al rol doméstico predominante que viene ejerciendo, este tipo de problemas afecta mayoritariamente a los varones, pero en un futuro no muy lejano, también las mujeres tienden a verse afectadas.

La ruptura con el mundo del trabajo supone una pérdida de protagonismo y reconocimiento social. Esta situación se viene considerando como un estatus de "normalidad" para todo el conjunto de la sociedad, lo que hace que el nuevo rol "pasivo" no se perciba como un problema que requiere una respuesta eficaz.

En esta situación las personas disponen de todo el tiempo del mundo con escasa posibilidad social de invertirlo.

Existen dos principales fuentes de problemas en todo este proceso:

- a) La concepción "totalitaria" del trabajo remunerado desde el punto de vista social.
- b) Una organización social basada en el "consumo".

Los problemas que pueden identificarse están vinculados por un lado al área socio-afectiva, en cuanto al descenso de la autoestima, a las escasas o nulas posibilidades de autodeterminación... con



lo que la convivencia familiar se ve comprometida y la barrera generacional se ve reforzada. Por otro lado, los problemas vinculados al área biológica y psicossomática, comenzando así las manifestaciones de enfermedad.

Progresivamente estos problemas conducen a discapacidades e incapacidades que van alienando la propia condición humana.

Este proceso se convierte en un círculo de necesidades y problemas al que aún no se ha dado respuesta. Por lo tanto, la finalidad de este programa es contribuir a romper esta dinámica desde una perspectiva de corresponsabilidad de las instituciones, los agentes sociales y la sociedad en general.

DENOMINACION DEL PROGRAMA

Programa de orientación Ocupacional en la vejez.

OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos están encaminados a prevenir/paliar los problemas que ocasiona la desocupación en la vejez; y quedan enmarcados en un doble enfoque: de concienciación por un lado y de actuación por otro.

Objetivo 1

Concienciar a los distintos grupos sociales de las consecuencias negativas que trae consigo la des-



ocupación de las personas en los distintos periodos de la vejez.

Objetivo 2

Crear una corriente de opinión sobre los derechos y deberes de las personas viejas como miembros y ciudadanos de una determinada sociedad.

Objetivo 3

Facilitar la convivencia social entre los distintos grupos que componen la sociedad.

Objetivo 4

Promover la creación de grupos laborales por sectores de actividad y especialidades entre las personas viejas.

Objetivo 5

Fomentar la creación de asociaciones de personas viejas para la defensa de sus derechos y el reconocimiento de sus deberes.

Objetivo 6

Crear conciencia en las instituciones laborales de la importancia que tiene para la sociedad y especialmente para el mundo del trabajo, contar con la experiencia de grupos de trabajadores en situación de jubilación para la formación y el asesoramiento.

POBLACION DESTINATARIA DEL PROGRAMA

Personas en situación de jubilación a partir de los 60 años y exentos de grandes discapacidades, pertenecientes a una población urbana, previa adscripción al programa mediante convocatoria abierta.

ACTIVIDADES

Por tratarse de un primer nivel de planificación, y debido a las propias características del programa, no se han formulado objetivos específicos. Consecuentemente las actividades pretenden cubrir globalmente los objetivos generales planteados.

Las actividades que se proponen son:

- Diseñar una campaña de divulgación sobre la vejez y sus problemas dirigida a los centros educativos, sanitarios y de trabajo.
- Organizar un ciclo de conferencias itinerante (barrios, AAVV, centros sociales, educativos...) sobre los problemas que ocasiona la desocupación de las personas viejas y las alternativas sociales posibles.
- Crear desde los hogares de pensionistas una asociación para la defensa de los derechos de las personas viejas y el reconocimiento de sus deberes como ciudadanos, la cual estará vinculada al programa en cuanto a su coordinación interna y con las instituciones que ofertan servicios sociales en la vejez.
- Realizar un pilotaje de actividades en dos AAVV, dos centros de EGB y dos centros de FP por parte de personas viejas previa programación con responsables y educadores. Estas actividades consistirán en colaboraciones puntuales en el mantenimiento de biblioteca, seminarios, talleres, cursos recreativos...

Se trata de superar la dificultad existente de que los distintos grupos sociales frecuenten los espacios destinados a las personas ancianas, haciendo que éstas se desplacen a otros ámbitos. Asimismo se intenta reducir la problemática en masa que se vive en los centros de convivencia parcial o total.

Estas colaboraciones no tienen el sentido de cubrir funciones laborales sino de poner en interacción a las personas mayores con medios afines.

- Creación de grupos profesionales/laborales en los hogares de pensionistas y en los Centros Sociales.
- Ofertar a determinados centros de EGB, FP y Universitarios la posibilidad de que los grupos de jubilados/as debidamente cualificados colaboren puntualmente en la formación del alumnado.
- Ofertar a determinados centros de trabajo (en función de los grupos creados) la posibilidad de participación de trabajadores jubilados en los cursos de formación de trabajadores o en el asesoramiento de determinados proyectos.

74 PREVISION DE RECURSOS NECESARIOS

Recursos humanos

Equipo multiprofesional con el siguiente perfil:

- Trabajadores sociales.
- Experto en psicología ocupacional.
- Profesional de Enfermería experto en Gerontología.
- Diseñador publicitario.
- Pedagogo/maestro.
- Animador socio-cultural.
- Graduado social.

Personal auxiliar:

- Administrativo.
- Conserje.

Recursos materiales

- Espacio en un Centro social donde ubicar el programa.
- Material didáctico.
- Equipamiento general de soporte organizativo.

Estudio de viabilidad económica

GESTION DEL PROGRAMA

La gestión del programa contará con un Consejo de Dirección integrado por tres personas del equipo multiprofesional, de las que una de ellas ocupará el cargo de director/a, y dos personas pertenecientes al grupo adscrito al programa.

El Consejo de Dirección tomará las decisiones y tendrá entre sus funciones la coordinación interna del programa y la coordinación externa a nivel de ofertas de los servicios sociales.

Se crearán las áreas de responsabilidad pertinentes con el contenido del programa.

PUESTA EN MARCHA DEL PROGRAMA

1^a fase:

Creación y consolidación del equipo de trabajo y gestión. Duración 1 mes.

2^a fase:

Periodo de captación de usuarios del programa mediante difusión y presentación del programa en los ámbitos frecuentados por las personas viejas. Duración 6 meses.

3^a fase:

Caracterización de las personas adscritas al programa y formación de los grupos.

Esta fase será especialmente importante debido a que en ella se consolidarán los objetivos del programa y la forma de llevarlo a cabo mediante consenso con el grupo adscrito, valorándose de manera especial las expectativas de estas personas. Duración 6 meses.

4^a fase:

Negociación con los centros educativos y de trabajo sobre la participación de las personas adscritas al programa partiendo los grupos laborales que se hayan formado.

5^a fase:

Realización de un pilotaje de un año de duración en un centro de cada una de las áreas de acción.

6^a fase:

Evaluación del programa.

EVALUACION

La evaluación será continuada, efectuándose al final y al comienzo de cada una de las fases de puesta en marcha del programa.

Finalmente se realizará una evaluación del pilotaje basada en los objetivos propuestos y en la pertinencia de las actividades, cuyos resultados servirán para la reformulación del programa y la elaboración de la propuesta definitiva de implantación.

Entre los aspectos evaluables se tendrán en cuenta el nivel de "diseminación" del contenido programático, es decir el nivel de concienciación alcanzado y el nivel de "adopción" o grado de incorporación del programa tanto a nivel social y de centros como a nivel de las personas adscritas al mismo.



En cuanto a la gestión del programa, también será evaluada desde el punto de vista interno y con

respecto a la coordinación externa con otras instituciones implicadas.

75

BIBLIOGRAFIA

1. FERNANDEZ BALLESTEROS, et al. "Evaluación e intervención psicológica en la vejez". Barcelona: Edit. Martínez Roca, 1991.
2. CONSEJERIA DE SALUD. "Salud y envejecimiento". Documento informe del grupo consultor del Plan Andaluz de Salud. Junta de Andalucía, 1992.
3. CONSEJERIA DE SALUD. "Guía de atención a la salud del anciano". SAS. Junta de Andalucía, 1992.
4. GABINETE DE ESTUDIOS SOCIOLOGICOS BERNARD KRIEF Y SOCIEDAD ESPAÑOLA DE GERIATRIA Y GERONTOLOGIA. "Estudio sociológico". Libro blanco, el médico y la 3ª edad. Madrid, 1986.
5. O.M.S. "Planificación y organización de los Servicios Geriátricos". Serie Informes Técnicos. Ginebra, 1985.
6. O.M.S. "La Salud de las personas de edad". Serie Informes Técnicos n° 779. Ginebra, 1989.