

Coordinador de:



Sección Psicología del Trabajo, Organizaciones y RR.HH.

Mesa de Expertos “Generación Senior, soluciones para un futuro pleno” . 19-octubre-2023 (1)

Organizado en Madrid por Prensa Ibérica y el Periódico de España, con el patrocinio de Mapfre.

Con la participación de :

- Joaquín de los Reyes (Director de desarrollos de negocio del área de grandes ciudades y responsable del programa senior de MAPFRE ESPAÑA).
- Silvia Saavedra Ibarro (Ayuntamiento de Madrid, Directora General de Mayores y Prevención de la Soledad no deseada).
- Luis Picazo Martínez (Coordinador Sección Psicología del Trabajo y del Grupo de Veteranía del Colegio de Psicólogos de Madrid).
- Luis Castillo (Presidente y CEO de SENIOR LEADING).
- Bárbara Rey Actis (Longevity Initiatives)

Sesión de debate moderada por Isabel Benítez, periodista.

La sesión se distribuyó en cuatro bloques.

Indico a continuación mis reflexiones sobre los temas tratados. Aunque no expuse todo lo que está escrito abajo, sí la mayor parte de lo que puede leerse.

BLOQUE 1: ¿Quiénes son los senior y qué buscan y necesitan?

P. A mí, concretamente, se me preguntaba: ¿Qué detectáis vosotros en este grupo de veteranía?

R. Mi respuesta: Previamente respondí con una consideración a **nivel general** sobre lo que entiendo que es relevante en los senior.

Y dije que, no es posible dar respuestas de cuáles son los senior y qué buscan o necesitan, porque dependerá de muchas variables.

Ahora bien, hay **dos ‘meta conductas o vivencias’** que son comunes y considero que en ellas habría que focalizar la atención práctica, desde el punto de vista psicológico. Me refiero a la vivencia de situaciones de **duelo y las de ilusión**. Expliqué: Las de **ilusión**, porque los senior acarician proyectos y expectativas que son nuevas y posibles en sus vidas. De **duelo** porque en la edad senior (sea cual sea la misma) coinciden multitud de pérdidas (de trabajo, de poder adquisitivo, de salud, de familiares -o amigos y compañeros- que fallecen, etc. etc.). Duelos que tras las fases propias de los mismos se deben gestionar adecuadamente para evitar disfunciones. Lo importante en ambas es **que existan proyectos que den sentido** a esas vidas.

En segundo lugar, como experiencia práctica, aporté la información de nuestro Colegio (COPM): con unos datos obtenidos en nuestro colectivo de

colegiados en el COPM (2.500 > de 62 a. y 500 > de 65 a.). Durante 12 años ha venido siendo activo el Grupo de Veteranos (actualmente de 'Veteranía'). Tras la pandemia se volvió a retomar la actividad y se volvieron a plantear su naturaleza y actividades. Que se concretaron en **dos áreas: lúdico-cultural e intelectual-transferencia de concomimientos**; con una motivación de fondo muy noble: dar instrumentos de relación interpersonal que obstruya la soledad no deseada.

Hubo una aportación muy atractiva que consistió en promocionar un sistema de 'compartir experiencias' (vs. soledad no deseada), que se sometió a votación de los 2.500 colegiados. En una encuesta realizada al efecto con ese colectivo, el 95 % aprobó esa iniciativa y el 90% manifestó "estar dispuesto a participar".

- Otros expertos adujeron su punto de vista de necesidades, que pueden verse en la noticia de prensa del periódico convocante. Destacable, la intervención de Joaquín de los Reyes, clasificando los tramos de edad para abordar el asunto de los senior, y su información sobre los planes de MAPFRE.

BLOQUE 2: Detectadas esas necesidades... ¿Se están cubriendo? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Cuáles son los retos?

P. ¿En qué punto estamos en lo que se refiere a la respuesta a las necesidades que tiene esta generación?

R. Los asistentes evaluamos, de 0 a 10. Por mi parte otorgué una puntuación de 9 ó 10 a las iniciativas legales o directrices y acuerdos de organismos internacionales y locales (desde la ONU, OMS y UE, hasta la Red Mundial de Ciudades y Comunidades Amigables). No obstante, dije que, a nivel de programas y realidades de organismos y empresas, otorgaba entre un 5 o 6. Puse ejemplos de obstáculos, incluso legales, para dar facilidad de lograr proyectos personales: cité la limitación (retardo) temporal establecida últimamente para el acceso a la jubilación activa, o la limitación de rentas del trabajo para pensionistas.

P. ¿Cuáles son los retos a la hora de afrontar esas necesidades y demandas de las que hablábamos al principio? Desde la administración, desde la empresa...

R. Además del nivel general, aporté opinión sobre el reto cultural, u opinión generalizada y social (opinión muy desarrollada por la compañera Bárbara): se mantienen tópicos burdos sobre las capacidades de los jubilados (obsoletos, incapaces, la jubilación es para no trabajar, etc. etc.) que siguen existiendo, sin que los medios de comunicación, organismos y autoridades actúen sinérgicamente contra esos rancios argumentos.

Nivel individual: en primer lugar, la motivación: Yo quiero/puedo. Y además, la facilidad para obtener soporte mediante *coaching* y *mentoring*. Nada nuevo desde la psicología, pero sí, como métodos ya comúnmente aceptados.

BLOQUE 3: Propuestas y soluciones: ¿Qué se puede hacer y se está haciendo ya?

P. ¿Dónde están las oportunidades?

R. Para nosotros, los profesionales de la psicología, está claro que nuestro rol es el de ser apoyo a los ciudadanos que desean mantener su presencia activa, siendo aquellos conscientes de sus capacidades.

Según una publicación reciente de la **APA (Asociación Americana de Psicología)**, el papel de los profesionales de la Psicología es fundamental para la mejora de la calidad de vida de las personas mayores. Esta área, de creciente interés, ha dado lugar al desarrollo de la psicogerontología.

Las aportaciones de la Psicología, además de asesoramiento, prevención y asistencia en los aspectos de (no mencioné todos, pero sí algunos):

<ul style="list-style-type: none"> • Ayudar a enfrentar los estresores que supone el envejecimiento, como el deterioro físico, pérdida de seres queridos o cambio en la vivienda y situación vital. • Manejo de los problemas de ansiedad. • Evaluación de la capacidad para la toma de decisiones. • Apoyo a cuidadores de personas mayores. • Intervención en demencia. • Prevención y abordaje de la depresión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en el final de la vida. • Actividades para la promoción de la salud. • Abordaje de la incontinencia urinaria. • Manejo de los problemas de insomnio. • Apoyo para el abordaje de enfermedades crónicas. • Prevención e intervención en abuso de sustancias. • Prevención y manejo de las conductas suicidas.
--	--

Fuente: Psicodoc

P. Normalmente se asocia a los seniors con temas de salud. Hay más sectores importantes a tener en cuenta. ¿Cuáles son esos sectores de mayor proyección en España de la Silver Economy?

R. Larga respuesta de Luis Castillo sobre la *Silver Economy*. apoyé su aportación (brillante su ejemplo de hacer de España un lugar mundial para el turismo de los senior de todo el mundo).

Mencioné alguna de las siguientes oportunidades: salud sana: comida sana, cuidados y ejercicio físico, aprendizaje de nuevas destrezas y habilidades, viajar, turismo, participación social (ocio, cultura, etc.), telemedicina (psicología sanitaria y cuidado de los cuidadores), tecnología móvil, facilidades domésticas, servicios de acompañamiento a muy mayores, etc. etc.

P. Gestión de ese talento y de final de la vida laboral. Enfoque intergeneracional

R. Explicó breve, pero suficientemente, el programa de *mentoring* (MINERVA, x Edición, Colegio de Ps. Madrid) para aprovechar el talento, sabiduría y experiencia de los/las senior en favor de los junior (por edad o profesión). Experiencia que ya venimos 'exportando' a otros Colegio profesionales y organismos. Y que podría ser aplicada en grandes grupos empresariales o sectores a través de sus asociaciones empresariales: es un método aplicable en todos los ámbitos. Crear un ejército de mentores, dije.

BLOQUE 4 / CIERRE: ¿Por qué no podemos dejar de trabajar en esta línea?

P. ¿por qué no podemos obviar a este sector de la población?

P. ¿Son estos retos a los que se puede dar respuesta rápida? ¿Estamos a tiempo?

Por las razones dadas a lo largo del coloquio: 1) Estadísticas (en 2050 1 de cada 3 españoles tendrá 65 o más años y la esperanza de vida actual es de 83 años). 2) Económicas (de sostenimiento de las pensiones). -3) Sociales y 4) individuales.

Y sí, estamos a tiempo.