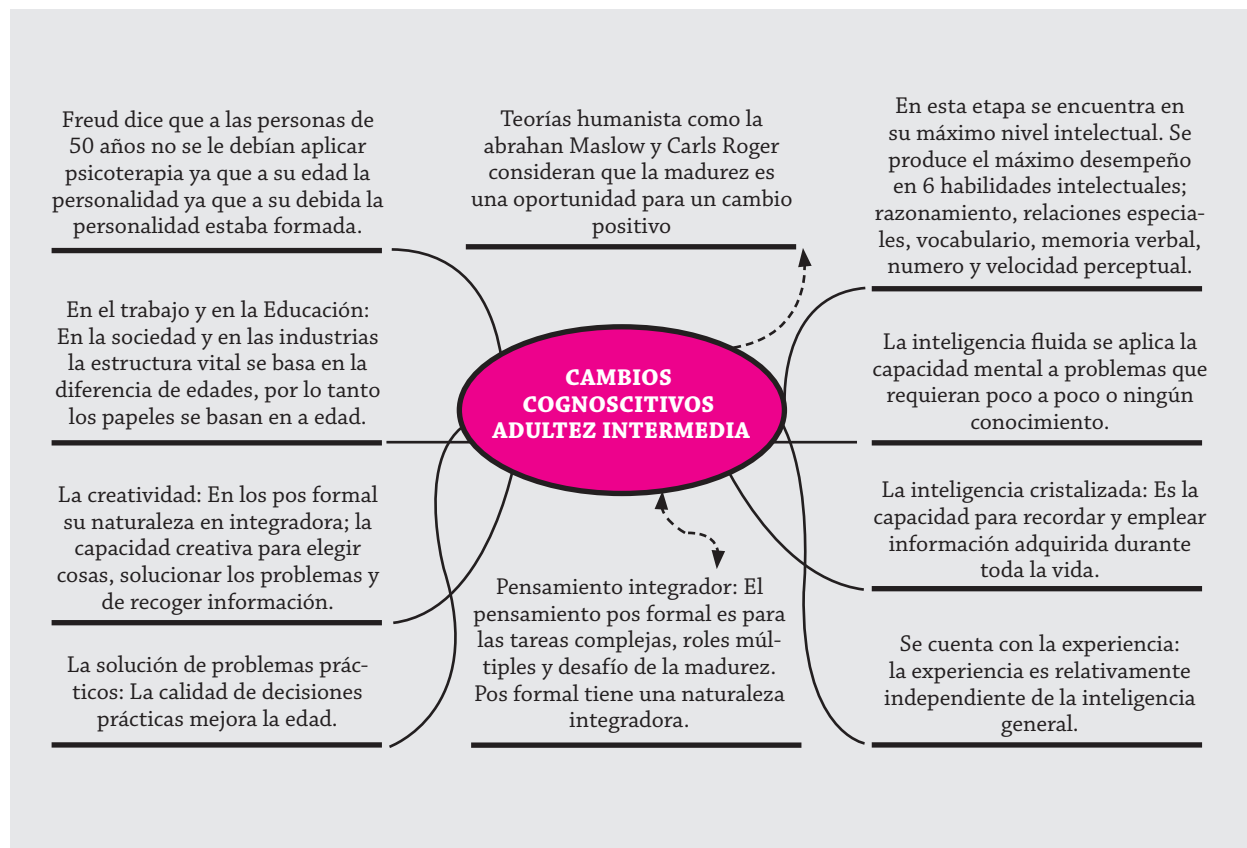


2. Desarrollo cognoscitivo en la madurez

El estado de las habilidades cognoscitivas en la edad media ha sido objeto de polémicas. Estudios con diferentes metodologías y que medían distintas características han arrojado resultados diferentes. Aquí

veremos dos importantes líneas de investigación, el Estudio Longitudinal de Seattle de K. Warner Schaie y los estudios de Horn y Cattell de la inteligencia fluida y cristalizada.



SCHAIIE: EL ESTUDIO LONGITUDINAL DE SEATTLE

En términos cognoscitivos, en muchos aspectos las personas de edad media están en su cúspide. Este hecho quedó demostrado en el Estudio Longitudinal de Seattle de Inteligencia Adulta, realizado por K. Warner Schaie y sus colaboradores (Schaie, 1990, 1994, 1996a, 1996b, 2005; Willis y Schaie, 1999, 2006).

El trabajo comenzó en 1956 con 500 hombres y mujeres escogidos al azar en un rango de edad de entre

los 22 y los 67. Se hizo un seguimiento longitudinal de los pacientes, y se los evaluó cada 7 años en pruebas cronometradas de seis habilidades mentales primarias (en la tabla 3.3) se dan las definiciones y una muestra de las tareas de cada habilidad). Es importante recordar que los estudios longitudinales miden una cohorte de personas a lo largo de los años, con lo cual resulta difícil determinar si esa cohorte particular tuvo experiencias diferentes a las otras.

■ TABLA 3.3 . PRUEBA DE HABILIDADES MENTALES PRIMARIAS APLICADA EN EL ESTUDIO LONGITUDINAL DE SEATTLE DE INTELIGENCIA ADULTA
FUENTE : SCHAIÉ, 1989; WILLIS Y SCHAIÉ, 1999

Prueba	Habilidad medida	Tarea	Tipo de inteligencia
Significado verbal	Reconocimiento y comprensión de las palabras	Encontrar sinónimos relacionando la palabra estímulo con otra en una lista de opción múltiple	Cristalizada
Fluidez verbal	Recuperación de palabras de la memoria a largo plazo	Pensar el mayor número de palabras que empezaran con una letra determinada en un tiempo fijo	Parte cristalizada, parte fluida
Númerica	Realización de cálculos	Resolver problemas simples de sumas	Cristalizada
Orientación espacial	Manipulación mental de objetos en un espacio bidimensional	Seleccionar ejemplos rotados de figuras correspondientes a una figura estímulo	Fluida
Razonamiento inductivo	Identificación de patrones e inferencia de principios y reglas para resolver problemas lógicos	Completar series de letras	Fluida
Velocidad perceptual	Realización de discriminaciones rápidas y exactas entre estímulos visuales	Identificar imágenes correspondientes y diferentes destelladas en una pantalla de computadora	Fluida

Si aquellas experiencias afectaban su desarrollo, esos cambios se aplicarían solamente a esa cohorte. Por el contrario, los estudios transversales que examinan personas de diversas edades en algún punto de sus vidas, tienen un problema análogo. En éstos, será difícil determinar si las variaciones percibidas en diferentes edades se deben realmente a cambios en el desarrollo. Con la utilización de diferentes cohortes (personas de diferentes edades con un seguimiento a lo largo del tiempo), Schaie y sus colegas fueron capaces de determinar con exactitud las diferentes influencias y conducir un análisis más sofisticado.

La mayoría de los participantes mostraron notoria estabilidad a lo largo del tiempo, y no hubo ninguna reducción significativa en la mayoría de sus habilidades antes de los 60 años y aun así, no en todos los campos. Casi nadie mostró deterioros en todos los ámbitos y muchos incluso mejoraron en algunos de éstos. Sin embargo, se notaron diferencias individuales importantes. Un participante posiblemente podría tener deterioros prematuros y otro revelar una gran plasticidad.

Así mismo, los investigadores encontraron patrones no uniformes de cambios relacionados con la edad, entre sus habilidades cognitivas. Por ejemplo, varias habilidades llegaron a su punto máximo durante la edad media y el significado verbal mejoró en la vejez. En contraste, alrededor de 13 a 17% de los adultos redujeron sus puntuaciones en las tareas numéricas, de recuerdo y de fluidez verbal entre los 39 y los 53 años (Schaie, 1994, 2005; Willis y Schaie, 2006).

Schaie y sus colegas también detectaron que posiblemente debido al mejoramiento de la educación, estilos de vida sanos y otras influencias medio ambientales positivas, cohortes sucesivas calificaron progresivamente mejor en las mismas edades en las mismas habilidades. Sin embargo, habilidades numéricas se redujeron después de la cohorte nacida en 1924, y el significado verbal, comenzó a declinar a partir de la cohorte nacida en 1952 (Willis y Schaie, 2006).

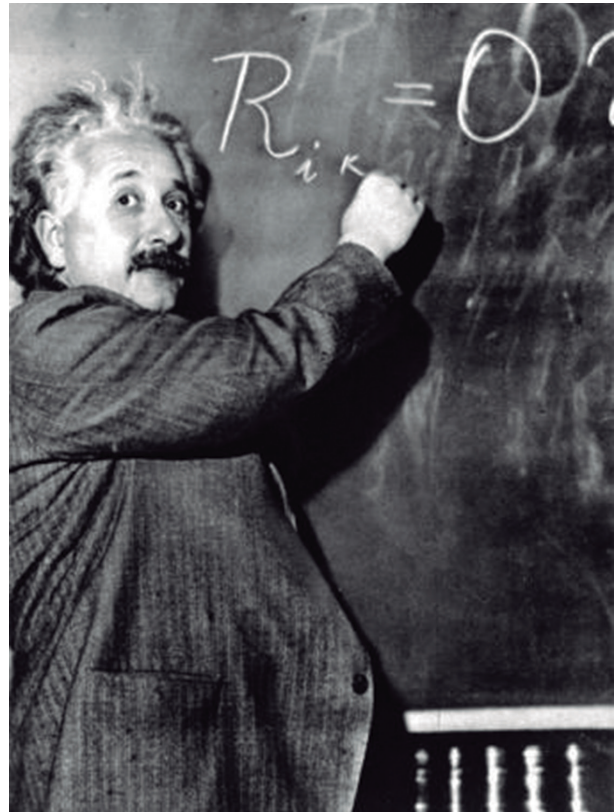


Los individuos que obtuvieron las puntuaciones más altas tenían también los mayores niveles educativos, su personalidad era flexible, pertenecían a familias intactas, se ocupaban en profesiones de complejidad cognoscitiva, estaban casados con personas de nivel cognoscitivo avanzado y se sentían satisfechos con sus logros (Schaie, 1994, 2005; Willis y Schaie, 2006), además de ser altas en la dimensión de la personalidad de apertura a la expe-

riencia (Sharp, Reynolds, Pedersen y Gatz, 2010). Dado el firme rendimiento cognoscitivo de la mayoría de las personas de edad media, las pruebas de deterioro cognoscitivo sustancial en menores de 60 años indicarían un problema neurológico (Schaie, 2005; Willis y Schaie, 1999). En particular, una reducción a la mitad de la vida de la memoria y la fluidez verbal, que es una medida del funcionamiento ejecutivo, pronosticaría deterioros cognoscitivos en la vejez (Willis y Schaie, 2006).

En otro estudio longitudinal de 384 adultos de Baltimore de 50 años en adelante, los que tenían las redes sociales más extensas mantenían mejor su funcionamiento cognoscitivo 12 años más tarde. Sin embargo, no está claro si más contactos sociales producen o reflejan un mejor funcionamiento cognoscitivo. Si fuese lo primero, los beneficios serían el resultado de la mayor variedad de oportunidades de información y trato que se encuentran en círculos de familiares y de amigos (Holtzman et al., 2004).

Nuestros crecientes conocimientos sobre el envejecimiento genético del cerebro arrojarán luces sobre los patrones del deterioro cognoscitivo. Investigadores que han examinado tejido cerebral post mórtem de 30 personas de 26 a 106 años identificaron dos grupos de genes que se dañan con la edad. Entre éstos, se encuentran genes relacionados con el aprendizaje y la memoria. El cerebro de personas de edad media mostró la mayor variabilidad; en algunos casos, exhibió patrones genéticos muy parecidos a los de los adultos tempranos, y en otros, patrones más semejantes a los de adultos mayores (Lu et al., 2004). Este resultado explicaría las numerosas diferencias de funcionamiento cognoscitivo a la mitad de la vida.



HORN Y CATTELL: INTELIGENCIA FLUIDA Y CRISTALIZADA

Imaginen un vaso con agua. Si lo inclinan, notarán que el agua se agita y forma remolinos aleatorios y ondas. Por el contrario, un bloque de hielo posee una estructura rígida cristalina en la que cada molécula se encuentra en su lugar. Esta es una metáfora utilizada por otro grupo de investigadores cognoscitivos (Cattell, 1965; Horn, 1967, 1968, 1970, 1982a, 1982b; Horn y

Hofer, 1992) para describir los distintos tipos de inteligencia. Distinguen entre dos aspectos de la inteligencia: fluida y cristalizada. La inteligencia fluida es la habilidad para resolver problemas nuevos sobre la marcha. Dichos problemas requieren pocos conocimientos previos o ninguno, como descubrir que una percha puede utilizarse para arreglar un inodoro con fugas o el descubrimiento de un patrón en una sucesión de figuras. Comprende percibir relaciones formar conceptos y hacer inferencias, habilidades determinadas en buena medida por el estado neurológico. La inteligencia cristalizada, en cambio, es la habilidad de recordar y usar la información aprendida en la vida, como encontrar el sinónimo de una palabra o resolver un problema matemático. Es fija, al igual que la estructura de hielo. La inteligencia cristalizada se mide con pruebas de vocabulario, información

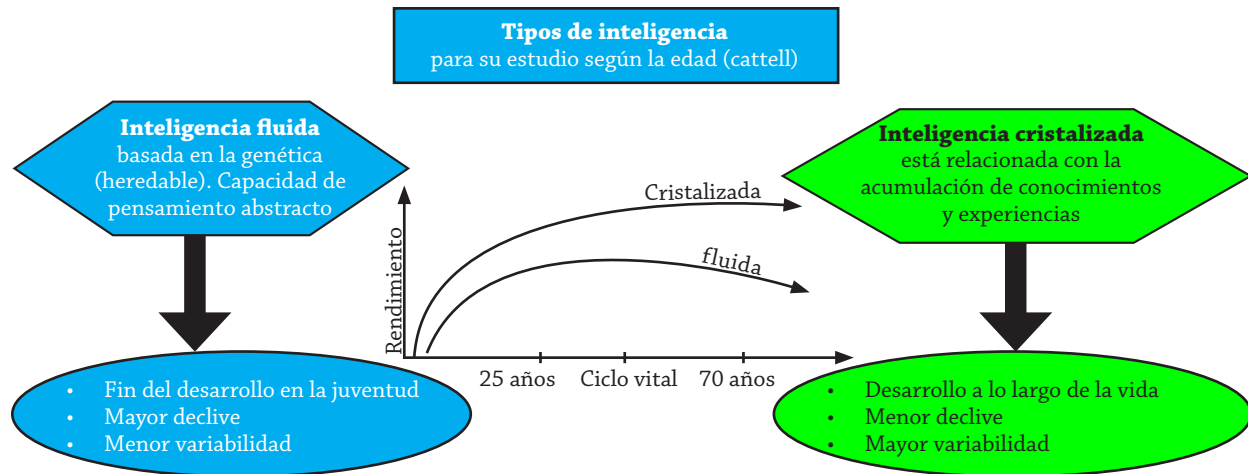
Características distintivas de la cognición adulta

Según Sinnott, (1996) el pensamiento maduro representa una nueva etapa de desarrollo cognitivo, una forma especial de inteligencia. La cual puede servir de fundamento a las habilidades interpersonales y contribuir a la solución de problemas prácticos, relacionados con los campos que han elegido, básicamente la respuesta reside en el conocimiento especializado en una forma de inteligencia cristalizada.

general y respuestas a situaciones y disyuntivas sociales, habilidades que dependen sobre todo de la educación y la experiencia cultural.

Estos dos tipos de inteligencias siguen rutas diferentes. Habitualmente, la inteligencia fluida alcanza su máximo nivel en la adultez temprana. Esto es particularmente cierto debido a la velocidad perceptual, cuyo auge sucede de manera temprana, a comienzos de los 20. La capacidad de la memoria funcional también se deteriora con la edad. Sin embargo, estos cambios

son graduales y no causan necesariamente deterioro funcional (Lachman, 2004; Willis y Schaie, 1999), y la actividad física suele retrasar este proceso (Singh-Manoux, Hillsdon, Brunner y Marmot, 2005). Más aún, las pérdidas en la inteligencia fluida pueden compensarse con mejoras en la inteligencia cristalizada, la cual aumenta en la mitad de la vida y tiende a hacerlo hasta casi el final de la misma (Horn, 1982a, 1982b; Horn y Donaldson, 1980).



PARTICULARIDADES DE LA COGNICIÓN ADULTA

En lugar de medir las mismas habilidades cognoscitivas en diferentes edades, algunos científicos del desarrollo encuentran cualidades distintivas en el pensamiento de los adultos maduros. Algunos, que trabajan en la corriente psicométrica, afirman que los conocimientos acumulados cambian la manera en que opera la inteligencia fluida. Otros, sostienen que el pensamiento maduro representa una nueva etapa del desarrollo cognoscitivo, una “forma especial de inteligencia” (Sinnot, 1996, p. 361), que es la base de las habilidades maduras de trato personal y contribuyen a lograr la solución de problemas prácticos.



EL PAPEL DE LA PERICIA

Dos jóvenes médicos residentes en el laboratorio de radiología de un hospital examinan una placa torácica. Estudian una mancha blanca inusitada del lado izquierdo.

--Parece un tumor --dice por fin uno de ellos. El otro asiente con la cabeza. En ese momento, un radiólogo con muchos años en el equipo se acerca y mira sobre los hombros de los médicos la placa.

Este paciente tiene un pulmón colapsado y necesita cirugía inmediata --declara- (Lesgold et al., 1988).

¿Por qué los adultos maduros muestran una competencia cada vez mayor para resolver los problemas de su campo? Una respuesta está en el conocimiento especializado o pericia, que es una forma de la inteligencia cristalizada relacionada con el proceso de encapsulación.

El tipo de conocimiento que acumulan los niños, como aprender a leer, resolver problemas matemáticos, o comprender una metáfora, es bastante uniforme. La mayoría de los niños aprende las mismas cosas casi a la misma vez. Sin embargo, en la adultez, los caminos de aprendizaje se diversifican y un adulto puede volverse más o menos culto en cualquier área del saber que intente alcanzar. Algunos pueden ser expertos en estrategia deportiva, otros en física, otros en asuntos legales.

Estos avances en la pericia continúan al menos durante la adultez media y, en su mayoría no se relacionan con la inteligencia general. Más aún, por lo general, no dependen de la maquinaria cerebral de procesamiento de información debido a que las habilidades de la inteligencia fluida de los adultos se encapsulan, es decir, se dedican a clases particulares de conocimientos. En otras palabras, es como si tuvieran paquetes de información relacionada que trabajan juntos cuando se requiere aquella área de conocimiento. Este proceso de encapsulación facilita el acceso a la información, la incorporación de más información y su utilización. Los adultos en la mitad de la edad pueden tardar más que los jóvenes en procesar la información nueva. Pero cuando se trata de resolver problemas dentro de su ámbito de pericia, este conocimiento encapsulado lo compensa y les permite resolver un problema de manera rápida y eficiente (Hoyer y Rybash, 1994; Rybash, Hoyer, y Roodin, 1986).

En un estudio clásico (Ceci y Liker, 1986), los investigadores identificaron 30 hombres de edad media en adelante que eran fanáticos de las carreras de caballos. Sobre la base de sus habilidades para escoger a los ganadores, los investigadores dividieron a los hombres en dos grupos: "expertos" y "no expertos". Los primeros aplicaban un método más elaborado de razonamiento en el que incorporaban la interpretación de información muy interrelacionada, mientras que los segundos usaban métodos más simples y menos fructíferos. El razonamiento superior no se relacionó con el CI; no hubo diferencias significativas en el promedio medido de inteligencia entre los dos grupos, pero los expertos con CI menor siguieron un razonamiento más complejo que los no expertos con un CI mayor. Los expertos observan aspectos de una situación que los novatos no consideran, y procesan la información y resuelven los problemas de otra manera. Sus formas de razonar son más flexibles y adaptables. Asimilan e interpretan los nuevos conocimientos con más eficiencia porque se remiten a un depósito abundante y muy organizado de representaciones mentales de principios básicos, más que a semejanzas y diferencias superficiales. Además, son más conscientes de lo que no saben (Charness y Schultetus, 1999; Goldman, Petrosino y Cognition and Technology Group at Vanderbilt, 1999).

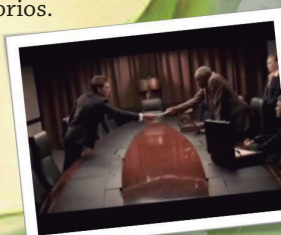
En estudios de personas de ocupaciones tan diversas como ajedrecistas, vendedores de casa en casa, tenderos, expertos en física, trabajadores de líneas aéreas y pilotos aviadores se ilustra la forma en que los conocimientos específicos contribuyen a lograr un mejor rendimiento en un campo particular (Billet, 2001) y puede amortiguar los deterioros de recursos cognoscitivos propios de la edad cuando deben resolver problemas de ese campo (Morrow, Menard, Stine-Morrow, Teller y Bryant, 2001).

El rendimiento cognoscitivo no es el único elemento que constituye la pericia. La solución de problemas se lleva a cabo en un contexto social y la habilidad de emitir juicios expertos depende de la familiaridad con la manera de hacer las cosas, las expectativas y las exigencias del trabajo así como también de la cultura de la comunidad o la empresa. Aun los pianistas concertistas, que dedican horas a la práctica solitaria, deben adaptarse a la acústica de cada sala de concierto, las convenciones musicales del tiempo y el lugar y los gustos musicales de su público (Billet, 2001).

Muchas veces, el pensamiento experto parece automático e intuitivo. En general, los expertos no son totalmente conscientes de los procesos de pensamiento en que fundan sus decisiones (Charness y Schultetus, 1999; Dreyfus, 1993-1994; Rybash et al., 1986). No pueden explicar con facilidad cómo llegaron a una conclusión ni en qué se equivocó uno no experto (el radiólogo experimentado no comprende por qué los residentes pudieran diagnosticar como tumor un pulmón colapsado). Este razonamiento intuitivo y que parte de la experiencia es también característico de lo que se ha llamado pensamiento postformal.

Pensamiento Integrativo

- Los adultos maduros integran la lógica con la intuición y la emoción, concilian ideas y hechos contradictorios.
- Filtran información a través de su experiencia y aprendizaje de toda la vida.



PENSAMIENTO INTEGRATIVO

Aunque no se limita a ningún periodo particular de la adultez, el pensamiento postformal parece adecuado para llevar a cabo las tareas complejas, desempeñar múltiples papeles y opciones y resolver dificultades desconcertantes de la mitad de la vida, como la necesidad de sintetizar y equilibrar las exigencias del trabajo y la familia (Sinnott, 2003). Una característica importante del pensamiento postformal es su naturaleza integrativa. Los adultos maduros integran la lógica con la intuición y la emoción, concilian ideas y hechos contradictorios y añaden nueva información a lo que ya se sabe. Interpretan lo que leen, ven o escuchan en términos de lo que significa para ellos. En lugar de aceptar algo por lo que parece, lo filtran a través de su experiencia y aprendizaje de toda la vida.

En un estudio (C. Adams, 1991) se pidió a adolescentes y adultos de edad media en adelante que resumieran una historia con una enseñanza sufi. En la narración, un arroyo no podía cruzar un desierto, hasta que una voz le dijo que se dejara llevar por el viento. El arroyo dudó, pero al final estuvo de acuerdo y se dejó arrastrar. Los adolescentes recordaron más detalles de la historia que los adultos, pero sus resúmenes se limitaron básicamente a repetir el argumento. Los adultos, y en especial las mujeres, entregaron resúmenes con mucha interpretación en la que integraban lo que traía el texto con el significado psicológico y metafórico para ellos, como en esta respuesta de una persona de 39 años:

Creo que lo que trata de expresar la narración es que hay ocasiones en que las personas necesitan ayuda y a veces deben hacer cambios para alcanzar sus metas. Algunas personas se resisten a cambiar durante mucho tiempo. Hasta que se dan cuenta de que ciertas cosas no están en sus manos y necesitan auxilio. Cuando llegan a este punto, aceptan ayuda y confían en otra persona que es capaz de lidiar con cosas incluso tan grandes como un desierto (p. 333)

La sociedad se beneficia de esta característica integrativa del pensamiento adulto. En general, son los adultos maduros los que traducen sus conocimientos sobre la condición humana en narraciones inspiradoras que guían a las generaciones jóvenes.



Pensamiento integrativo



La creatividad en la madurez.

CREATIVIDAD

Aproximadamente a los 40 años Frank Lloyd Wright diseñó la Casa Rabie en Chicago, Agnes de Mille compuso la coreografía del musical de Broadway Carrusel y Louis Pasteur propuso la teoría microbiana de las enfermedades. Charles Darwin tenía 50 años cuando presentó su teoría de la evolución. Toni Morrison ganó el Premio Pulitzer por *Beloved*, una novela que escribió hacia los 55 años. Muchas personas creativas alcanzan sus más grandes logros en la edad media.

¿De dónde surge la creatividad? ¿Cuáles son las características de aquellos que logran un trabajo sumamente creativo? Aun cuando se requiere cierta base general de inteligencia o CI, (Guilford, 1956), el desempeño creativo no se relaciona estrechamente con la inteligencia general (Simonton, 2000). Más aún, aunque la inteligencia muestre altas estimaciones de heredabilidad (Plomin y Thompson, 1993), las contribuciones genéricas fuertes no se relacionaron con la creatividad (Reuter, Roth, Holve, y Hennig, 2006). Mientras que los niños pueden mostrar potencial creativo, en los adultos, lo que cuenta es el desempeño creativo: qué y cuánto produce una mente creativa (Sternberg y Lubart, 1995). Entonces, si no surge de la inteligencia, la genética o la infancia, ¿De dónde surge? La creatividad parecería ser producto de contextos sociales e inclinaciones individuales.

En relación al entorno, la creatividad parece brotar de diversas experiencias que debilitan las restricciones convencionales y de experiencias difíciles que fortalecen la perseverancia y la superación de los obstáculos (Simonton, 2000). De hecho, el entorno no necesariamente debe ser propicio.

Las diferencias individuales pueden también propiciar la creatividad. Por ejemplo, las personas muy creativas tienen iniciativa y corren riesgos. Son independientes, perfeccionistas, innovadoras y flexibles además de receptivas de nuevas ideas y experiencias. Sus procesos de pensamiento son inconscientes y las llevan a raptos de iluminación (Simonton, 2000; Torrance, 1988). Examinan un problema con más profundidad que los demás y encuentran soluciones que no se les ocurren a otros (Stenberg y Horvath, 1999).

Sin embargo, esto no es suficiente. Las personas creativas por lo general no lo son en todas las áreas. Lograr una creatividad extraordinaria, requiere de un conocimiento profundo y muy organizado de un tema, motivación intrínseca y un fuerte apego emocional al trabajo que acicatea al creador para insistir frente a los escollos. Una persona primero debe estar comple-

tamente empapada de una materia para poder ver sus limitaciones, concebir diferencias radicales y adoptar un punto de vista nuevo y único (Keegan, 1996).

CREATIVIDAD Y EDAD

¿Existe alguna relación entre la creatividad y la edad? En pruebas sicométricas de pensamiento divergente de manera constante aparecen diferencias con la edad. Con datos transversales como longitudinales, en promedio las puntuaciones llegan a su máximo a finales de los treinta. Se forma una curva de edad cuando la creatividad se mide por las variaciones de la producción (número de publicaciones, pinturas, composiciones). Una persona en la última década de una carrera creativa produce solo alrededor de la mitad de lo que hacía a finales de sus treinta o principios de sus cuarenta, aunque algo más que en sus veinte (Simonton, 1990).

Sin embargo, la curva de la edad varía con el campo. Poetas, matemáticos y físicos teóricos son los más prolíficos hacia finales de sus veinte y comienzos de los treinta. Los psicólogos que se dedican a la investigación alcanzan su cúspide alrededor de los 40 años, después sigue un deterioro moderado. Novelistas, historiadores y filósofos son cada vez más productivos a finales de sus cuarenta o cincuenta y en adelante se nivelan. Esos patrones se mantienen entre culturas y periodos históricos (Dixon y Hultsch, 1999; Simonton, 1990). Las menguas productivas son compensadas por las mejoras de calidad. En un estudio de las últimas obras de 172 compositores se vio que, aun tratándose de melodías breves y simples, eran de las más ricas, importantes y de éxito (Simonton, 1989). (Papalia 2017)



EL DESEMPEÑO LABORAL

Seleccionar un trabajo, buscar empleo y acceder al mundo laboral es una de las actividades que estandarizan la adolescencia tardía o la madurez temprana. Pese a que los cambios actuales se caracterizan sobre todo por el atraso general que experimentan los jóvenes para incorporarse al mundo del trabajo, a consecuencia de la dilatada formación universitaria o profesional y también por los cambios que se han producido en el mercado laboral, pero, no obstante ello, resulta ser que la actividad laboral o profesional elegida juega un papel determinante en la vida de las personas. La ocupación o el empleo repercute directamente en los ingresos económicos de las personas, en el estilo de vida, en el lugar de residencia, en las amistades que se establecen. El trabajo o la profesión no, sólo influyen en el status socioeconómico, sino que también lo hacen en las relaciones personales, en el mundo social en que las personas se desenvuelven a raíz que ocupa gran parte de la jornada. Al determinar el trabajo, el status social, repercute también en el sí mismo, en el autoconcepto y en la autoestima.

CONCEPTO DE TRABAJO

Drenth (1991) propone dos aproximaciones complementarias al concepto de trabajo:

- Aproximación teórica o conceptual: consiste en el esfuerzo teórico que han realizado los autores por definir el trabajo.
- Aproximación empírica: se basa en los resultados obtenidos en las investigaciones en las que se pide a las personas que definan que entienden ellas por trabajo.
- Aproximación teórico-conceptual:
- En esta aproximación el trabajo se define fundamentalmente como una actividad propositiva e intencional. El trabajo se realiza para obtener algo a cambio, siendo ese beneficio diferente de la actividad laboral en sí misma. Se subraya así el aspecto instrumental o extrínseco del trabajo. En función de cuál es el propósito último del trabajo se han desarrollado diferentes definiciones:
 - El fin último del trabajo es el beneficio económico.
 - La finalidad última del trabajo es servir como instrumento para contribuir a la sociedad proporcionando bienes y servicios.
 - El propósito del trabajo puede ser más variado, por ejemplo puede modelar la identidad personal y social de los individuos. Además puede proporcionar satisfacción intrínseca derivada de su ejecución o mantener un nivel mínimo de actividad necesario para un buen desarrollo físico y psíquico.

APROXIMACIÓN EMPÍRICA

De los resultados derivados de la investigación sobre el concepto de trabajo se destacan las aportaciones del grupo Mow (Significado Del Trabajo). Los investigadores de este grupo en los años 1987 y 1991 proporcionaban a los individuos de diferentes países hasta un total de catorce definiciones distintas sobre el trabajo, preguntando cuál de ellas se ajustaba más a su forma de entender el trabajo como actividad humana.

El concepto que más veces fue elegido es el de “si recibe dinero por hacerlo” seguido de “si forma parte de tus tareas”.

Este grupo identificó cuatro categorías que definen el trabajo:

Definición concreta del trabajo. La gente que define el trabajo de esta manera destaca los aspectos más objetivos y tangibles de la actividad laboral. Por ejemplo:

- Si recibes dinero por hacerlo.
- Si tienes un horario determinado
- Si se hace en un lugar de trabajo.

Definición social del trabajo. Las personas que definen el trabajo de esta manera resaltan los aspectos o funciones de carácter social que el trabajo cumple para los individuos. Por ejemplo:

- Hacerles sentirse miembros de un grupo.
- Contribuir a la marcha de la sociedad.

Definición del trabajo como carga. El trabajo es visto por algunas personas como una carga, ya que puede implicar un gran esfuerzo físico y/o mental.

Definición del trabajo como deber. Las personas que definen el trabajo de esta manera resaltan el carácter obligatorio de la actividad laboral.

El grupo de investigadores españoles Gracia y colaboradores 1993 y 1995, realizaron una replicación del estudio llevado a cabo por el grupo MOW encontrando resultados muy similares, además de encontrar categorías muy parecidas a las que ya hemos hecho mención, la mayoría de las personas definieron el trabajo como “una actividad por la que se recibía dinero”.

El trabajo puede definirse como “una actividad humana” ahora bien, el objetivo, el resultado, el significado y las funciones que desempeñan son relevantes para la definición del término.

Peiró, (1989), al referirse al trabajo expresa: “Podemos afirmar que el trabajo es un conjunto de actividades que pueden ser o no retribuidas, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, materias, instrumentos o informaciones disponible permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios.

En esta actividad la persona aporta energía, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social”.

FUNCIONES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

Entre las funciones positivas que cumple el trabajo, siguiendo a Salanova, Peiró y Prieto podemos enunciar las siguientes:

- **Función integrativa o significativa.** Esta función se refiere al trabajo como una fuente que puede dar sentido a la vida, en la medida que permite realizarse a las personas. El trabajo puede llegar a ser una fuente de autoestima y realización personal y cumple esta función cuando es intrínsecamente satisfactoria.
- una persona está determinado, en parte, por el trabajo que desempeña. Esta función del trabajo puede conllevar al hecho de que el trabajo se convierta en una fuente de autorrespeto o bien de reconocimiento o respeto de los otros.
- **Función de conceder identidad personal.** El trabajo es una de las áreas de mayor importancia para el desarrollo y formación de nuestra identidad. “Como somos o como nos vemos tiene mucho que ver con cómo somos y como nos ven en el trabajo”.
- **Función económica.** La persona realiza el trabajo a cambio de un dinero que le permite garantizar su independencia económica y el control de su vida, así como la elección de actividades de tiempo libre.
- **Función fuente de oportunidades:** para la interacción y los contornos sociales. Las personas en el trabajo mantienen interacciones con sus supervisores, compañeros, subordinados, clientes, etc. Este tipo de interacciones que son propias del contexto laboral tiene un peso muy importante en las interacciones que las personas mantienen a lo largo de su vida.
- **Función de estructurar el tiempo que cumple el trabajo.** El trabajo estructura el día, la semana, el mes, el año e incluso el ciclo vital, ayuda también a estructurar otros ámbitos como la planificación familiar, las vacaciones y el tiempo de ocio en general.
- **Función de mantener al individuo bajo una actividad más o menos obligada.** Provee a las personas de un marco de referencia útil de actividad regulable, obligatoria y con propósito, supone un deber de los ciudadanos hacia la sociedad encontrándose obligado a trabajar si quiere mantener sus funciones vitales.

- **Función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades o destrezas.** Los individuos ponen en marcha una serie de destrezas en la ejecución del trabajo, hay veces en que ya poseen estas habilidades y las mejoran con la práctica diaria y otras veces las adquieren para o con el trabajo.
- **Función de transmitir: normas, creencias y expectativas sociales.** Se puede afirmar que el trabajo cumple un papel socializador muy importante. En el trabajo surge la comunicación entre las personas posibilitando la transmisión de creencias, expectativas, etc. Esta serie de creencias no sólo hacen referencia a la actividad laboral sino que también abarcan otros ámbitos de la vida.
- **Función de proporcionar control y poder.** Mediante el trabajo es posible desarrollar y adquirir cierto grado de poder sobre otras personas, también se pueden controlar procesos, datos o cosas.
- **Función de comodidad.** Las personas pueden tener en el trabajo la oportunidad de disfrutar de buenas condiciones físicas, de seguridad en el empleo y de un buen horario de trabajo.
- **Funciones negativas:** Si se considera que el trabajo puede ser repetitivo, deshumanizante, humillante, monótono y no llega a potenciar la autonomía personal, se pueden producir una serie de implicaciones disfuncionales en o para la persona. El grado de disfunción dependerá de la relación entre las expectativas, niveles de preparación y experiencia de la persona, por otro lado, de la naturaleza del trabajo.

¿POR QUÉ TRABAJAN LOS ADULTOS?

La primera afirmación es que la mayoría de las personas trabajan por motivos económicos. Pero las motivaciones de las personas son más complejas, el trabajo además de proporcionar seguridad económica, representa independencia, bienestar personal y aceptación social. El trabajo es el medio con que cuentan los adultos para poner de manifiesto su generatividad, proporcionar sus conocimientos, transmitir su experiencia y valores a los trabajadores jóvenes en el período de formación.

Renwick y Lawler (1978) realizaron un estudio sobre la importancia que las personas adultas asignan al trabajo. El grupo estaba formado por hombres y mujeres a quienes se les preguntó si continuarían trabajando aun cuando pudieran vivir sin hacerlo, como así también, cuál era la razón para continuar trabajando si respondían en forma afirmativa. La mayoría de las respuestas

resultaron afirmativas y las razones aducidas para no dejar de trabajar fueron:

- me gusta el trabajo que hago,
- el trabajo da sentido a mi vida,
- gracias al trabajo no me aburro,
- el trabajo es algo útil e importante.

Las necesidades satisfechas por el trabajo son de orden material: satisfacción de necesidades básicas; de orden personal:

- autoestima,
- respeto de sí mismo,
- autonomía, satisfacción y logro personal,
- estructuración de la vida personal,
- y de orden social: facilita el contacto y la aceptación social.

La edad influye en el significado que las personas atribuyen al trabajo, ya que las personas mayores valoran más los aspectos relacionados con la realización personal y la amistad, que con los económicos.



MERCADO LABORAL Y EL ADULTO

En la actualidad se están produciendo cambios muy importantes en el mundo del trabajo. Los cambios más destacados son:

- disminución de la producción de bienes, especialmente en la industria de manufacturación.
- disminución de empleos relacionados con el sector agrícola.
- desplazamientos de los trabajadores por la tecnología.
- aumento de la ocupación en el sector de servicios.
- incremento de los empleos que exigen una mayor formación y capacitación profesional.
- disminución de los empleos no calificados.

Los datos que ofrece la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) muestran que los empleos de la actualidad exigen de los trabajadores más preparación y calificación, más destrezas cognitivas que físicas. El lenguaje, las matemáticas y la capacidad de razonamiento

son las destrezas cognitivas que hoy obtienen puntajes más altos para un desempeño adecuado en los nuevos puestos de trabajo.

Es manifiesto el desplazamiento de trabajadores sin información o con escasa formación educativa. En la última década se constata la tendencia al descenso de las tasas de ocupación de la población analfabeta, sin estudios o con estudios primarios y una tendencia al crecimiento de las tasas de actividad de aquellas personas con estudios medios y superiores.

La creciente cantidad de mujeres en el mercado laboral es otro de los cambios.

Las previsiones realizadas por el Ministerio de Trabajo de Estados Unidos, establece que el sesenta por ciento de las mujeres en edad de trabajar tendrá una ocupación fuera del hogar en transcurso de la última década del siglo XX y en la primera del siglo XXI.

Otras de las características actuales del mercado laboral es que demanda la necesidad de formación continua y de puesta a punto de las personas que están en actividad para evitar que sus destrezas y habilidades queden obsoletas. El aprendizaje continuo a lo largo de la vida es, probablemente, la clave para alcanzar la ubicación laboral competitiva y productiva.



LA ELECCIÓN PROFESIONAL EN LA ADULTEZ

La psicología ha realizado distintos esfuerzos para explicar, desde una perspectiva teórica, la relación que existe entre la personalidad de los sujetos y la elección de la profesión o para poder establecer las etapas que configuran la elección y su consolidación en la actividad laboral.

Holland (1973 a 1985) considera que la elección de la profesión puede reflejar varios aspectos del sí mismo y así elaboró una tipología que incluye seis orientaciones personales en relación con esta elección. Parte del supuesto que el sujeto elige la actividad laboral que mejor se relaciona con su personalidad profesional. Las orientaciones son las siguientes:

- **Realista:** prefiere actividades relacionadas con la manipulación de objetos, instrumentos, máquinas o animales. Prioriza las actividades manuales: mecánica, electricidad, agricultura. Esta persona se atribuye a sí mismo destrezas mecánicas y físicas y, a la vez considera que carece de destrezas sociales. Valora positivamente las cosas tangibles y concretas: el dinero y el poder. Prefiere las actividades de tipo técnico y las comerciales.
- **Intelectual:** prefiere actividades basadas en la observación, en lo simbólico, en la investigación de fenómenos culturales, físicos y biológicos. Presenta habilidades científicas y matemáticas. Esta persona se ve a sí misma como investigador, intelectual y con capacidades científicas y matemáticas, a la vez que considera que tiene pocas habilidades para asumir liderazgos. Prefiere actividades de tipo científico y algunas de tipo técnico.
- **Social:** prefiere actividades que consistan en informar, educar, a orientar o cuidar de otras personas. Presenta habilidades para las relaciones interpersonales y considera que carece de habilidades técnicas y manuales. Se ve a sí mismo comprensivo y útil para los otros y con aptitudes para enseñar, a la vez que considera que carece de habilidades mecánicas y científicas. Prefiere ocupaciones sociales que incluyen la enseñanza y el trabajo social.
- **Convencional:** prefiere actividades que impliquen la manipulación sistemática y ordenada de datos: archivar documentos, organizar datos, realizar operaciones comerciales, utilizar la informática para ordenar los datos. Presenta habilidades que se relacionan con tareas de oficina y de empresas, a la vez que considera que carece de habilidades artísticas. Se ve a sí mismo como disciplinado ordenado, con habilidades para la contabilidad y las tareas de oficina. Prefiere ocupaciones convencionales que incluyan trabajos en oficinas o bancos.
- **Emprendedora:** prefiere actividades que impliquen la conducción de otras personas para alcanzar

PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO HUMANO II

objetivos organizativos o de beneficio económico. Presenta capacidad de líder, es persuasivo y tiene pocos recursos científicos. Se ve a sí mismo como popular, sociable, seguro, agresivo y con capacidad para imponer, a la vez que considera que carece de conocimientos científicos. Prefiere las ocupaciones relacionadas con la gestión, la dirección de empresa y las ventas.

- **Artístico:** prefiere actividades libres, poco sistemáticas, que impliquen creación de formas o productos de arte. Presenta habilidades artísticas en diferentes campos: el lenguaje, la música, la pintura, el teatro, la literatura y carece de habilidades comerciales y empresariales. Se ve a sí mismo creativo, original, expresivo, introspectivo e independiente. Prefiere las ocupaciones artísticas.

