

**UNIVERSIDAD DEL ACONCAGUA**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**TESINA DE LICENCIATURA**

**“AUTOESTIMA Y AUTOEFICACIA DURANTE EL  
PROCESO DE JUBILACIÓN EN LOS HOMBRES”**

**Alumna: Mariela Diaz**

**Director de tesina: Daniel Venturini**

**- Mendoza, 2008 -**

**HOJA DE EVALUACIÓN**

**TRIBUNAL EXAMINADOR:**

PRESIDENTE:

VOCAL:

VOCAL:

PROFESOR INVITADO:

NOTA:

## **RESUMEN**

El siguiente trabajo se orienta al estudio de dos variables comprometidas y afectadas durante el proceso de jubilación en los hombres, éstas variables son, la autoestima y la percepción de autoeficacia. Los principales objetivos que guían mi trabajo son: observar como se ven afectadas dichas variables durante el proceso de jubilación; ver en que grado las autoevaluaciones que realiza el adulto mayor en esta etapa afectan su autoestima; diferenciar en que parte del proceso de jubilación se percibe mayor desajuste de las variables mencionadas; establecer tipos de relaciones entre autoestima y autoeficacia; y proponer medidas de acción preventivas y correctivas.

Para este fin se incluyen en el marco teórico aspectos sociales y psicológicos importantes para la comprensión del tema en su totalidad. Se parte del tema de jubilación para dar un contexto social y legal a partir del cual se explorarán y abordarán las otras áreas. En el segundo capítulo se desarrolló todo lo concerniente a la percepción de autoeficacia, basándome principalmente en la teoría de Albert Bandura. En el tercer capítulo se encuentra desarrollado el tema de Autoestima, donde el principal referente bibliográfico es el autor Nathaniel Branden. Todos estos temas son abordados desde un enfoque Cognitivo-Conductual y Social.

En el trabajo de campo, el referente empírico lo constituye una muestra de 32 personas, de sexo masculino, en el rango de 55 a 75 años, autoválidas y no institucionalizadas, residentes en el Gran Mendoza. La muestra es intencional no probabilística, por lo tanto, las conclusiones no pueden ser generalizadas a otras personas, son válidas únicamente para describir a los sujetos que participaron en esta investigación.

Como instrumentos de medición se utilizó, la entrevista, la escala de autoestima de Morris Rosenberg y la escala de Autoeficacia Generalizada de Judith Babler, Ralf Schwarzer y Mathias Jerusalem.

A partir de los resultados obtenidos en el trabajo de campo, se concluye que, a medida que el proceso de jubilación avanza, se observa una disminución de la percepción de autoeficacia y de la autoestima, lo cual denota una correlación entre éstas dos variables. Durante el proceso de jubilación, la percepción de eficacia personal, que es una de las condiciones básicas para una sana autoestima, se puede ver perjudicada por dos fuentes de conocimiento de la propia eficacia, éstas son: las experiencias de dominio y las provenientes de los estados fisiológicos. Los sujetos, a través del trabajo productivo, alcanzan una sensación de control sobre sus vidas, que es fundamental para el sentido de eficacia que tenga una persona. Por lo tanto, el cese laboral o productivo, puede introducir al sujeto a un momento de desequilibrio, donde las reevaluaciones, que exige esta nueva etapa, se ven teñidas negativamente por la situación y por las capacidades físicas que han disminuido por el avance de la edad.

La disminución de los ingresos, el alejamiento de los ambientes sociales en que funcionaban, la pérdida de los roles ocupacionales, los prejuicios de nuestra cultura (entre otros factores), hacen que la etapa de jubilación sea la de mayor desajuste para el sujeto dentro del proceso. El hombre puede atravesar una fase de desencanto después de la jubilación. Como continuación de estas vivencias, los sujetos generalmente pasan por una etapa de reorientación. En ésta última etapa del proceso, se observa un incremento de las variables autoeficacia y autoestima. Las personas desarrollan un nuevo estado de equilibrio, afirman nuevamente la confianza en uno mismo, fortalecen las auto-creencias de dominio, aumentando así su bienestar personal.

## **ABSTRACT**

The next work is geared to the study of two variables involved and affected during the process of retirement for men, they are variable, self-esteem and perception of self-efficacy. The main objectives that guide my work are: to observe how these variables are affected during the process of retirement; degree view that self-evaluations undertaken by the elderly at this stage affect their self-esteem; differentiate in that part of the process of collecting retirement greater mismatch of these variables; establish types of relationships between self-esteem and self-efficacy, and propose preventive measures and corrective action.

For this purpose are included in the theoretical framework social and psychological aspects important for the understanding of the subject in its entirety. It is part of the topic of retirement to give a legal and social context from which they explore and address the other areas. The second chapter was developed with regard to the perceived self-efficacy, based mainly on the theory of Albert Bandura. In the third chapter is developed the theme of Self-Esteem, where the main reference library is the author Nathaniel Branden. All these issues are addressed from a cognitive-behavioral approach and Social Security.

During the fieldwork, concerning what constitutes an empirical sample of 32 persons, male, in the range of 55 to 75 years, self-reliance and non-institutionalized, residents in the Greater Mendoza. The probability sample is not intentional, hence, the findings can not be generalized to other people, are valid only to describe the subjects who participated in this investigation.

As measuring instruments were used, the interview, the scale of self-esteem Morris Rosenberg and scale of Autoeficacia Generalized Judith Bable, Ralf Schwarzer and Mathias Jerusalem.

Based on the results obtained in the fieldwork, we conclude that as the retirement process progresses, we see a decline in the perception of self-efficacy and self-esteem, which shows a correlation between these two variables. During the process of retirement, the perception of personal effectiveness, which is a basic condition for a healthy self-esteem, can be seen damaged by two sources of knowledge of one's own effectiveness, they are the domain experience and from the physiological states. Subjects, through productive work, achieve a sense of control over their lives, which is essential to the meaning of effectiveness of any person. Therefore, the cessation of work or productive, it can introduce the subject to a moment of imbalance, where the revaluation, which requires this new stage, are stained negatively by the situation and the physical abilities that have fallen by the advance of age.

The decrease in revenue, the removal of social environments in which operated, the loss of occupational roles, the prejudices of our culture (among others), make the retirement stage is the biggest mismatch for the subject within the process. The man can go through a phase of disillusionment after retirement. Following these experiences, subjects usually go through a phase of reorientation. In the latter stage of the process, there is an increased self-esteem and self-efficacy variables. People develop a new state of equilibrium, again claiming self-confidence, self-reinforcing the belief domain, thus increasing their personal well-being.

## ÍNDICE

Título.....	1
Hoja de evaluación.....	3
Resumen.....	4
Índice.....	8
Introducción.....	14

### **MARCO TEÓRICO**

#### **CAPÍTULO I: JUBILACIÓN**

I - JUBILACIÓN.....	20
I.1 - Diferentes fases en la jubilación.....	22
I.2 - Distintos tipos de jubilación.....	24
I.3 – Implicancias de la jubilación.....	25
I.4 - Consecuencias positivas que pueden derivarse de la jubilación.....	26
I.5 - Consecuencias negativas que pueden derivarse de la jubilación.....	26
I.6 – Factores que influyen en la adaptación a la jubilación.....	27
I.2- ESTRATEGIAS PARA OBTENER UN AJUSTE POSITIVO A LA JUBILACIÓN.....	28
I.2.1 - Orientación y jubilación.....	30
I.2.2 - Aspectos a trabajar en la orientación.....	32
I.2.3 - Objetivos de la orientación.....	32
I.2.4 - Ejercicio de reflexión individual.....	33
I.2.5 - Ejercicios y propuestas para trabajar como orientadores.....	34
I.2.6 - Aspectos centrales.....	36



## **CAPÍTULO II: AUTOEFICACIA**

II- AUTOEFICACIA.....	39
II.1- NATURALEZA Y FUNCIÓN DE LAS CREENCIAS DE EFICACIA.....	40
II.1.1 - Fuentes de las creencias de eficacia.....	41
II.1.1.1 - Experiencias de dominio.....	41
II.1.1.2 - Experiencias Vicarias.....	42
II.1.1.3 - Persuasión Social.....	44
II.1.1.4 - Estados fisiológicos.....	45
II.2- PROCESAMIENTO COGNITIVO DE LA INFORMACIÓN DE AUTOEFICACIA.....	46
II.2.1- Procesos activados por la eficacia.....	48
II.2.1.1 - Procesos cognitivos.....	48
II.2.1.2 - Procesos Motivacionales.....	50
II.2.1.3 - Procesos Afectivos.....	52
II.2.1.4 - Procesos de Selección.....	56
II.3 – EVOLUCIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE AUTOEFICACIA .....	57
II.3.1 - Comienzos de la eficacia causal percibida.....	57
II.3.2 - Desarrollo de las habilidades de autoevaluación.....	58
II.3.3 - La familia como fuente de información de autoeficacia.....	60
II.3.4 - La escuela como medio para cultivar la autoeficacia cognitiva.....	61
II.3.5 - Desarrollo de la autoeficacia durante las experiencias interactivas de la Adolescencia.....	62
II.3.6 - Importancia de la autoeficacia en la edad adulta.....	63
II.3.7 - Reevaluaciones de autoeficacia en edades avanzadas.....	64

II.4- MECANISMOS DE LA AUTOEFICACIA EN LA DETERMINACIÓN PERSONAL DE LA ACCIÓN.....	66
II.4.1- Autoeficacia, patrones de pensamiento y reacciones emocionales.....	66
II.4.2 - Influencia de la eficacia sobre las opciones contempladas.....	67
II.4.3 - Elección de conductas.....	67
II.4.4 - Esfuerzo empleado y persistencia.....	68
II.4.5-Dependencia de los resultados esperados respecto de los juicios de eficacia.....	69
II.5 - CONSECUENCIAS DE LOS JUICIOS ERRÓNEOS.....	70
II.5.1 - Falta de incentivos y aspectos del entorno que limitan el rendimiento.....	70
II.5.2 - Disparidad temporal.....	71
II.5.3 - Evaluaciones incorrectas de las autopercepciones o del rendimiento.....	71
II.5.4 -Valoración errónea de las sub habilidades requeridas.....	72
II.5.5 - Objetivos poco definidos y ambigüedad de la ejecución.....	73
II.5.6 - Autoconocimiento erróneo.....	73
II.6 - EFICACIA PERCIBIDA Y CONDUCTA DE SALUD .....	74
II.6.1– El rol de la auto-eficacia en el fomento de la salud.....	75
II.6.2 - Beneficios adaptativos de las creencias optimistas de eficacia.....	76
II.7 – DEBILITADORES DE LA EFICACIA PERSONAL .....	77
II.8 – EFICACIA COLECTIVA.....	78
II.8.1 - Debilitadores de la eficacia colectiva.....	78
<b><u>CAPÍTULO III : AUTOESTIMA</u></b>	
III.1- DEFINICIONES DE AUTOESTIMA .....	81
III.2- DIFERENCIAS ENTRE AUTOESTIMA Y AUTOCONCEPTO.....	82
III.2.1- Variables que intervienen en la formación del autoconcepto.....	83

III.3- NECESIDAD DE AUTOESTIMA .....	85
III.4- LAS RAÍCES DE LA AUTOESTIMA .....	86
III.4.1- Influencia de las relaciones padres – hijos sobre la autoestima.....	86
III.5- LOS SEIS PILARES DE LA AUTOESTIMA .....	88
III.5.1- La practica de vivir conscientemente.....	89
III.5.2 - La practica se aceptarse a uno mismo.....	90
III.5.3 - La practica de la responsabilidad.....	90
III.5.4 - La práctica de a la autoafirmación.....	91
III.5.5 - La práctica de vivir con un propósito.....	91
III.5.6 - La practica de la integridad.....	91
III.6- DIMENSIONES DE LA AUTOESTIMA .....	92
III.7 – LA NATURALEZA DE LA AUTOESTIMA .....	93
III.7.1 - La confianza en uno mismo: la sensación de eficacia.....	93
III.7.2 - El respeto hacia uno mismo: La sensación de dignidad.....	94
III.8- LAS CONDICIONES BÁSICAS PARA LA AUTOESTIMA .....	94
III.9- CARACTERÍSTICAS DE UNA AUTOESTIMA POSITIVA .....	95
III.10- CARACTERÍSTICAS DE UNA BAJA AUTOESTIMA .....	98
III.10.1- Causas de la baja autoestima.....	102
III.11 – LA AUTOESTIMA Y EL TRABAJO PRODUCTIVO .....	103
III.12 – LA FALSA AUTOESTIMA .....	105
III.12.1 - El miedo contra el pensamiento.....	105
III.12.2 – La autoestima y la falsa autoestima.....	106

## **CAPÍTULO IV: TRABAJO DE CAMPO**

IV.1- PLANTEO DEL PROBLEMA.....	108
IV.2 – OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	109
IV.3 – DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	109
IV.4 – SUJETOS.....	111
IV.5 – TIPO DE MUESTRA .....	111
IV.6- INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS:	
DESCRIPCIÓN Y FUNDAMENTO.....	112
IV.6.1 – La Entrevista.....	112
IV.6.2 - Escala de Autoestima.....	114
IV.6.2.1 - Sistema de Calificación.....	115
IV.6.2.2 – Interpretación.....	115
IV.6.2.3 - Confiabilidad y Validez.....	116
IV.6.2.4 - Características de una autoestima alta.....	116
IV.6.2.5 - Características de una persona con baja autoestima.....	118
IV.6.3 - Escala de Auto-eficacia Generalizada.....	121
IV.6.3.1 - Confiabilidad y Validez.....	122
IV.6.3.2 - Implicancias de la autoeficacia generalizada.....	124
IV.7 – PROCEDIMIENTO.....	127

## **CAPÍTULO V: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

V.1- PRESENTACIÓN DE DATOS DE LA ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERALIZADA .....131

V.2 – PRESENTACIÓN DE DATOS DE LA ESCALA DE AUTOESTIMA.....135

V.3 – PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERALIZADA Y LA ESCALA DE AUTOESTIMA .....138

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES**

VI – CONCLUSIONES.....142

VI.2- CONSIDERACIONES FINALES.....151

## **ANEXO**

- ENTREVISTA PARA LOS SUJETOS DE LA ETAPA ANTERIOR A LA PREJUBILACIÓN Y PREJUBILACIÓN.....154
- ENTREVISTA PARA LOS SUJETOS DE LA ETAPA DE JUBILACIÓN Y DE REORIENTACIÓN.....155
- ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERALIZADA.....156
- ESCALA DE AUTOESTIMA.....157

**BIBLIOGRAFÍA.....158**

## **INTRODUCCIÓN**

El momento del retiro laboral o jubilación es un cambio muy importante en la vida del adulto mayor, ya que implica, la pérdida de "roles ocupacionales", los cuales han tenido fundamental importancia para la identidad del sujeto. Estos roles, lo llevaron a autodefinirse (¿quién soy?, ¿quién soy yo a los ojos de los demás?; ¿a dónde pertenezco?). La disminución de los ingresos, el cambio de ritmo de la vida cotidiana, la reestructuración de los contactos sociales y la disponibilidad de mayor tiempo libre, son otros de los factores relacionados a la jubilación, que pueden hacer de esta etapa, un momento de desequilibrio.

Durante la edad media de la vida, las capacidades físicas han disminuido por el avance de la edad, esto afecta la percepción de autoeficacia, sobre todo, en una sociedad que valora y otorga prestigio a la juventud y que asocia la jubilación con características como el envejecimiento, la pasividad, inactividad, pérdida de estatus y poder. Esta nueva percepción subjetiva, provocada por las sucesivas rupturas, con su grupo de pertenencia, con su capacidad de participación y con sus roles sociales; puede producir un detrimento de la autoestima.

Por todo lo expuesto, lo que motiva el presente trabajo, es observar principalmente, como se comportan las variables autoestima y autoeficacia durante el proceso de jubilación en los hombres, ya que, a pesar de que las personas que se jubilan ingresan a un grupo socialmente desvalorizado, existe una creciente preocupación, desde las entidades públicas y privadas, en brindar sitios de contención y esparcimientos, donde el psicólogo es un importante agente de cambio en el ámbito preventivo y correctivo, sobre todo, en empresas donde se preocupan por la orientación de los empleados próximos a jubilarse.

La jubilación es definida por **Ignaci Casals** como: “*el hecho de interrumpir, la actividad laboral o profesional desarrollada durante la vida o una parte importante de ésta, por causa de la edad*”<sup>1</sup>. En Argentina la edad máxima para la jubilación es de 65 años en el hombre y de 60 en la mujer.

**Atchley**<sup>2</sup> describe distintas fases por las que puede pasar una persona que se jubila: **1) Luna de miel:** el sujeto intenta realizar todo lo que había deseado antes y no podía hacer. Es un período eufórico. No lo atraviesan todos; **2) Continuidad con las actividades de ocio planificadas o rutina:** se continúa en contacto con actividades y grupos anteriores a la jubilación, variando únicamente el tiempo de dedicación, que ahora es mayor; **3) Reorientación:** respuestas más realistas y **4) Estabilidad:** acomodación a la situación actual.

Por su parte **Nathaniel Branden**, define *la autoestima* como “*la experiencia de ser competente para enfrentarse a los desafíos básicos de la vida, y ser dignos de felicidad. Consiste en dos componentes: 1) Considerarse eficaces confiar en la capacidad de uno mismo para pensar, aprender, elegir y tomar decisiones correctas y, por extensión, superar los retos y producir cambios; 2) el respeto por uno mismo, o la confianza en que las personas son dignas de los logros, el éxito, la amistad, el respeto, el amor y la realización que aparezcan en sus vidas*”<sup>3</sup>. La confianza en uno mismo, es muy importante, dado que el hombre se enfrenta a una realidad que le ofrece constante alternativas, debe elegir sus acciones y su felicidad exige que acierte, que sus decisiones sean correctas. El hombre necesita esa confianza en si mismo por que dudar de su eficacia, lo lleva a la ansiedad y la indefensión. La eficacia y el respeto hacia uno mismo constituyen el pilar doble sobre el que se asienta una autoestima sana; si falla una de las dos partes, la autoestima se ve afectada.

---

<sup>1</sup> Salazar Ana María (2000) “El desarrollo de los valores creadores después de la jubilación.” Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza. (Pág.64).

<sup>2</sup> Meléndez Moral J. C. (1999) “Percepción de las relaciones sociales en la tercera edad”. Psicogeriatría, volumen 15 (1)-18.  
<http://www.uv.es/melendez/envejecimiento/relacsociales.pdf>.

<sup>3</sup> Branden, Nathaniel (2001) “La psicología de la autoestima”. Buenos Aires. Ed. Piados.

Siguiendo a Nathaniel Branden, un aspecto fundamental para lograr una autoestima sana es la percepción de autoeficacia, definida por **Bandura** como: *“los juicios de cada individuo sobre sus capacidades en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado”*<sup>4</sup>. El concepto no hace referencia a los recursos de los que se disponga sino a la opinión que uno tenga de lo que puede hacer con ellos.

El trabajo es una actividad orientada a metas, a procurar medios de subsistencia. Es un factor socializante, crea vínculos, sentimientos de participación, valoración social y autovaloración, constituye parte importante de la identidad del sujeto. A través de la actividad productiva, los sujetos alcanzan una sensación de control sobre sus vidas, ya que facilita la satisfacción de necesidades personales, la estructuración del tiempo y experiencias de dominios. Por lo tanto, la imposibilidad de continuar desarrollándose dentro del ámbito laboral y el abandono del rol productor, generan importantes desajustes psicológicos. Generalmente, el impacto de la jubilación, es mayor en los hombres, por las funciones socialmente atribuídas al sexo masculino, como proveedores de bienestar y sustento económico del hogar. También existen características que el propio sujeto valora y asocia con su masculinidad, que pueden perderse en el momento del retiro laboral, como por ejemplo, ser activo y productivo, poseer cierta posición y status social. Por todo lo mencionado, considero de fundamental importancia, conocer en profundidad los conflictos inherentes al proceso de jubilación en los hombres y las posibilidades de adaptación que con ellos emergen, para brindar el acompañamiento necesario y librar a los adultos mayores de los estereotipos y prejuicios en torno al tema.

El hombre, en esta etapa de su vida, debe enfrentarse con la tarea de canalizar sus capacidades y potencialidades, en nuevos proyectos y actividades, en el marco del tiempo libre con el que va a contar. Al quedar fuera de los roles definidos socialmente y además encontrarse alejados de las relaciones laborales, se hace imprescindible que la persona jubilada vuelva a encontrar su papel en la sociedad, un ajuste progresivo y, sobre todo, adaptativo.

---

<sup>4</sup> Bandura, Albert (1982) “Teoría del aprendizaje social.” Madrid. Ed. Espasa Calpe,



La finalidad del trabajo es observar como se ven afectadas las variables autoestima y autoeficacia durante el proceso de jubilación; ver en que grado las autoevaluaciones que realiza el adulto mayor en esta etapa afectan su autoestima; diferenciar en que parte del proceso de jubilación se percibe mayor desajuste de las variables mencionadas; establecer tipos de relaciones entre autoestima y autoeficacia; y proponer medidas de acción preventivas y correctivas.

## **MARCO TEÓRICO**

## **CAPITULO I**

### **JUBILACIÓN**

## I - JUBILACIÓN

Según la Enciclopedia of Aging, tradicionalmente se ha definido a la jubilación, como el cese relacionado con la edad, de la vida laboral activa.

La palabra jubilación proviene de vocablo latino “*jubilatio*” que significa júbilo o alegría y supone el estado en que se encuentran las personas que han logrado llegar al momento del retiro laboral.

Otra definición más acorde con el concepto de jubilación la propone **Ignasi Casals**, “*es el hecho de irrumpir de una manera, por lo general brusca, la actividad laboral o profesional desarrollada durante la vida o una parte importante de ésta, por causa de la edad*”<sup>5</sup>.

Existen distintos criterios en torno al envejecimiento, entre las Naciones Unidas, que considera los 60 años de edad como el inicio de la ancianidad, y otras organizaciones como la **OMS** (Organización Mundial de la Salud) que la establece a partir de los 65 años. Este último límite, es el que ha sido comúnmente aceptado en las sociedades occidentales y tiene profundo impacto en toda la ideología o enfoque relativo a planes y programas estatales de pensiones, retiro laboral, servicios para las personas mayores y demás. La actual concepción dinámica del envejecimiento humano concibe esta etapa de la vida, no como un período definido en el tiempo, sino como un “*proceso*”, algo continuo que conlleva cambios biológicos, psicológicos y sociales que exigen un enfoque multidisciplinario.

---

<sup>5</sup> Ob. Cit. Pag. 15 (pag. 64)

Según la **OMS**, la vejez podría definirse a partir de la edad en la que la esperanza de vida libre de discapacidades alcance un determinado número de años. Este concepto de vejez corre paralelo a lo que se entiende por "edad funcional" determinada por la capacidad de adaptación del individuo a los requerimientos necesarios para desenvolverse de manera autónoma en la vida.

En nuestro país, la jubilación, el retiro laboral, está plagado de concepciones negativas. Muchos piensan que si estás jubilado ya no debes trabajar. Pero lo cierto es que muchos "jubilados" pueden, quieren y necesitan trabajar por razones sociales, económicas y psicológicas. Muchas de estas personas jubiladas pierden calidad de vida al ver repentinamente disminuidos sus ingresos, al tener que cambiar su estilo de vida, al perder los ambientes sociales en que funcionaban, al percibir la disminución de funciones y roles sociales, al tener que reestructurar su tiempo sin haberse preparado para ello. Envejecer es algo muy personal y todos lo hacemos de forma diferente.

La jubilación como se la concibe hoy, tiene su origen en los inicios del modo de producción capitalista. Después la jubilación se ha extendido a cualquier sistema de producción industrial sea este capitalista o socialista, al crear industrias, la jornada laboral, el trabajo en cadena, etc. Los sistemas previsionales en general nacieron de regímenes contributivos y de reparto. Eran contributivos porque se fundaron en el financiamiento a partir de aportes y contribuciones, y de reparto porque se recaudaba por vía de los activos y se gastaba simultáneamente para financiar en los pasivos. El primer régimen que se conoce nació en 1904 y benefició a los empleados públicos de la administración nacional. Recién entre 1944 y 1946 se extendió a los empleados de comercio y luego a la industria. Finalmente en 1968 se creó la Dirección Nacional de Recaudación Previsional y se aprobaron las leyes para los trabajadores en relación de dependencia y los autónomos.

Actualmente en la Argentina el sistema jubilatorio está regulado por la ley 24.241 ( ref. 24.307 y 24.463 ) que entró en vigencia el 15 de julio de 1994, y cuya principal innovación es que se crea un sistema mixto donde se combina el sistema contributivo de reparto, con régimen de capitalización de empresa privadas controladas: Administración de Fondos de Jubilaciones y Pensiones. En la ley anteriormente mencionada, se hace referencia, entre otros beneficios a: a) la vejez con jubilación ordinaria y b) la jubilación por edad avanzada. La primera acepción, la contingencia social de vejez, es aquella según la cual el trabajador ha alcanzado la edad en donde se presume que debe ingresar a la pasividad. La edad es de 65 años para el hombre y 60 para la mujer. A su vez se deben acreditar un mínimo de 30 años de servicios computables con aporte para cualquiera de los dos sistemas. Existen regímenes especiales cuyos requisitos de edad y años de servicios son menores por haberse desempeñado el trabajador en actividades especiales. Para acceder a la jubilación por edad avanzada es preciso tener más de 70 años, en ambos sexos y acreditar un mínimo de 10 años de aporte en cualquiera de los dos sistemas. Esta presentación se otorga si la persona no cuenta con ningún beneficio previsional.

Según datos del censo 2001 difundidos por el **INDEC**, cerca del 10 por ciento de la población Argentina tiene 65 años o más. Este 9,9 por ciento de personas pertenecientes a la tercera edad es mayor al 8,9 relevado en 1991 y al 7 por ciento del censo de 1970. Respecto de mediciones anteriores, la estructura de la pirámide poblacional señala que la Argentina envejece. Sin embargo, las necesidades sanitarias de los adultos mayores no son prioritarias para la salud pública.

### **I.1 – DIFERENTES FASES DE LA JUBILACIÓN:**

**Atchley** (1971) plantea desde su Teoría de la Continuidad que *"la adaptación social a la vejez, a la jubilación y a los acontecimientos del mismo género está determinada, principalmente por el pasado"*<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> <http://www.fihv-diagnóstico.org.pe/revista/numeros/2003/marabr03/43-46.html>.

Según esta teoría del desarrollo, el ser humano lleva a cabo una serie de elecciones adaptativas a lo largo de la etapa adulta y del envejecimiento que suponen una continuación de los patrones de comportamiento mantenidos de manera más o menos estable a lo largo de su ciclo vital. Por lo tanto, las habilidades y patrones adaptativos que una persona ha ido forjando durante su vida, van a persistir en el tiempo, estando presentes también en este último tramo. La Teoría de la Continuidad tiene un enfoque constructivista, ya que asume que las personas, en función de sus experiencias vitales, desarrollan activamente, sus propios constructos o concepciones tanto acerca de sí mismos como de su estilo de vida y su integración social.

A pesar de tratarse de una teoría del desarrollo aplicable a todo el ciclo vital, va a tener una especial relevancia en el proceso de envejecimiento y en la explicación de los patrones de actividad y adaptación social que va a presentar la persona durante esta etapa. Según esta teoría, durante el proceso de envejecimiento no se puede afirmar con carácter general que se produzca una desvinculación social del sujeto, ni que un aumento de su actividad o participación llevará aparejado un incremento en su nivel de bienestar subjetivo en la misma medida. Lo que establece es que el nivel de actividad que una persona va a manifestar en este proceso estará en función de su trayectoria vital y del patrón de actividades que haya presentado durante las etapas anteriores. La continuidad representa, de esta manera, un modo de afrontar los cambios físicos, mentales y sociales que acompañan al proceso de envejecimiento.

Según **Atchley**<sup>7</sup> (1989), la jubilación es un proceso continuo que pasa por una serie de seis etapas que nos pueden dar una idea sobre como se desarrollarán las relaciones sociales. Las etapas identificadas son:

**1. Prejubilación:** Se caracteriza porque el individuo se orienta hacia sí mismo, hacia la idea de jubilarse. Durante esta etapa se hipotetiza sobre cómo podrá ser la jubilación, fantaseando sobre el tema en algunas ocasiones.

**2. Jubilación:** Que puede conducir a tres tipos de vivencias alternativas: luna de miel, continuidad con las actividades de ocio planificadas o rutina y la de descanso.

---

<sup>7</sup> Ob. cit. pag. 15

- *luna de miel*: el sujeto intenta realizar todo lo que había deseado antes y no podía hacer. Es un período eufórico. No lo atraviesan todos,

- *continuidad con las actividades de ocio planificadas o rutina*: se continúa en contacto con actividades y grupos anteriores a la jubilación, variando únicamente el tiempo de dedicación, que ahora es mayor,

- *descanso*: algunas personas entran en esta fase a partir del momento de la jubilación. Se caracteriza por una reducción temporal de la actividad, de manera opuesta a la que se produce en la luna de miel.

3. Después de la fase jubilación, algunas personas pasan por una tercera fase de desencanto y depresión, que tiene lugar cuando el sujeto percibe que sus fantasías (agradables) sobre la jubilación no se producen

4. Como continuación del desencanto o de las vivencias anteriores, se puede pasar por una etapa de reorientación en la cual se reevalúa la situación y se construyen percepciones realistas de la jubilación (ni todo es positivo, ni todo negativo).

5. En la quinta etapa, las personas desarrollan un estilo de vida rutinario que en muchos casos conduce a la satisfacción en tanto que indica que se ha logrado una estabilidad.

6. Por último, en la fase final, el rol de jubilado pierde relevancia en tanto que ya está plenamente asumido o es sustituido por otros roles.

Las relaciones sociales, pueden ser una variable que cambia de manera significativa durante el período de la tercera edad. Estas variaciones no tienen por qué ser radicales, en la medida que se producen sobre ejes que, de alguna manera, han estado presentes a lo largo de la vida, y ello, con las adaptaciones a cada periodo vital concreto.

## **I.2 – DISTINTOS TIPOS DE JUBILACIÓN:**

En función de:

- Si la jubilación es voluntaria o no.
- Si es anticipada o no.
- Si es completa o parcial.



### **I.3 – IMPLICANCIAS DE LA JUBILACIÓN:**

Según *Nélida Rodríguez Feijoo*<sup>8</sup>, a través de la jubilación los adultos mayores son retirados del circuito productivo y esto implica un alejamiento de las actividades sociales. Por lo tanto, la jubilación implica la pérdida del rol laboral, la disminución de los ingresos, el cambio de ritmo de vida cotidiana, la reestructuración de los contactos familiares y sociales y la disponibilidad de una gran cantidad de tiempo libre, que si uno no se ha preparado previamente para utilizarlo, de modo que le resulte significativo y agradable, la jubilación puede convertirse en un castigo mas que en una liberación.

La jubilación está considerada generalmente como el ingreso a la etapa de la ancianidad. En una investigación realizada sobre las actitudes hacia la ancianidad, se encontró que más de la mitad de los sujetos encuestados tenían actitudes neutras o desfavorables hacia esa etapa de la vida. (Stefani, D. y Rodríguez Feijoo, N., 1988)<sup>9</sup>. Una posible explicación de la desfavorabilidad de las actitudes hacia la ancianidad, la podemos encontrar en que en nuestra sociedad se valora y se otorga prestigio a aquellas personas que producen en forma eficiente y que están capacitadas y entrenadas para adaptarse a las nuevas situaciones que ocurren en una sociedad compleja y en permanente cambio. El carácter abrupto que asume el pasaje de un estado productivo, genera una reacción de sucesivas rupturas; con su grupo de pertenencia, con su capacidad de participación, con su identidad, su autoestima, etc.

En resumen, la jubilación implica:

- Pérdida del rol profesional.
- Disminución de los ingresos económicos.
- Pérdida de estatus.

---

<sup>8</sup> Rodríguez Feijoo, Nélida (2001) "Grado de satisfacción con el uso del tiempo libre y actitudes hacia la jubilación".

<http://www.salvador.edu.ar/psic/ua1-9pub02-08-01htm>.

<sup>9</sup> Ob. cit. pag. 25

- Pérdida de oportunidades de contacto social derivadas del trabajo (relaciones sociales, contactos interpersonales).
- Pérdida de reconocimiento.
- Estrés emocional.
- Mayor cantidad de tiempo libre.

#### **I.4 – CONSECUENCIAS POSITIVAS QUE PUEDEN DERIVARSE DE LA JUBILACIÓN:**

- Realización de actividades recreativas, culturales y de ocio.
- Más libertad.
- Más tiempo.
- Oportunidad de relación más frecuente con la pareja.
- Tranquilidad y descanso.

#### **I.5 – CONSECUENCIAS NEGATIVAS QUE PUEDEN DERIVARSE DE LA JUBILACIÓN:**

- Estrés.
- Depresión.
- Sentimiento de pérdida de valor personal.
- Problemas económicos.
- Disminución de las relaciones sociales.
- Aburrimiento.
- Disminución de la autonomía.
- Disminución del control sobre uno mismo y sobre el ambiente.
- Soledad.
- Aislamiento.
- Baja autoestima.

- Problemas de salud.
- Dificultad para encontrar actividades, fuera del trabajo, que sean gratificantes.

#### **I.6 – FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ADAPTACIÓN A LA JUBILACIÓN:**

- **Género:** las mujeres parecen estar menos satisfechas con la jubilación pudiendo ser debido a la relación entre el menor nivel de ingresos económicos percibido durante la jubilación y su mayor esperanza de vida.
- **Estado civil:** los casados se adaptan mejor al periodo anterior y posterior a la jubilación.
- **Categoría laboral:** parece que las personas con ocupaciones más altas expresaban más razones positivas ante la jubilación.
- **Factores laborales:** toma de decisiones, estresores, etc.
- **Apoyo social** (percepción de las relaciones sociales, red social, actividades realizadas con la red social). A mayor apoyo social y/o red social sólida mejor adaptación y jubilación satisfactoria.
- **Ingresos económicos:** si los ingresos económicos son percibidos como apropiados por la persona, la jubilación se percibe satisfactoriamente.
- **Salud:** la salud de una persona jubilada está directamente relacionada con la salud anterior a la jubilación. Una buena salud puede influir en una mejor adaptación a la jubilación.
- **Planificación de la jubilación y de las actividades a realizar durante este periodo:** Si la planificación existe, la adaptación es positiva.

- **Nivel educativo**: a mayor nivel educativo mejor adaptación.
- **Variables de personalidad** (extraversión, etc.).
- **Forma en la que tiene lugar la jubilación**: si se produce de forma inesperada o como consecuencia de la ocurrencia de algún suceso negativo (por ejemplo, la enfermedad de un cónyuge, tener personas dependientes a su cargo) la adaptación a la situación será negativa.
- **Importancia de los procesos cognitivos, emocionales, relacionales** tanto en la preparación para la jubilación como para el afrontamiento de la misma, para conseguir una adaptación satisfactoria.
- **Locus de control**: si la persona presenta un locus de control interno tendrán mejores expectativas y una mejor adaptación a la jubilación.

## **I.2 – ESTRATEGIAS PARA OBTENER UN AJUSTE POSITIVO A LA JUBILACIÓN**

*“Al hablar y reflexionar sobre la etapa del envejecimiento se nos plantea un problema social, las personas mayores como grupo diferente e importante en el ámbito demográfico, con rasgos culturales específicos, intereses propios, están exigiendo a la sociedad que se garantice el incremento de su bienestar, en el que puedan desempeñar roles que den sentido a sus vidas, desarrollar actitudes distintas a las actuales con las que se de fin a la falta de integración social, a la inseguridad, a la baja calidad de vida y a todos los prejuicios, mitos y estereotipos que envuelven al proceso de jubilación y el envejecimiento”<sup>10</sup> (Mónica Torres Ruiz-Huerta)*

---

<sup>10</sup> Torres Ruiz-Huerta, Mónica (2005) “Procesos de jubilación”. Universidad Madrid. <http://www.portaltercera.com.ar/sections.php?op=viewarticle&artid=90>

Es importante que en esta etapa, cada adulto reflexione acerca de lo que el proceso de envejecimiento significa para sí mismo. Para poder reflexionar debe conocer qué se entiende por envejecimiento y cuáles son los cambios esperables y normales a los que se deberá enfrentar. Sólo conociendo podrá prepararse y educarse para afrontar dicho proceso, de manera adaptativa y sana.

Mónica Torres Ruiz-Huerta afirma que, el desarrollo evolutivo, el paso del tiempo, se ve más claramente en los demás que en nosotros mismos, por eso generalmente se inicia de forma más clara cuando empieza a aparecer la evidencia del fin de la actividad laboral, esta etapa va a identificarse como el cambio que nos hace tomar conciencia del paso inexorable del tiempo y que se identifica como pérdida e inicio de la vejez. La persona en definitiva empieza a cuestionarse más acerca de su identidad y no encuentra una respuesta satisfactoria que disminuya la angustia que a veces produce el ideario compartido sobre el fin de la etapa profesional y el proceso de envejecimiento. Todo esto puede producir que las personas sientan una pérdida de roles y actividades que pueda llegar a dañar su autoestima, llegando a vivir estados de desmotivación e incluso depresión.

Cuando la persona se jubila debe enfrentarse más con quién es, con el tiempo y con las relaciones. Pudiendo ser bien un momento de desequilibrio, o bien una oportunidad.

Según la autora, cada uno será en su proceso de jubilación y en proceso de envejecimiento, un poco como ha vivido y aprendido. El grado de conflicto que representa para cada uno terminar la etapa de desempeño profesional y las conductas que se adopten estarán determinadas por la historia personal, las experiencias que condicionan habitualmente las ideas, las emociones y la conducta.

Una respuesta que se ha dado desde las ciencias sociales al respecto, intentan desde una perspectiva interdisciplinaria, pensar sobre el envejecimiento desde una óptica no fatalista, sino preventiva, partiendo de la creencia en las potencialidades de las personas que requieren de circunstancias adecuadas que favorezcan el desarrollo personal y la calidad de vida, en la que tengan lugar proyectos y deseos.

La jubilación supone para muchas personas un fuerte desequilibrio. Hoy en día aun parece natural pensar que jubilarse implica perder bienestar, perder poder adquisitivo, perder función social y perder actividad. Existen algunas formas de trabajar para eliminar estas concepciones inquietantes y perjudiciales y poder enfrentar esta etapa de una manera positiva y vitalista.

### **I.2.1 - Orientación y jubilación**

La Orientación últimamente es más demandado en el contexto empresarial. Desde la perspectiva de la calidad de puestos de trabajo, de la calidad en la gestión de recursos humanos, de la calidad en la elaboración de planes de carrera. En la medida que una persona pueda conocer sus expectativas de trabajo reales, podrá afrontar mejor el último periodo de desarrollo profesional, siendo además de esta manera mejor transmisor de su experiencia a otros profesionales, sintiéndose más seguro y cómodo.

Muchos profesionales cuando llega el momento de la jubilación finalmente se ven desbordados por la incertidumbre y se plantean cuestiones tales como si tendrán dinero suficiente para mantener el mismo ritmo de vida, si se aburrirán, se cuestionan su utilidad e incluso su identidad al perder un rol definitorio tan importante. Estos planteamientos pueden generar en la persona inseguridad y angustia respecto al futuro.

El cambio que va a sufrir su vida, en cuanto a hábitos y costumbres es muy brusco y, para tratar de reducir sus efectos, conviene preparar este momento.

La preocupación por los jubilados es cada vez mayor en la sociedad y también las empresas están cada vez más sensibilizadas, aunque debe aumentar esta atención. Hay organismos y compañías que ofrecen a las personas que van a jubilarse, bien por voluntad propia, bien porque se vean afectados por edad o por planes de jubilación anticipada, la posibilidad de recibir asesoría por parte de profesionales especializados para adaptarse a esta nueva situación. Estos programas son útiles para acercar la nueva realidad a los trabajadores. Según diversos estudios las personas que han planificado su jubilación tienen un ajuste muy positivo (Goudy, Powers y Keith, 1975)<sup>11</sup>.

Dada la importancia de este proceso vital es imprescindible desarrollar una serie de iniciativas que favorezcan la adaptación de los trabajadores a la nueva situación, proceso que debe ser atendido y focalizado, así la figura del psicólogo orientador en procesos de jubilación será de gran valor y utilidad para favorecer la vivencia de este tránsito vital con éxito.

El asesoramiento fundamental va a darse en cuanto a la actitud que debe tener la persona sobre cómo abordar esta etapa satisfactoriamente lo cual implicará hacer un repaso de vivencias, de conocimientos acumulados, de experiencias, y del rol que se ha desempeñado como profesional o de los roles fundamentales desempeñados a lo largo de estos años, para desde ahí analizar con la persona el sentimiento de pérdida que hace que esta etapa sea percibida como negativa, así como, planificar la nueva etapa desde las motivaciones y potencialidades del sujeto.

La orientación se plantea a partir de una serie de sesiones periódicas individuales y si es posible también grupales donde trabajar miedos, incertidumbres, pérdidas y que la persona a partir de su trabajo de reflexión personal y de la puesta en común vaya identificando quién es, independientemente de un cargo o una función profesional y qué hacer con la gestión del tiempo en esta nueva etapa libre de horarios y actividades fijas.

---

<sup>11</sup> Ob. cit. pag. 28

### **I.2.2 - Aspectos a trabajar en la orientación:**

- Roles desempeñados
- Miedos
- Actividades - Intereses
- Gestión del tiempo - Planificación
- Información (Recursos, cambios físicos y psicológicos, mayor autoconocimiento...)

### **I.2.3 - Objetivos de la orientación:**

- ***Aportar información suficiente que permita afrontar con más conocimiento y con herramientas específicas la orientación:***
  - Dando el significado de jubilación a las características culturales prejuiciosas del envejecimiento, tales como pasividad, inactividad, pérdida de estatus y poder, asimismo, afrontar con seguridad los temores e incertidumbres posibles, de las personas que viven esta etapa.
  
- ***Los orientadores apoyarán a personas en el proceso final de su trayectoria profesional y en el inicio de un nuevo ciclo vital:***
  - Informando y facilitando el descubrimiento de ventajas personales que puede suponer la jubilación.
  - Desasociando jubilación a mitos y prejuicios.
  - Conociendo los cambios psicosociales asociados al envejecimiento para facilitar el afrontamiento y eliminar prejuicios.
  - Formando para orientar en la adquisición de hábitos saludables y en la planificación de los años de vida venideros.
  - Elaborando estrategias para fomentar el autoconocimiento y el crecimiento personal asociado a esta etapa.



Es importante que el orientador se plantee ciertas preguntas y que reflexione para posicionarse e identificar dificultades propias ante este tema: ¿Es necesario prepararse para afrontar la jubilación?, ¿Puede significar la jubilación, como el término latino indica, júbilo, o por el contrario representa un “Fin” con todo lo que eso conlleva? ¿Se puede uno preparar para este acontecimiento?, ¿Cómo me sentiría ante el hecho de mi jubilación?, ¿Significa que se está envejeciendo?, ¿Qué orientación se puede dar?, ¿Cómo puedo orientar a alguien en esta etapa vital?

Existen una serie de alteraciones psicológicas y sociales frente al hecho de la jubilación y la cuestión es: ¿Qué significa para cada uno este periodo y de que manera se puede orientar personal y socialmente?

#### **I.2.4 - Ejercicio de reflexión individual**

Es necesario reflexionar y planificar, y con los conocimientos, experiencia, sensibilidad y sentido común de cada uno responder a los siguientes planteamientos:

- **EMPATÍA:** Señalar emociones, sentimientos que se considere que puede tener una persona ante el hecho inevitable de su pronta jubilación.
- **PREJUBILACIÓN – JUBILACIÓN:** ¿Se podría identificar alguna diferencia, a nivel afectivo y en la vivencia del hecho, entre una persona que va a prejubilarse y una persona que se va a jubilar?
- **PROFESIÓN Y PERSONALIDAD:** Se estima que existen diferencias según al trabajo desempeñado y el tipo de profesión a la hora de la vivencia de la jubilación o el estilo de afrontamiento va a depender más de características personales.

- **POSICIÓN PROPIA:** ¿Qué sugerencias puedes aportar?, ¿Qué puede resultar más costoso en este proceso de orientación?

### **I.2.5 - Ejercicios y propuestas para trabajar como orientadores:**

Ejercicios de reflexión para llevar a cabo con las personas a orientar en su proceso de jubilación:

- ***De qué me jubilo / de qué no me jubilo.*** La persona deberá indicar estos datos tratando de concretar lo más posible, poniendo ejemplos claros de su cotidianidad.
- ***Desarrollar el propio proyecto de vida.*** Desarrollar un proyecto de vida supone, después de informarnos y reflexionar, pensar, planificar y decidir cómo queremos vivir esos años del proceso de envejecimiento, preparándonos, eligiendo que actividades (que sean fuente de placer, de esparcimiento y de desarrollo personal) vamos a incluir en él, desarrollando hábitos de autocuidado, participando en la sociedad. Tiene que ver con el sentido que cada uno de nosotros le demos a nuestra vida y a nuestra independencia, entendiendo que ésta es siempre parcial, y a nuestras potencialidades. La clave está en buscar cuales son las motivaciones, los motores para seguir viviendo con intensidad. Cultivar las aficiones propias que uno ha dejado olvidadas, o a las que no ha podido dedicarse suficientemente con anterioridad. El objetivo a largo plazo al desarrollar nuestro proyecto de vida es mejorar nuestra calidad de vida, es decir, llegar a experimentar un sentimiento de bienestar psicofísico y socioeconómico en el que influyen tanto factores personales o individuales (salud, independencia, satisfacción con la vida, autoestima) como factores socioambientales. Dicho proyecto debe ser lo suficientemente flexible como para permitir ir añadiendo cambios en función de nuestras expectativas con respecto al proyecto y la contrastación del mismo con la realidad que nos rodea.

Nos cuidamos en la medida en que conocemos los cambios a los que nos vamos a enfrentar en este proceso y prevenimos con nuestras actitudes y comportamientos los procesos de un envejecimiento patológico. La disminución de nuestros temores y miedos a no saber como manejarnos en situaciones complejas, mejora nuestra salud bio-psico-social, como dice la OMS.

- ***Hacer una lista de lugares nutricios, actividades nutricias, personas nutricias.*** Este ejercicio ayudará en la elaboración del Proyecto de Vida.
- ***Hacer un nuevo Currículo. Análisis DAFO: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades. Estableciendo los objetivos que se desearían alcanzar***
- ***Fomentar las relaciones sociales.*** Gozar de la relación con los demás es toda una garantía de salud mental: cultivar los vínculos de la familia, de las amistades, es una buena manera de sentirse vivos, de constatar que para los demás tenemos un valor y una significación. Mantener nuestras vinculaciones con el entorno y las personas es también una forma de aferrarnos a la realidad y de relativizar las dificultades. La importancia de las relaciones con el entorno ha venido subrayada por las investigaciones relacionadas con el apoyo social, y el nivel de estrés y calidad de vida. La conclusión es clara: hay una relación inversa entre la red social de una persona y las disfunciones físicas y / o psicológicas; cuánto menores son las redes sociales, mayores son las patologías, (Albarracín y Goldestein, 1994)<sup>12</sup>.
- ***Participación en todas aquellas actividades que además de suponer una vinculación social, activan y mantienen las capacidades intelectuales y emocionales:*** actividades culturales o artísticas, estudios, visitas culturales, viajes, utilización de nuevas tecnologías (Internet, correo electrónico).

---

<sup>12</sup> Ob. cit. pag. 28

La orientación va a ser asimismo información, asesoramiento sobre dudas, sobre aspectos de la propia persona que ella misma desconocía, sobre recursos, sobre procesos psicológicos, va a ser un proceso de aprendizaje que puede generar mucha ilusión y motivación a la persona que va a jubilarse. Puede resultar una experiencia muy gratificante, un comienzo y además un encuentro.

Es necesario e importante que los orientadores se identifiquen con quien trabajan y que puedan reflexionar sobre la problemática que van a afrontar. Es en el movimiento de acercamiento al otro, en el intento de ubicarnos en su situación y problemática donde se ponen en juego las acciones y también las limitaciones de los técnicos.

Se debe trabajar en temas como, el lugar que ocupa en su familia, sus modelos identificatorios, sus miedos e inseguridades. En definitiva, sobre los distintos soportes de su personalidad, los que le permitirán o no profundizar en la intervención y proyección vital haciendo un trabajo conjunto intenso y valioso.

#### **I.2.6 - Aspectos centrales**

El orientador trabajará en la orientación teniendo en cuenta:

- ***La jubilación como tránsito continuo.*** Para ello planificarán conjuntamente actividades: en el hogar, actividades lúdicas, acciones profesionales independientes. Así como objetivos vitales que se quieren conseguir, además de favorecer la planificación conjunta con el resto de miembros con los que convive y conforman el sistema social y afectivo.
- ***Planificación de acciones igualitaria ente hombres y mujeres,*** pero atendiendo a las diferencias de deseos, necesidades, objetivos y valores. Los orientadores deberán ser lo más libres posibles de los estereotipos culturales en cuanto a los roles de género y a los valores y prejuicios sociales, igualmente propios de nuestra cultura, sobre la jubilación y el envejecimiento.

- ***El desarrollo de habilidades personales y el desarrollo psicológico:*** Planteando habilidades de comunicación personales, estrategias de prevención de problemas psicológicos, estrés, distimia, inestabilidad, favoreciendo un mayor autoconocimiento ante esta etapa y conceptualizando la nueva situación. Nuevos objetivos personales, familiares, sociales. Dando técnicas de autocontrol, relajación, planificación y gestión del tiempo.
- ***La aceptación de la nueva realidad física y mental.*** Informando y facilitando medidas preventivas de salud física y psicológica.

**“La jubilación puede ser esa oportunidad de elegir desde uno mismo, desde el sentido de la propia vida, desde los deseos, produciendo, actuando, viviendo, en definitiva siendo.” (Mónica Torres Ruiz-Huerta)<sup>13</sup>**

En síntesis, las estrategias para obtener un ajuste positivo a la jubilación son:

- Formación.
- Promoción de la salud.
- Promoción del apoyo social.
- Planificación de actividades.
- Desarrollo de estrategias que les permitan prevenir la presencia de trastornos mentales ante la nueva situación.

---

<sup>13</sup> Ob. cit. pag. 28

## **CAPITULO II**

### **AUTOEFICACIA**

## **II- AUTOEFICACIA**

Bandura (1982, 1986) define la **Autoeficacia Percibida** como: *“los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado”*<sup>14</sup>. Por lo tanto, el concepto no hace referencia a los recursos de que se disponga sino a la opinión que uno tenga sobre lo que puede hacer con ellos. Según la teoría de Bandura, uno de los aspectos que más influyen en la vida diaria del hombre, en su autoconocimiento, es la opinión que éste tenga de su eficacia personal.

Tanto el conocimiento, como las operaciones transformadoras y las habilidades exigidas son elementos necesarios, pero no suficientes, para conseguir un rendimiento adecuado. El individuo no siempre actúa de forma óptima aunque conozca con exactitud cuál es la conducta más correcta a desarrollar; ello se debe a que el pensamiento autorreferente actúa como intermediario entre el conocimiento y la acción.

Un rendimiento adecuado requiere tanto de la existencia de habilidades como la creencia por parte del sujeto de que dispone de la eficacia suficiente para utilizarlas. Por lo tanto, la iniciación y el control de las interacciones con el entorno están gobernadas en parte por el juicio que haga el individuo de sus propias capacidades operantes (la opinión que este tenga de lo que puede hacer en determinadas circunstancias).

Los conceptos de expectativas de autoeficacia y de expectativas de resultados son, pues, diferentes. La **autoeficacia percibida** es un juicio emitido sobre la propia capacidad para alcanzar un cierto nivel de ejecución, mientras que las **expectativas de resultados** hacen referencia a las consecuencias más probables que producirá dicha acción.

---

<sup>14</sup> Ob. cit. pag. 16

Un resultado es la consecuencia de un acto, no es el acto en sí mismo. Es importante diferenciar estos conceptos ya que puede suceder que un individuo crea que una determinada conducta producirá ciertos resultados, pero dude de poder llevar a cabo la conducta necesaria.

Los aspectos considerados son aquellos que hacen referencia a la forma según la que el individuo juzga sus propias capacidades y a como sus autopercepciones de eficacia afectan a su motivación y a su conducta.

*“Las personas luchan por ejercer control sobre los sucesos que afectan su vidas. Al ejercer influencia en esferas sobre las que pueden imponer un cierto control, son más capaces de hacer realidad los futuros deseados y de evitar los indeseables. La capacidad para influir sobre los resultados, los convierte en predecible, la posibilidad de predecir fomenta la preparación. La incapacidad para ejercer influencia sobre las cosas que afectan adversamente a la propia vida crea aprensión, apatía o desesperación. La capacidad para producir resultados valiosos y para prevenir los indeseables, por lo tanto, proporciona poderosos incentivos para el desarrollo y el ejercicio del control personal.”<sup>15</sup>*

## **II.1- NATURALEZA Y FUNCIÓN DE LAS CREENCIAS DE EFICACIA**

El nivel de motivación, los estados afectivos y las acciones de las personas, se basan más en las creencias que en la información objetiva, las creencias de las personas en sus capacidades causales (Adler, 1965; DeCharms, 1978; Rotter, 1966; White, 1959).<sup>16</sup>

La teoría de la autoeficacia de Bandura explica dentro de un marco conceptual unificado, los orígenes de las creencias de eficacia personal, su estructura y función, los procesos mediante los que operan y los diversos efectos que producen.

---

<sup>15</sup> Bandura, Albert (1999) “Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual.” Bilbao. Ed. Desclée de Brouwer,

<sup>16</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag.20)



La autoeficacia percibida se refiere a las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones futuras.

Las creencias de eficacia influyen sobre el modo de pensar, sentir, motivarse y actuar de las personas, tales creencias contribuyen significativamente a la motivación y a los logros humanos (Bandura, 1922).<sup>17</sup>

### **II.1.1 - Fuentes de las creencias de eficacia**

El conocimiento de la propia eficacia, ya sea exacto o no, se basa en cuatro fuentes principales de información: *logros de ejecución*, *experiencias vicarias* adquiridas a partir de la observación de las ejecuciones de los demás, *persuasión verbal* y medios percibidos de *influencias sociales* sobre la percepción de las propias capacidades y *estado fisiológico* a partir de los cuales las personas juzgan en parte su capacidad, resistencia y vulnerabilidad a la disfunción. Una influencia determinada en función de su forma actuará a través de una o de varias fuentes de información de eficacia

#### **II.1.1.1 - *Experiencias de dominio:***

El modo más efectivo de crear una fuerte sensación de eficacia son las *experiencias de dominio* o *logros de ejecución*. Éstas aportan la prueba más auténtica de si uno puede reunir o no todo lo que se requiere para lograr éxito, ya que se basan en la experiencias de dominio real (Bandura, 1982; Brian & Wilson, 1981; Feltz, Landers & Raeder, 1979; Gist, 1989)<sup>18</sup>. Los éxitos crean una robusta creencia en relación a la eficacia personal. Los fracasos la debilitan, especialmente si los fracasos se producen antes de haberse establecido firmemente un sentido de eficacia.

---

<sup>17</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag.21)

<sup>18</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag.21)

Desarrollar un sentido de eficacia mediante las experiencias de dominio conlleva la adquisición de instrumentos cognitivos, conductuales y auto reguladores para crear y ejecutar los apropiados cursos de acción necesarios para manejar las circunstancias continuamente cambiantes de la vida.

Si las personas sólo experimentan éxitos fáciles llegan a esperar resultados inmediatos y se desmotivan rápidamente con los fracasos. Un sentido resistente de eficacia requiere experiencia en la superación de obstáculos mediante esfuerzo perseverante. Una vez que las personas se convencen de que cuentan con lo necesario para alcanzar el éxito, perseveran ante la adversidad y se recuperan rápidamente de los reveses.

Las fuerzas de las experiencias nuevas para modificar la autoeficacia dependerá de la naturaleza y firmeza de la autopercepción preexistente en la cual deberá integrarse. Cuando el individuo está seguro de si mismo, tienden a responsabilizar de los fracasos a factores externos, a un esfuerzo insuficiente por su parte o a la falta de estrategias adecuadas.

Una vez establecida, la autoeficacia firme tiende a generalizarse a otras situaciones. Como resultado de ello, puede mejorar el funcionamiento del individuo en un amplio margen de actividades.

Los efectos de la generalización se producen con mayor frecuencia en las actividades que se parecen más a aquellas en que se ha conseguido aumentar la autoeficacia.

#### **II.1.1.2 - *Experiencias Vicarias:***

El segundo modo influyente de crear y fortalecer las creencias de eficacia son las *experiencias vicarias* presentadas por los modelos sociales. Las autoevaluaciones de eficacia están influida parcialmente por las experiencias vicarias.

Observar o imaginar a personas similares a uno alcanzar el éxito tras esfuerzos perseverantes aumenta las creencias del observador en relación a que el también posee las capacidades necesarias para dominar actividades comparables (Bandura, 1986; Schunk, 1987)<sup>19</sup>.

Por el mismo principio, observando el fracaso ajeno a pesar de los esfuerzos, reduce los juicios de los observadores sobre su propia eficacia (Brown & Inouye, 1987)<sup>20</sup>. El impacto del modelado sobre las creencias de eficacia personal está fuertemente influido por la similitud percibida con los modelos.

Cuanto mayor sea la similitud asumida, más persuasivos son los éxitos y los fracasos de los modelos. Si las personas consideran a los modelos muy diferentes a sí mismas, sus creencias de eficacia personal no se verán muy influidas por la conducta del modelo y por los resultados que ésta produce.

Existen diversas condiciones bajo las cuales la información vicaria influye especialmente en las evaluaciones de autoeficacia realizadas. Uno de tales factores es el grado de incertidumbre del sujeto sobre sus propias capacidades. Cuando el individuo ha tenido pocas experiencias previas en las que basar sus evaluaciones de competencia personal, la autoeficacia percibida se ve modificada con facilidad por influencias vicarias importantes.

Aquellas actividades que proporcionan una información exterior clara sobre el nivel de rendimiento permiten elaborar juicios reales sobre las propias capacidades.

Cuando faltan datos empíricos reales que permiten juzgar lo adecuado del rendimiento, la eficacia personal ha de estimarse en base al rendimiento de los demás. La información comparativa de tipo social juega un papel destacado en las evaluaciones de autoeficacia.

---

<sup>19</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 21)

<sup>20</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 21)

Aunque las experiencias vicarias no suelen tener fuerza como las experiencias directas, son capaces de producir cambios significativos y duraderos en la autoeficacia mediante su efecto sobre el rendimiento.

Un determinado modo de influencia puede poner en marcha procesos que aumentan sus efectos o disminuir los efectos de otras influencias igualmente poderosas.

Las influencias del modelado no se limitan a aportar un estándar social con el que comparar las propias capacidades, las personas buscan modelos competentes que posean las competencias a las que ellas aspiran. A través de su conducta y modos de pensamiento expresado, los modelos hábiles transmiten conocimiento y enseñan a los observadores destrezas y estrategias efectivas para manejar las demandas ambientales. La adquisición de mejores medios fomenta la autoeficacia percibida.

### **II.1.1.3 - *Persuasión Social:***

La *persuasión social* o *persuasión verbal* constituye el tercer modo de fortalecer las creencias de las personas en relación a su capacidad para alcanzar el éxito. Las personas a quienes se persuade verbalmente de que poseen las capacidades para dominar determinadas actividades tienden a movilizar más esfuerzo y sostenerlo durante más tiempo que cuando dudan de sí mismas y cuando piensan en sus deficiencias personales ante los problemas (Litt 1988; Schunk, 1989)<sup>21</sup>.

La persuasión verbal se utiliza ampliamente para inducir en el sujeto la creencia de que posee la capacidad suficiente para conseguir aquello que desea.

Es más difícil infundir creencias altas de eficacia personal que debilitarlas mediante la persuasión social exclusivamente.

---

<sup>21</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 22)

Los empujes utópicos se desconfirman rápidamente mediante los resultados decepcionantes ante los propios esfuerzos, pero las personas que han sido persuadidas de carecer de las capacidades tienden a evitar actividades retadoras que pudieran sus potencialidades y abandonan rápidamente cualquier esfuerzo ante la dificultades.

Las personas que construyen una creencia satisfactoria de eficacia no se limitan a transmitir una estimación positiva. Además de potenciar la confianza de la personas en sus capacidades, estructura situaciones que favorecen el éxito y evitan colocarse prematuramente en situaciones donde la posibilidad de fracaso sea grande. Animam a los individuos a medir sus éxitos más en términos de automejora que de triunfo sobre los otros.

#### **II.1.1.4 - Estados fisiológicos:**

Las personas también responden parcialmente a sus *estados fisiológicos y emocionales* al juzgar sus capacidades. Interpretan sus reacciones de estrés y tensión como señales de vulnerabilidad ante una ejecución pobre, en las actividades que implican fuerza y persistencia, las personas juzgan fatiga dolores y molestias como señales de debilidad física (Ewart, 1992)<sup>22</sup>. El estado de ánimo también influye sobre los juicios que las personas hacen de su eficacia personal. El estado de ánimo positivo fomenta la autoeficacia percibida, el estado de ánimo negativo la reduce (Kavanagh & Bower, 1985)<sup>23</sup>.

El cuarto modo de alterar las creencias de eficacia consiste en *favorecer el estado físico*, reducir el estrés y las proclividades emocionales negativas y corregir falsas interpretaciones de los estados orgánicos.

---

<sup>22</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 22)

<sup>23</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 22)

La intensidad absoluta de las reacciones emocionales o físicas no es tan importante como el modo en que son percibidas e interpretadas. Por ejemplo, las personas que disponen de un alto sentido de eficacia tienden a considerar su estado de activación afectiva como facilitador energizante de la ejecución, mientras que aquellos influidos por las dudas en relación a ellos mismos ven su activación como un elemento debilitador. Los indicadores psicológicos de eficacia desempeñan un rol influyente en el funcionamiento de la salud y en actividades que requieren esfuerzo físico y persistencia. Los estados afectivos pueden tener efectos muy generalizables sobre las creencias relativas a la eficacia personal en diversas esferas de funcionamiento.

Por lo general, un nivel de activación elevado debilita el rendimiento, el individuo suele ser más optimista en cuanto al éxito que podrá alcanzar cuando no se sienta desbordado por el grado de activación somática que cuando se nota tenso y trastornado a nivel físico. Al evocar pensamientos sobre su propia ineptitud, que inducen temor, el propio individuo puede crearse niveles de estrés elevado que produzcan realmente las disfunciones que teme.

## **II.2- PROCESAMIENTO COGNITIVO DE LA INFORMACIÓN DE AUTOEFICACIA**

La información relevante para juzgar la eficacia personal, independientemente de que haya sido transmitida activa, vicaria, persuasiva o afectivamente no es inherentemente instructiva. Adquiere su importancia mediante el procesamiento cognitivo. Por lo tanto, la información a través de distintas formas de influencia debería diferenciarse del procesamiento cognitivo mediante el cual dicha información es seleccionada, valorada e integrada en los juicios de autoeficacia. Por esta razón, incluso la consecución de un alto nivel de rendimiento no mejora necesariamente la autoeficacia percibida.

Un cúmulo de factores, entre los que se hallan los personales, sociales y situacionales, influye sobre la interpretación de las experiencias relevantes a la eficacia (Bandura, en prensa)<sup>24</sup>. Por ejemplo, la medida en que los logros derivados de la ejecución alteran la eficacia percibida dependerá de las preconcepciones de la persona en relación a:

- Capacidades,
- Dificultad percibida de las tareas,
- Cantidad de esfuerzo destinado,
- Su estado físico y emocional en el momento,
- Cantidad de ayuda externa que reciba,
- Circunstancias situacionales bajo las que ejecute su acción.
- Patrón temporal de sus éxitos y sus fracasos

Cada tipo de influencia se asocia con una muestra particular de factores que tienen importancia diagnóstica sobre la autoestimación de la eficacia personal.

Tampoco es cierto que uno pueda desprenderse con facilidad de aquellas autopercepciones que durante años han ejercido una función protectora. Es más probable que el individuo que se cuestiona su eficacia de afrontamiento malinterprete sus experiencias positivas que el que se arriesgue en encuentros cuyas amenazas juzga incapaces de controlar.

---

<sup>24</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 23)

Cuando la experiencia contradice firmemente los juicios de autoeficacia elaborados y las condiciones en que se ha producido tal experiencia son tales que el individuo pueda desmerecer su importancia, es posible que tal contradicción no le haga cambiar la opinión sobre sí mismo.

### **II.2.1 - Procesos activados por la eficacia**

Las creencias de eficacia regulan el funcionamiento humano mediante cuatro procesos fundamentales. Incluyen los *procesos cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos*. Operan habitualmente en forma conjunta y no aislada, en la regulación continua del funcionamiento humano.

#### **II.2.1.1 - *Procesos cognitivos***

Gran parte de la conducta humana, que persigue una finalidad, se regula mediante el pensamiento anticipador que incluye los objetivos deseados. El establecimiento de objetivos personales está influido por las autoestimaciones de las capacidades. Cuanto más fuerte sea la autoeficacia percibida, más retadores son los objetivos que se establecen las personas y más firme es su compromiso para alcanzarlo. (Locke & Lathan, 1990)<sup>25</sup>.

La información relevante para la evaluación de las capacidades personales ya sea de tipo vicario, persuasivo o fisiológico no es inherentemente esclarecedora, sino que únicamente resulta instructiva si se realiza una evaluación cognitiva de la misma. Hay que distinguir entre la información proporcionada por los acontecimientos externos y la información seleccionada, valorada e integrada en juicios de autoeficacia. La consecución de un alto nivel de rendimiento no mejora necesariamente la autoeficacia percibida. Tampoco es cierto que uno pueda desprenderse con facilidad de aquellas autopercepciones que durante años han ejercido una función protectora.

---

<sup>25</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 24)



El procesamiento cognitivo de la información sobre la eficacia implica dos funciones separables entre sí: la primera afecta al tipo de información a la que el individuo atiende como indicadora de eficacia personal. La segunda función guarda relación con las reglas de combinación que se utilizan para evaluar e integrar la información sobre eficacia obtenida a partir de distintas fuentes a la hora de elaborar los juicios de autoeficacia.

Muchos cursos de acción se organizan inicialmente en el pensamiento. Las creencias de las personas en su eficacia modelan los tipos de escenarios anticipadores que construyen y ensayan. Las personas con un alto sentido de eficacia visualizan los escenarios de éxitos que aportan pautas y apoyo positivo para la ejecución. Las que dudan de su eficacia visualizan los escenarios de fracasos y meditan sobre todas las cosas que podrían salirles mal.

Una función importante del pensamiento es capacitar a las personas para predecir sucesos y desarrollar las formas para controlar aquellos sucesos que influyen sobre sus vidas. Al aprender las reglas de predicción y regulación, las personas deben recurrir a su conocimiento para construir opciones, para integrar los factores predictivos, para probar y revisar sus juicios a merced de los resultados inmediatos y distales de sus acciones y para recordar que factores han probado y como han funcionado. Esta tarea requiere una fuerte sensación de eficacia cuando se presentan demandas situacionales que presionan o fracasos que tienen importantes repercusiones personales y sociales.

Cuando las personas se enfrentan a la tarea de manejar demandas ambientales difíciles bajo circunstancias exigentes, aquellas que cuentan con un sentido de eficacia baja empiezan a comportarse de forma cada vez más errática en sus pensamiento analítico y reducen sus aspiraciones, y se deteriora la calidad de su ejecución (Wood & Bandura , 1989)<sup>26</sup>. Por el contrario, aquellas que mantienen un sentido de eficacia firme se establece metas retadoras y usan un buen pensamiento analítico, que se refleja en los logros de la ejecución.

---

<sup>26</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 24)

### II.2.1.2 - *Procesos Motivacionales*

Las creencias de eficacia desempeñan un rol clave en la auto-regulación de la motivación. La mayoría de la motivación humana se genera cognitivamente.

Las personas se motivan así mismas y dirigen sus acciones anticipadamente mediante el ejercicio del pensamiento anticipador. Elaboran creencias sobre lo que pueden hacer. Anticipan los resultados probables o acciones futuras. Establecen objetivos para si mismas y planifican cursos de acción destinados a hacer realidad los futuros que predicen. Movilizan los recursos a voluntad y el nivel de esfuerzo necesario para alcanzar el éxito.

Existen diferentes formas de motivadores cognitivos alrededor de los que se han elaborado distintas teorías. Incluyen las *atribuciones causales*, las *expectativas de resultado* y las *metas cognitivas*. Las teorías correspondientes son la teoría de la atribución, la teoría del valor de la expectancia y la teoría de las metas, respectivamente. Las creencias de eficacia operan en cada uno de estos tipos de motivación cognitiva. Las creencias de eficacia influyen sobre las atribuciones causales ( Alden 1986, Grove 1993, McAuley 1991 )<sup>27</sup>.

Las personas que se consideran a si mismos como altamente eficaces, atribuyen sus fracasos al esfuerzo insuficiente o las condiciones situacionales adversas, mientras que aquellas que se consideran ineficaces tienden a atribuir sus fracasos a escasa habilidad. Las atribuciones causales influyen sobre la motivación, sobre la ejecución y sobre las reacciones efectivas fundamentales a través de las creencias de eficacia personal (Chwalisz, Altmaier & Russell, 1992; Relich, Debus & Walker, 1986 ; Schunk & Jun. 1986 )<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 25)

<sup>28</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 25)

En la teoría del valor de la expectativa, la motivación esta regulada por la expectativa de que un determinado curso de acción producirá ciertos resultados y el valor concedido a dichos resultados. Pero las personas actúan en base a sus creencias sobre lo que pueden hacer y sobre los posibles resultados de la ejecución. Por lo tanto la motivadora influencia de las expectativas de resultados esta en parte gobernada por las creencias de eficacia. Existen opciones insospechadamente atractivas que las personas no ejecutan porque juzgan su falta de capacidad para ellas.

El carácter predictivo de la teoría del valor de la expectativa se fomenta incluyendo a la influencia de la auto-eficacia percibida ( Azjen & Madden, 1986; de Vries, Dijkstra & kuhlman,1988; Dzewaltowski, Noble &Shaw, 1990; Schwartz, 1992)<sup>29</sup>.

La capacidad de influir mediante desafíos que persiguen un fin y mediante la reacción evaluadora a la propia ejecución, proporciona un importante mecanismo cognitivo de motivación. Un gran grupo de investigación muestra que las metas explicitas y desafiantes fomentan y sostienen la motivación ( Locke & Ltham, 1990)<sup>30</sup>. Las metas operan sobre todo a través de los procesos de auto-influencia y no tanto mediante la regulación directa de la motivación o de la acción. La motivación basada en el establecimiento de metas implica un proceso de comparación cognitiva de la ejecución percibida con un estándar personal adoptado, las personas guían su conducta y crean incentivos para percibir en sus esfuerzos hasta que se alcancen sus metas.

Las personas buscan la auto-satisfacción logrando metas valiosas y se sienten impulsadas a intensificar sus esfuerzos ante las insatisfacciones producidas por las ejecuciones inferiores al estándar.

---

<sup>29</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 25)

<sup>30</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 25)

La motivación basada en metas o en estándares personales está gobernada por tres tipos de auto-influencia ( Bandura, 1991a; Bandura & Cervone, 1986 )<sup>31</sup>. Incluyen reacciones de auto-satisfacción y auto-insatisfacción ante la ejecución personal, ante la eficacia percibida para el logro de las metas y ante el reajuste de las metas personales basándose en los propios progresos. Las creencias de eficacia contribuyen a la motivación de muchas formas: determinan las metas que establecen las personas para si mismas, la cantidad de esfuerzo que intervienen, el tiempo que perseveran ante dificultades y sus resistencias a los fracasos. Ante la presencia de obstáculos y fracasos, las personas que desconfían de sus capacidades reducen sus esfuerzos o los abandonan rápidamente.

Aquellas personas que creen firmemente en sus capacidades ejecutan ante el fracaso un mayor esfuerzo para dominar el desafío. La perseverancia intensa contribuye a los logros de ejecución.

### **II.2.1.3 - *Procesos Afectivos***

Las creencias de las personas en sus capacidades de manejo influyen sobre la cantidad de estrés y depresión que experimentan éstas en situaciones amenazadoras o difíciles, así como su nivel de motivación. La auto-eficacia percibida para ejercer control sobre los estresores juega un rol nuclear en la activación de la ansiedad (Bandura 1991b)<sup>32</sup>. Se produce de múltiples formas. Las creencias de eficacia influyen sobre la vigilancia en relación a las posibles amenazas y sobre el modo en que son percibidas y procesadas cognitivamente.

Las personas que creen que las posibles amenazas no son manejables ven muchos aspectos de su entorno como cargados de ira. Meditan sobre sus deficiencias para el manejo. Magnifican la gravedad de las posibles amenazas y se preocupan de las cosas que rara vez suceden.

---

<sup>31</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 25)

<sup>32</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 26)

Mediante tales pensamientos ineficaces se desaniman y perjudican su nivel de funcionamiento (Lazarus & Flokman, 1984; Meichenbaum, 1977; Sarason, 1975 )<sup>33</sup>. Por el contrario, las personas que creen poder ejercer control sobre las posibles amenazas no las vigilan ni insisten en los pensamientos molestos.

Sanderson, Rapee y Barlow (1989)<sup>34</sup> presentan pruebas interesantes en relación al poder de las creencias de eficacia para transformar cognitivamente las situaciones amenazantes en situaciones benignas. Aunque sometido a los mismos estresores ambientales, aquellos que opinan que pueden manejarlos permanecen imperturbables, mientras que aquellos que opinan que no pueden manejar personalmente los estresores los conciben de forma debilitadora.

El impacto de las creencias de eficacia sobre la construcción de circunstancias vitales inciertas es también muy evidente en las transiciones difíciles del curso vital (Jerusalem & Mittag, 1995)<sup>35</sup>.

Las personas deben vivir continuamente con un entorno físico que en gran medida crean ellos mismos. Ejercer control sobre los pensamientos rumiantes y molestos es otra forma mediante la cual las creencias de eficacia regulan la activación de la ansiedad y la depresión. La principal fuente de angustia no es la frecuencia absoluta de los pensamientos perturbadores sino la inhabilidad para bloquearlos ( Kent & Gibbons, 1987, Salkovskis & Harrison, 1984 )<sup>36</sup>. Por lo tanto, la frecuencia de los pensamientos aversivos no se relacionan con la ansiedad cuando son eliminados. Pero la eficacia percibida para el control de pensamientos predice la ansiedad cuando se eliminan las variaciones en la frecuencia de pensamientos aversivos.

---

<sup>33</sup> Ob. cit. pag 40 (pag. 26)

<sup>34</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 26)

<sup>35</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 26)

<sup>36</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 26)

La auto-eficacia de manejo percibida y la eficacia en el control de pensamientos operan conjuntamente para reducir la conducta de ansiedad y de evitación (Ozer & Bandura, 1990)<sup>37</sup>.

El rol causal de las creencias de eficacia para el manejo del estrés y de la ansiedad humana se revelan en estudios donde las creencias de los fóbicos en su eficacia de manejo se manipulan a diferentes niveles mediante el tratamiento del dominio guiado (Bandura, 1988)<sup>38</sup>. Muestran escasa ansiedad y activación autónoma ante amenazas que creen que pueden controlar, pero a medida que manejan amenazas ante las que desconfían en su eficacia de manejo, su ansiedad y activación autónoma aumentan. Tras haber elevado hasta el nivel máximo su eficacia percibida mediante las experiencias de dominio guiado, logran manejar las mismas amenazas sin experimentar angustia, activación autónoma ni activación de las hormonas al estrés.

El tercer modo en que las creencias de eficacia reducen o eliminan la ansiedad es mediante la aportación de formas efectivas de conducta que convierten los entornos amenazantes en seguros. Aquí, las creencias de eficacia regulan el estrés y la ansiedad a través de su impacto de la conducta de manejo. Cuando mas intensa sea la sensación de eficacia, mas propensas son las personas a enfrentarse a situaciones problemáticas que generan estrés y mayor es su éxito logrando modelarlas a su gusto.

Los importantes cambios en las condiciones sociales aversivas se logran normalmente mediante el ejercicio de la eficacia colectiva y no solamente mediante la eficacia individual.

Un sentido bajo de eficacia para ejercer control genera depresión y ansiedad. Una ruta hacia la depresión es la de la aspiración insatisfecha. Los niveles de auto-merecimiento, que las personas se imponen y juzgan que no podrán alcanzar, les conduce a ataque de depresión (Bandura, 1991<sup>a</sup>; Kanfer & Zeiss, 1983)<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 26)

<sup>38</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 27)

<sup>39</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 27)

Una segunda ruta hacia la depresión es la baja sensación de eficacia social para desarrollar relaciones sociales que aportan satisfacción a la propia vida y que amortiguan los efectos adversos de los estresores crónicos.

El apoyo social reduce la vulnerabilidad al estrés, a la depresión y a la depresión física. El apoyo social no es una entidad de auto-formación que espera amortiguar el impacto de los estresores de las personas desoladas.

Son las personas las que deben salir y buscar o crear relaciones para si mismos. De esta forma, una baja sensación de eficacia para desarrollar relaciones satisfactorias y colaboradoras contribuye a la depresión directamente y restringiendo el desarrollo de apoyos sociales (Holahan & Holahan, 1987a, b)<sup>40</sup>. Las relaciones de apoyo, a su vez, pueden fomentar la eficacia personal para reducir la vulnerabilidad a la depresión (Cutrona & Troutman, 1986, Myor, Mueller & Hildebrandt, 1985; Major et al., 1990)<sup>41</sup>. Las relaciones ayudan modelando el modo de manejar situaciones difíciles, demostrando el valor de la perseverancia y aportando incentivos y recursos positivos de manejo eficaz.

La tercera ruta hacia la depresión es la eficacia para el control de pensamientos. Gran parte de la depresión humana se genera cognitivamente mediante la rumiación de pensamientos de abatimiento. Una baja sensación de eficacia para controlar el pensamiento rumiante contribuye en la aparición, duración y recurrencia de los episodios depresivos (Kavanagh & Wilson, 1989)<sup>42</sup>. Cuanto mas débil es la eficacia percibida para eliminar los pensamientos rumiantes, mayor es la depresión. El estado de ánimo y la eficacia percibida se influyen bidireccionalmente. Un bajo sentido de eficacia para alcanzar las cosas que aportan auto-satisfacción a la vida da paso a la depresión, y un estado de ánimo depresivo, a su vez, reduce la creencia en la eficacia personal en un ciclo auto-desmoralizante cada vez más profundo. Entonces, las personas actúan en concordancia con sus creencias de eficacia alteradas por el estado de ánimo.

---

<sup>40</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 27)

<sup>41</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 27)

<sup>42</sup> Ob. cit. Pag. 40 (pag. 27)

#### **II.2.1.4 - *Procesos de Selección***

Las personas son en parte del producto de su entorno. Por lo tanto, las creencias de la eficacia personal pueden modelar el curso que adoptan la vida de las personas influyendo sobre los tipos de actividades y entornos que seleccionan para participar. En este proceso, los destinos son modelados para la selección de entornos conocidos para cultivar ciertas potencialidades y estilos de vida. Las personas evitan las actividades y los entornos que consideran que exceden sus capacidades de manejo.

Pero asumen actividades retadoras y seleccionan entornos para los que se juzgan capaces de manejar. Mediante las alternativas que escogen, las personas cultivan diferentes competencias, intereses y redes sociales que determinan sus cursos vitales. Cualquier factor que influya sobre la selección de conductas pueden influir profundamente sobre la dirección del desarrollo personal. Las personas que tienen un sentido bajo de eficacia en determinados dominios evitan las tareas difíciles, consideran como amenazas personales. Sus aspiraciones son bajas y su compromiso débil con las metas que adoptan.

Ante las tareas difíciles, piensan insistentemente en sus deficiencias personales, los obstáculos que encontrarán y en todo tipo de resultados adversos en lugar de concentrarse en el modo de ejecutar las tareas satisfactoriamente. Moderan sus esfuerzos y abandonan rápidamente ante las dificultades. Necesitan mucho tiempo para recuperar su sentido de eficacia tras los fracasos y reveses. Como conciben la ejecución insuficiente a modo de aptitud deficitaria, no se requiere mucho fracaso para que se pierda la fe en sus capacidades. Son víctimas fáciles de estrés y de la depresión.

En contraste, una fuerte sensación de eficacia potencia los logros humanos y el bienestar personal de muchas maneras. Las personas con mucha seguridad en sus capacidades para determinados dominios enfocan las tareas difíciles como retos a ser alcanzados y no como amenazas a ser evitadas.



Una perspectiva tan eficiente fomenta el interés intrínseco y la ampliación profunda en las actividades. Estas personas se imponen metas retadoras y mantienen ante ellas un fuerte compromiso. Aumentan y sostienen sus esfuerzos ante las dificultades. Recuperan rápidamente la sensación de eficacia tras los fracasos o los reveses. Atribuyen los fracasos a la insuficiencia de esfuerzos o a la deficiencia de conocimientos y destrezas que son adquiribles. Enfocan las situaciones amenazantes con la seguridad de que pueden ejercer control sobre ellas. Una perspectiva tan eficiente, reduce el estrés y la vulnerabilidad a la depresión.

Decir algo no debería confundirse con creer que es así. Decir que uno es capaz no es necesariamente auto-convincente. Las creencias de auto-eficacia son el producto de un complejo proceso de auto-persuasión derivado del proceso cognitivo de diversas fuentes de información relativa a la eficacia transmitidas activa, vicaria, social y filosóficamente (Bandura, 1986, en prensa)<sup>43</sup>. Una vez ejecutadas, las creencias de eficacia contribuyen considerablemente al nivel y calidad del funcionamiento humano.

## **II.3 -EVOLUCIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE AUTOEFICACIA**

### **II.3.1 - Comienzos de la eficacia causal percibida**

Sabemos que las experiencias iniciales que contribuyen al desarrollo de un sentido de causalidad personal se hallan vinculadas a la habilidad del recién nacido para controlar la estimulación sensorial procedente de los objetos manipulables y la conducta de atención que se le dispensa. El niño se comporta de una forma determinada y como consecuencia de ello ocurren ciertas cosas.

El reconocimiento de una eficacia causal exige la auto observación y el darse cuenta de que las acciones desarrolladas son parte de uno mismo. Mediante la observación repetida de que los acontecimientos ambientales se producen tras la conducta, el niño pequeño aprende acerca de las relaciones de contingencia entre la conducta y sus efectos.

---

<sup>43</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 29)

Para que se desarrolle la autoeficacia percibida no es suficiente con que las acciones produzcan determinados efectos, sino que tales acciones han de percibirse como parte de uno mismo. El “yo” se diferencia de los demás a través de experiencias diferenciales. Si los propios actos producen sensaciones dolorosas mientras que la observación de la conducta similar en los demás no la produce, la propia actividad resultará diferente de la de los otros.

Los niños pequeños adquieren un sentido de causación personal cuando empiezan a percibir que los acontecimientos del entorno son controlados personalmente, es el reconocimiento creciente de que ellos pueden hacer que ocurran cosas. La manipulación de los objetos físicos producen efectos inmediatos, predecibles y fácilmente observables, por lo que facilitan la percepción de conductas personales en sujetos en los que la capacidad de atención y de representación es muy limitada. Por el contrario, la causación es más difícil de reconocer a partir de las contingencias sociales, más llenas de interferencias, donde las acciones tienen unos efectos sociales variables y donde algunos de ellos se producen independiente de la conducta del niño.

Conforme vaya desarrollándose la capacidad de representación, el niño aprende cada vez más a partir de resultados probables y más distantes en el tiempo. Muy pronto el control sobre el entorno social empieza a desempeñar un importante papel en el desarrollo inicial de la autoeficacia.

### **II.3.2 - Desarrollo de las habilidades de autoevaluación**

Con el desarrollo cognitivo promovido por las experiencias exploratorias, las prácticas educativas y la comparación social, el niño va mejorando progresivamente sus habilidades de autoevaluación. El autoconocimiento conseguido mediante la aplicación de estas habilidades le permite realizar juicios sobre su eficacia que guíen sus actos en cualquier situación en la que pueda encontrarse.

El que se produzca o no una evaluación precisa de las propias capacidades depende de un conjunto de habilidades componentes que se desarrollan por medio de la experiencia directa y de la experiencia mediada socialmente.

Al iniciar las distintas actividades, el niño ha de atender simultáneamente a múltiples fuentes de información de eficacia aportadas por la naturaleza de la tarea, las circunstancias en que se realiza, las características de las distintas ejecuciones y los resultados que producen. El niño ha de saber trascender los casos particulares e integrar toda la información aportada por éstos a lo largo del tiempo. Esto exige un gran esfuerzo a su habilidad para observar los acontecimientos, para evaluar las causas de las fluctuaciones que observa en las ejecuciones y en los resultados y para representar y retener la información sobre la eficacia derivada de diversas experiencias previas vividas en circunstancias distintas.

El niño ha de aprender sobre las dificultades de las tareas ambientales, la habilidad que exige su realización y los tipos de problemas que pueden aparecer al ejecutar distintas pautas de acción. Al aumentar su experiencia, el niño va comprendiéndose mejor a sí mismo y a su entorno cotidiano, lo cual le permite juzgar su eficacia en determinadas áreas de funcionamiento de una forma más realista.

La medición de la eficacia personal mediante la información procedente de la comparación social comporta una complejidad mayor que realizar las autoevaluaciones basándose en las experiencias directas. Las evaluaciones comparativas de eficacia no sólo requieren la evaluación de las propias ejecuciones y una cierta conciencia de que los demás, semejantes a uno mismo, nos proporcionan los criterios sociales más útiles para la comparación. Con el desarrollo, los niños se hacen cada vez más discriminativos en cuanto a la utilización de información comparativa sobre eficacia.

### **II.3.3 - La familia como fuente de información de autoeficacia**

El niño ha de ir adquiriendo el conocimiento de sus capacidades propias en un número de áreas cada vez más amplio. Así, se ve obligado a desarrollar, evaluar y probar su capacidad física, su competencia social, sus habilidades lingüísticas y sus habilidades cognitivas para poder comprender y dominar las distintas situaciones con las que ha de enfrentarse diariamente. El desarrollo de las capacidades sensomotrices expande enormemente el entorno con el que el niño puede interactuar así como los medios para actuar sobre si mismo. Estas actividades exploratorias y de juego iniciales, que ocupan la mayor parte de las horas de vigilia del niño, le proporcionan la oportunidad de aumentar sus habilidades básicas.

Mientras desarrolla sus capacidades la mayor parte de las gratificaciones que recibe el niño provienen del adulto. Los recién nacidos dependen de los demás para alimentarse, vestirse, asearse y disponer de materiales de juego que le permitan realizar sus exploraciones manipulativas.

Debido a esta dependencia física, los niños aprenden rápidamente a influir sobre la conducta de los que lo rodean a través de su conducta social y verbal. Muchas de estas interacciones incluyen el ejercicio de un control por poderes mediante el cual el niño obliga a los adultos a efectuar cambios que él por si solo no puede conseguir. Las experiencias de eficacia en el ejercicio del control personal son de una importancia capital para el desarrollo temprano de competencia social y cognitiva.

La adquisición del lenguaje proporciona al niño los medios simbólicos para reflexionar sobre sus experiencias y empezar así a adquirir autoconocimiento de lo que puede o no puede hacer. Una vez que el niño es capaz de comprender el lenguaje, los padres y demás personas hacen comentarios sobre las capacidades de ejecución del niño para guiarle en situaciones futuras en que ellos no podrán hallarse presente.

En la medida que el niño adopte las evaluaciones de su eficacia manifestada por los demás, éstas influirán en el grado de desarrollo personal en la medida en que contribuyen a que éste aborde o no nuevas tareas y a que lo haga de una forma u otra.

Las experiencias iniciales sobre la eficacia tienen lugar en el seno de la familia, pero como el mundo social del niño se expande rápidamente, pronto sus compañeros asumirán un papel cada vez más importante en el desarrollo de su autoconocimiento así como de sus capacidades. Es precisamente en el contexto de las interacciones con el grupo donde los procesos de comparación social se ponen en juego de una forma más intensa.

Las estructuras familiares distintas en cuanto a tamaño de la familia, orden de nacimiento del niño y constelación de hermanos originan referencias sociales distintas para la evaluación comparativa de la eficacia. Los primogénitos y los hijos únicos no tienen la misma referencia para evaluar sus capacidades que los niños con otros hermanos y hermanas.

#### **II.3.4 - La escuela como medio para cultivar la autoeficacia cognitiva**

La escuela actúa como el medio básico donde se cultiva y valida socialmente la eficacia cognitiva. La escuela es el lugar donde los niños desarrollan sus competencias cognitivas y adquieren el conocimiento y las habilidades necesarias para la resolución de problemas, esenciales ambos para la participación eficaz dentro de la sociedad. En este medio continuamente se ponen a prueba, se evalúan y se comparan socialmente sus conocimientos y sus habilidades de pensamiento.

En sus relaciones con sus compañeros, el niño amplía el autoconocimiento de sus capacidades. Los que tienen más experiencia y son más competentes proporcionan a los demás modelos de estilos de conducta eficaces.

Una buena parte del aprendizaje social se produce para bien o para mal en el grupo de compañeros. Aquellos de la misma edad proporcionan los puntos de referencia más útiles para realizar la evaluación comparativa y la verificación de la eficacia. Los niños son especialmente sensibles a la posición relativa que ocupan entre los compañeros con los que se asocian para realizar actividades que determinan el prestigio y la popularidad.

Las prácticas educativas deberían evaluarse no sólo por las habilidades y conocimientos que imparten para su utilización en el momento, sino también por su influencia en las creencias del niño sobre sus capacidades, las cuales, a su vez, influirán en su forma de afrontar el futuro.

Los alumnos que desarrollan un firme sentido de autoeficacia están bien dotados para poder confiar en su propia iniciativa de cara a la educación.

La confianza de los estudiantes en sus propias capacidades para dominar las actividades académicas afecta sobre sus aspiraciones, su nivel de interés en los logros intelectuales, sus logros académicos y sobre su buena preparación para diferentes carreras ocupacionales (Hackett, 1985, 1995; Holden, Moncher, Schinke & Barker, 1990; Schunk, 1989; Zimmerman, 1995)<sup>44</sup>. Un sentido bajo de eficacia para el manejo de las demandas académicas incrementa también la vulnerabilidad a la ansiedad escolástica. Como han demostrado Mece, Wigfield y Eccles (1990)<sup>45</sup>, los éxitos y fracasos académicos pasados generan ansiedad a través de sus efectos sobre la autoeficacia percibida.

### **II.3.5 - Desarrollo de la autoeficacia durante las experiencias interactivas de la adolescencia**

Cada periodo del desarrollo trae consigo nuevos desafíos para la eficacia de afrontamiento. El aprender a afrontar las relaciones heterosexuales y de pareja representa una cuestión de importancia considerable.

---

<sup>44</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 35)

<sup>45</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 35)

La labor de elegir un trabajo para la vida adulta también cobra mucha importancia durante este periodo. Estas son solo algunas de las áreas en las que habrá de adquirir nuevas competencias.

La facilidad con que se produzca la transición de la infancia a la edad adulta dependerá, en una medida considerable, de la seguridad en las propias capacidades que se hayan adquirido a partir de experiencias anteriores.

### **II.3.6 - Importancia de la autoeficacia en la edad adulta**

El primer período de la juventud obliga al afrontamiento de diversas demandas que provienen de las relaciones de pareja duraderas, de las relaciones matrimoniales, de la paternidad y del ejercicio de la profesión.

Un sentido firme de la autoeficacia es un determinante motivacional importante para el logro de posteriores competencias y éxitos. Aquellos que inician la edad adulta con escasas habilidades y llenos de dudas sobre sí mismos considerarán estresantes y deprimentes muchos de los aspectos de su vida propios de este periodo.

Hacia la edad media de la vida, el individuo se instala en las rutinas establecidas que estabilizan sus autopercepciones de eficacia en la mayoría de áreas de funcionamiento. Sin embargo, esta estabilidad es efímera, por cuanto la vida no transcurre de forma estática. Los cambios tecnológicos y sociales requieren adaptaciones constantes que a su vez comportan autorreevaluaciones de las capacidades. En el trabajo los individuos de edades medias se ven presionados por los individuos más jóvenes. Las situaciones en las que hay que competir por la promoción, el estatus o el puesto de trabajo obligan a constantes autoevaluaciones de las capacidades que se realizan mediante comparaciones sociales con los individuos más jóvenes.(Suls y Mullen, 1.982)<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> Bravo, Sandra (2001) "Autoeficacia y desempleo". Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza. (pag. 73)

Durante la edad media de la vida, el individuo tiene que hacer frente de forma importante a las limitaciones de sus capacidades. La mayoría habrán conseguido en el trabajo la posición que deseaban, y ven el momento y la oportunidad de conseguir las ambiciones que han ido acumulando durante los años precedentes.

La perspectiva de un futuro falto de variedad y de oportunidades que permitan nuevos logros hará surgir tensiones en algunos individuos, sobre todo si lo que están haciendo es en realidad valioso.

Las reacciones para evaluar la vida pasada que aparece en los individuos de edad media toman diversas formas. La mayoría de ellos reducen sus ambiciones e intentan ejercer sus profesiones del modo más competente posible.

### **II.3.7 - Reevaluaciones de autoeficacia en edades avanzadas**

Los problemas de autoeficacia en la vejez se centran en las reevaluaciones y evaluaciones erróneas de las capacidades.

A medida que el hombre envejece disminuyen muchas de sus capacidades físicas, requiriéndose por tanto reevaluaciones de autoeficacia para aquellas actividades en que las funciones biológicas mediadoras se han deteriorado. No obstante, el hombre dispone de una reserva fisiológica excesiva que hace que aunque se produzca un cierto descenso en la misma con la edad, ello no perjudica necesariamente el nivel de funcionamiento psicosocial del individuo. (Fries y Crapo, 1.981)<sup>47</sup>.

Los conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas durante la vida compensan algunas de las posibles pérdidas que puedan haberse producido en la capacidad física, sin embargo, estos datos no consiguen disipar fácilmente el estereotipo de deterioro con que se asocia la vejez.

---

<sup>47</sup> Ob. cit. pag. 63 (pag. 74)



En las culturas en las que se venera la juventud y se considera negativa la vejez, la edad se convierte en un factor determinante primordial de las autoevaluaciones del individuo. Muchas de las diferencias entre individuos de distinta edad se deben en parte a los cambios culturales que se han producido. No es que el viejo haya perdido inteligencia sino que el joven ha podido beneficiarse de experiencias más ricas que le permiten un nivel de funcionamiento más elevado.

Debido a que el hombre no suele explotar al máximo todas sus capacidades, las personas mayores que invierten el esfuerzo necesario pueden alcanzar niveles de funcionamiento superiores a los jóvenes. Dado que la autoeficacia percibida influye en el nivel de participación en las actividades, puede contribuir al mantenimiento de las funciones cognitivas durante toda la vida de sujeto.

Al igual que en los primeros periodos del desarrollo, las principales fuentes de información sobre eficacia proporcionan al anciano las bases para realizar sus reevaluaciones de la eficacia personal.

Los individuos mayores que otorgan mayor importancia a las autoevaluaciones sobre su funcionamiento a lo largo de la vida que a la comparación de tipo social con sujetos más jóvenes tienen menos probabilidad de considerarse decrepitos que si recurren de forma extensiva a las autoevaluaciones comparativas con individuos más jóvenes. En una explotación de sus necesidades, de los cambios físicos típicos de la vejez y de los trastornos habituales con ella asociados, la industria de la televisión estereotipa al anciano como un bobalicón desocupado o como un individuo que lleva una vida pobre e hipocondríaca. El estereotipo del anciano inválido influye en que se produzcan expectativas culturales y reacciones evaluadoras de ineficacia respecto de la vejez.

En las sociedades en las que se defiende la posibilidad que el individuo se desarrolle durante toda su vida y no se considera que con la edad se produzca un declive psicofísico es más probable que los ancianos lleven una vida productiva y satisfactoria.

## **II.4 – MECANISMO DE LA AUTOEFICACIA EN LA DETERMINACIÓN PERSONAL DE LA ACCIÓN**

Las creencias del individuo sobre sus capacidades operativas funcionan como un conjunto de determinantes próximos de su conducta, de sus patrones de pensamiento y de las reacciones emocionales que experimenta ante las situaciones difíciles.

Las creencias sobre uno mismo influyen de distintas formas en el funcionamiento psicosocial del individuo.

### **II.4.1- Autoeficacia, patrones de pensamiento y reacciones emocionales**

La opinión del individuo sobre sus propias capacidades influye en sus patrones de pensamiento y en las reacciones emocionales desarrolladas durante las interacciones reales y anticipadas con el entorno.

Aquellas personas que poseen una autoeficacia alta, centran sus esfuerzos en las demandas que pueda plantearles la situación y se sienten estimulados por aquellos obstáculos que exigen un mayor esfuerzo.

Las percepciones de autoeficacia también influyen en las respuestas emocionales de ansiedad y estrés hacia situaciones desconocidas o potencialmente aversivas. La teoría de la autoeficacia sugiere una forma alternativa de considerar la ansiedad del ser humano.

Desde la perspectiva cognitivo social, lo que hace que los acontecimientos potencialmente aversivos resulten temibles es, sobre todo, la ineficacia percibida para afrontarlos. En la medida en que el individuo piense que puede prevenir, terminar o disminuir la gravedad de los acontecimientos aversivos, dejará de tener razones para temerlos. Sin embargo, si se consideran incapaces de controlar adecuadamente las posibles amenazas, tendrán poderosas razones para temerlas.

En el control de tipo conductual, el individuo desarrolla conductas que impiden o atenúan los acontecimientos aversivos. En el control de tipo cognitivo, el individuo cree que puede dominar las amenazas del entorno que puedan surgir.

Por lo tanto, las experiencias que incrementan la eficacia de afrontamiento percibida pueden disminuir las respuestas de miedo y aumentar la interacción con las situaciones previamente temidas y evitadas.

#### **II.4.2 - Influencia de la eficacia sobre las opciones contempladas**

De acuerdo con el modelo racional de toma de decisiones de los humanos, los individuos examinan supuestamente una amplia gama de opciones, calculan sus ventajas y desventajas y después seleccionan la opción que maximiza la utilidad esperada. Las creencias de eficacia determinan la lista de opciones contempladas en una consideración. Las personas no contemplan opciones validas pero pertenecientes a dominios de baja eficacia percibida, independientemente de los beneficios que puedan aportar. Tales exclusiones de una amplia gama de clases de opciones se establecen rápidamente en base a la eficacia percibida sin pensar ni en los costes ni en los beneficios. Las creencias de eficacia vacían de antemano los análisis de expectativa-valencia. La auto-eficacia percibida no solo establece la lista de opciones a considerar, influye también sobre otros aspectos de la toma de decisiones. Afecta al tipo de información que se recoge y al modo de interpretarla y convertirla en medios para el manejo de los retos ambientales.

Las personas eliminan la consideración de opciones que a su parecer van más allá de sus capacidades.

#### **II.4.3 - Elección de conductas**

En su vida cotidiana, el hombre se ve obligado constantemente a tomar decisiones sobre el curso y duración más adecuados de sus actos, a fin de conseguir sus propósitos.

La elección de actividades está determinada en parte por los juicios de eficacia personal. El individuo tiende a evitar aquellas tareas y situaciones que cree que superan sus capacidades. Todo factor que influye en la elección de actividades puede influir profundamente en el desarrollo de las mismas, contribuyendo, por tanto, al crecimiento del número de competencias.

Por el contrario, las percepciones de autoeficacia que inducen al individuo a evitar ciertos entornos y actividades que podrían resultarle enriquecedoras limitan el desarrollo de las capacidades e impiden que puedan ser corregidas tales autopercepciones negativas.

Por tanto, una evaluación razonablemente precisa de las propias capacidades ayudará a conseguir un funcionamiento adecuado. El individuo que sobrestima en gran medida sus posibilidades inicia actividades que se hallan claramente por encima de su alcance. Como consecuencia de ello, puede verse envuelto en considerables problemas, ver disminuida su credibilidad ante los demás y sufrir fracasos innecesarios.

A su vez, aquel que subestima sus posibilidades también pagará un precio por ello aunque, como hemos visto, es más probable que éste se presente en forma de autolimitaciones que de consecuencias aversivas.

Los juicios de autoeficacia que resultan más útiles son probablemente aquellos que exceden ligeramente las propias capacidades.

#### **II.4.4 - Esfuerzo empleado y persistencia**

Los juicios sobre la eficacia también determinan la cantidad de esfuerzo que empleará el individuo para enfrentarse a los obstáculos y a las experiencias adversas así como la cantidad de tiempo que persistirá.

La eficacia percibida ejerce un efecto distinto sobre el esfuerzo desarrollado durante la fase de aprendizaje de habilidades y durante la fase de práctica de las habilidades adquiridas. Es posible que al plantearse el aprendizaje de una actividad o habilidad determinada, aquellos que se consideran a sí mismos muy eficaces no juzguen necesario desarrollar esfuerzo preparatorio alguno. Sin embargo, a la hora de aplicar habilidades ya adquiridas, un sentido elevado de la propia eficacia personal intensifica y aporta el esfuerzo necesario para conseguir un rendimiento adecuado en tareas complejas, algo difícil de conseguir si no existe seguridad en las propias capacidades. La inseguridad crea un impulso para aprender pero no favorece la utilización adecuada de las habilidades previamente adquiridas.

El autodesarrollo de capacidades se ve favorecido por una opinión elevada de autoeficacia para superar el fracaso junto a un cierto grado de inseguridad que estimule la adquisición preparatoria de conocimientos y de habilidades.

#### **II.4.5 - Dependencia de los resultados esperados respecto de los juicios de eficacia**

En las interacciones con el entorno, los resultados obtenidos no son independientes de los actos sino que la mayor parte de ellos derivan de los mismos. La manera de comportarse de cada uno determina en gran medida los resultados que se obtienen. Del mismo modo, el tipo de resultados que el individuo anticipa mentalmente depende en gran medida de los juicios sobre su propia eficacia de actuación en las distintas situaciones.

Las reacciones sociales que anticipa el individuo como consecuencia de su conducta asertiva depende de su opinión sobre lo que, adecuado o no, se espera que sea su comportamiento. Aquellas personas que se consideran muy eficaces esperarán resultados favorables tanto en las tareas de tipo social, intelectual o físico. Las que albergan dudas sobre sí mismas esperarán un rendimiento mediocre en dichas tareas y, por lo tanto, resultados negativos. Por ello no es posible separar los resultados esperados de los juicios sobre el propio rendimiento del cual dependen.

El individuo considera los resultados contingente con lo adecuado o no de su conducta y siente interés por ellos, a la hora de decidir la conducta a desarrollar, se basa en sus expectativas de autoeficacia.

Cuando la conducta está basada en autoevaluaciones de eficacia, el bienestar físico conseguido es superior al que aporta una actuación precipitada y que no tenga encuentra las propias capacidades.

El individuo que se considera eficaz se impone a sí mismo retos que favorecen sus intereses y el desarrollo de actividades nuevas; tales sujetos intensifican esfuerzos cuando su rendimiento no se ajusta a las metas que se habían propuesto, hacen atribuciones causales de los fracasos que favorecen la autoeficacia, afrontan las tareas potencialmente amenazadoras sin sentir ansiedad y experimentan bajo grado de estrés en situaciones difíciles. Estos esfuerzos basados en la autoseguridad suelen comportar logros para el individuo.

En marcado contraste, aquellas personas que se consideran ineficaces evitan las tareas difíciles, reducen sus esfuerzos basados en la inseguridad y se dan rápidamente por vencidos frente a dificultades, acentúan sus deficiencias personales, disminuyen sus aspiraciones y padecen en gran medida ansiedad y estrés. Tales dudas sobre sí mismo disminuyen el rendimiento y generan gran malestar.

## **II.5 – CONSECUENCIAS DE LOS JUICIOS ERRÓNEOS**

### **II.5.1 - Falta de incentivos y aspectos del entorno que limitan el rendimiento**

Es posible que el hombre posea las habilidades necesarias y el sentido de eficacia personal para desarrollarlos y no los lleve a cabo porque falten los incentivos necesarios para ello. En tales casos aparece una discrepancia entre la autoeficacia percibida y la falta de incentivos de la situación.

Cuando el rendimiento se ve dificultado por la falta de incentivos, por la ausencia de recursos adecuados o por limitaciones externas, la eficacia autoevaluada será superior al rendimiento real desarrollado. Cuando existen tales discrepancias no es que el sujeto ignore sus capacidades reales sino que ciertos factores externos dificultan el desarrollo óptimo de las mismas.

### **II.5.2 - Disparidad temporal**

El tiempo transcurrido entre la evaluación de la autoeficacia y la acción es otro factor que influye en el grado de relación entre ambas.

Las autopercepciones sólidas, modificables únicamente por pruebas muy convincentes, pueden utilizarse para predecir el comportamiento posterior del sujeto. Las autopercepciones de eficacia, en general son sensibles a la información que va adquiriendo el sujeto e incluso las que están firmemente establecidas son susceptibles de cambio por medio de experiencias negativas importantes. La relación entre el pensamiento autorreferente y la acción se manifiesta de una forma más precisa cuando se miden ambos en estrecha proximidad temporal.

Si se ha producido un cambio en las expectativas de eficacia, una posible relación entre la autoeficacia y la conducta puede manifestarse más fácilmente a partir de las autopercepciones actuales que de las antiguas. El factor más importante es el poder de las experiencias intervinientes, no la cantidad de tiempo transcurrido.

### **II.5.3 - Evaluaciones incorrectas de las autopercepciones o del rendimiento**

Los juicios de eficacia difieren en varias dimensiones, las cuales tienen implicaciones importantes sobre el rendimiento. La primera de estas dimensiones es el nivel. La eficacia autoevaluada puede referirse a tareas sencillas, extenderse a otras de dificultades moderadas o bien incluir actividades difíciles en un área determinada. La autoeficacia percibida también difiere en cuanto a generalidad.

El individuo puede considerarse eficaz sólo en ciertas áreas de funcionamiento o bien en un amplio margen de ellas. Las evaluaciones de las diversas áreas de funcionamiento revelan el patrón y el grado de generalidad que poseen las percepciones de eficacia del individuo. Las expectativas de autoeficacia varían también en cuanto a fuerza. Las autopercepciones de eficacia débiles del sujeto serán modificadas con facilidad por las experiencias desconfirmadoras con que pueda encontrarse.

El grado de correspondencia entre el juicio de autoeficacia y el rendimiento variará en función de la intensidad de las creencias del individuo en sus propias capacidades.

La autoeficacia percibida se refiere a la capacidad generadora, no a los componentes. Las autopercepciones de eficacia se miden en términos de uso variable de las sub habilidades que uno posee en distintas situaciones.

#### **II.5.4 -Valoración errónea de las sub habilidades requeridas**

Las tareas a desarrollar pueden variar ampliamente en cuanto a dificultad y a las sub habilidades requeridas.

Cuando la tarea o las circunstancias bajo las que haya que realizarla sean ambiguas, aparecerán discordancias entre el juicio de autoeficacia elaborado y la ejecución conseguida. Cuando las exigencias de la ejecución están mal definidas, la subestimación de las demandas de la tarea conducirán a una autoseguridad excesiva; la sobre estimación de las demandas de la tarea originará errores en sentido conservador.

La evaluación de la autoeficacia percibida en cuanto a actividades cognitivas presenta problemas especiales debido a que las operaciones cognitivas necesarias para resolver determinadas tareas no son siempre observables. Además, la resolución de problemas requiere, de forma típica, la aplicación de múltiples operaciones cognitivas.



Si uno se fija selectivamente en los aspectos que se dominan, se supervalorarán las dificultades. Incluso si se presta una atención similar a todos los aspectos de la tarea, los juicios de autoeficacia emitidos variarán en función de la importancia que se otorgue a cada una de las capacidades cognitivas que se dominan en grados distintos.

#### **II.5.5 - Objetivos poco definidos y ambigüedad de la ejecución**

Para regular el esfuerzo de una forma adecuada, el individuo ha de tener cierta idea del nivel de rendimiento que ha de conseguir y como mínimo saber algo sobre la actividad que está desarrollando, de otro modo no podría conocer la cantidad de esfuerzo que ha de poner en marcha, durante cuánto tiempo ha de hacerlo y cuándo ha de modificar convenientemente sus estrategias.

Cuando el individuo no persigue ningún fin en particular o no puede observar su rendimiento, carece de las bases que le permitan traducir su percepción de eficacia en un esfuerzo de magnitud adecuada. El problema de la ambigüedad del rendimiento aparece cuando los aspectos del propio rendimiento no se pueden observar personalmente (Carroll y Bandura, 1.982; Feltz, 1.982)<sup>48</sup> o cuando el nivel de logros está determinado socialmente por criterios mal definidos, de forma tal que hay que depender de los demás para saber si la actuación es correcta o no.

#### **II.5.6 - Autoconocimiento erróneo**

En la mayoría de las situaciones, las autoevaluaciones de eficacia son razonablemente exactas; sin embargo, difieren de la conducta del individuo porque éste desconoce con exactitud cuál ha de ser su comportamiento, porque le falta la información necesaria para poder controlar sus esfuerzos o bien porque se ve apartado de sus propósitos por la actuación de factores externos.

---

<sup>48</sup> Ob. cit. pag. 63 (pag. 83)

Estas discrepancias suelen deberse a juicios de autoeficacia incorrectos no a ambigüedades o limitaciones del rendimiento (Bandura y Schunk, 1.981; Schunk, 1.981)<sup>49</sup>. Los juicios erróneos pueden deberse a diversos factores.

Al iniciar actividades nuevas, el individuo carece de la experiencia suficiente para evaluar si sus autopercepciones son verídicas o no, teniendo por tanto que inferir su capacidad de ejecución a partir de su experiencia en otras situaciones, inferencia que puede conducir al error. También se elaboran juicios de autoeficacia erróneos cuando existan factores personales que actúen distorsionando los procesos de autoevaluación.

En cuanto a la percepción, punto inicial del proceso, el individuo puede percibir de forma equivocada sus fracasos y sus logros. También son causa de error las distorsiones que se producen en el recuerdo de experiencias significativas en cuanto a eficacia, así como de las circunstancias en las que ocurrieron.

Cualesquiera que sean las fuentes de distorsión, cuando el individuo actúe en base a juicios erróneos de autoeficacia sufrirá consecuencias adversa

## **II.6 – EFICACIA PERCIBIDA Y CONDUCTA DE SALUD**

Existe un buen número de investigaciones que indican que la autoeficacia percibida interviene en las conductas de salud y a no ser que el individuo crea que puede dominar y cumplir hábitos que favorezcan su salud, es poco probable que dispense el esfuerzo suficiente para conseguirlo.

Las distintas formas en que el ejercicio de la autoeficacia percibida mejorará el funcionamiento fisiológico pueden combinarse entre sí y contribuir significativamente al bienestar psicológico y físico del individuo.

---

<sup>49</sup> Ob. cit. pag. 63 (pag. 84)

Lo que necesita saber el individuo es la forma de regular su conducta y disponer de una creencia firme en su eficacia para convertir la preocupación por posibles enfermedades futuras en una conducta preventiva eficaz.

La barrera que representa la ineficacia percibida en la prevención de la salud es algo muy familiar en la resignación observada en algunas personas hacia ciertos riesgos que podrían controlar en alguna medida.

Para que las comunicaciones sobre la salud resultaran más eficaces tendrían que inducir en las personas la creencia de que son capaces de modificar sus hábitos de salud. Para fortalecer el efecto perdurable de las autocreencias inducidas, las comunicaciones deberían insistir en que el éxito requiere esfuerzo continuado, de modo que el sentido de eficacia personal no decaiga ante el mínimo obstáculo.

#### **II.6.1– El rol de la auto-eficacia en el fomento de la salud**

Las concepciones más recientes adoptan un modelo biopsicosocial (Engel, 1977)<sup>50</sup>. Desde esta perspectiva la salud y la enfermedad, son producto de las interacciones entre los factores psicosociales y biológicos. La perspectiva biopsicosocial subraya el fomento de la salud así como la prevención de la enfermedad.

En la actualidad se reconoce ampliamente que la salud de las personas esta parcialmente en sus propias manos. Además de la herencia genética, la salud física se determina en gran medida por los hábitos del estilo de vida y las condiciones ambientales (Fuchs, 1974)<sup>51</sup>.

Se ha observado que la auto-eficacia percibida es un determinante importante de la conducta que fomenta la salud. El sentido de eficacia personal influye sobre la salud humana en dos niveles. En un nivel más básico, la confianza de las personas en su capacidad para manejar los estresores a los que se enfrenta diariamente activa los sistemas biológicos que median la salud y la enfermedad.

---

<sup>50</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 42)

<sup>51</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 42)

El segundo nivel se relaciona con el ejercicio del control directo sobre los aspectos de la conducta modificable de la salud y el índice de envejecimiento.

## **II.6.2 - Beneficios adaptativos de las creencias optimistas de eficacia**

Los logros humanos y el bienestar personal requieren un sentido optimista de la eficacia personal. Esto se debe a que las realidades sociales están repletas de dificultades. Las personas necesitan una robusta sensación de eficacia personal para mantener perseverante el esfuerzo necesario para alcanzar el éxito.

Cuando las personas se equivocan en sus autovaloraciones, tienden a sobreestimar sus capacidades (Taylor, 1989)<sup>52</sup>, esto es más una ventaja que un fracaso cognitivo. Si las creencias de eficacia solo reflejaran lo que las personas pueden hacer, se mantendrían en las rutinas habituales y el juicio de sus capacidades sería tan conservador que solo incluirían las ejecuciones cotidianas. Bajo autovaloraciones muy cautelosas, las personas rara vez establecen aspiraciones que van más allá del alcance inmediato.

Un sentido afirmativo de eficacia contribuye al bienestar psicológico y a los logros de ejecución. Se ha comparado a personas que experimentan mucha ansiedad en relación a sus destrezas y a las creencias en sus capacidades, con personas que no padecen tales problemas, los hallazgos muestran que a menudo son las personas normales quienes distorsionan la realidad, pero muestran sesgos autopotenciadores y distorsionan la realidad en la dirección positiva.

De esta forma, las personas con ansiedades sociales o propensas a la depresión son a menudo socialmente tan diestras como aquellos que no padecen tales problemas (Glasgow & Arkowitz, 1975; Lewinsohn, Mischel, Chaplin & Barton, 1980)<sup>53</sup>. Pero las normales creen que son mucho más adeptas de lo que realmente son.

---

<sup>52</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 29)

<sup>53</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 30)

Las personas no depresivas también creen mas firmemente que pueden ejercer control social sobre situaciones que no son manejables (Alloy & Abramson, 1988)<sup>54</sup>.

Las personas que tienen éxito, los sociables, los no ansiosos, los no depresivos, los innovadores tienen una perspectiva optimista de sus capacidades personales para ejercer influencia sobre los sucesos que influyen sobre sus vidas. Si no son irrealmente exageradas, estas creencias personales fomentan el bienestar y los logros humanos.

## **II.7 – DEBILITADORES DE LA EFICACIA PERSONAL**

En la vida diaria son muchos los factores que debilitan la utilización eficaz de los conocimientos y de las habilidades del individuo. Langer<sup>55</sup> ha ayudado a comprender de qué forma las personas abandonan el control personal, ya sea porque realizan inferencias erróneas o por conductas negligentes. En el momento de emitir la conducta, el individuo no se da cuenta de que está renunciando al control personal, ni advierte tampoco que sus actos pueden perjudicar su competencia futura. Ya que el proceso de autodebilitación pasa en su mayor parte desapercibido para el individuo, hay razón para resistirse a él.

Las personas suelen renunciar al control de sus acciones porque en ese momento es la opción más fácil. Cuando se les adjudica a las personas papeles de subordinados o se les asigna etiquetas inferiores que implican una competencia limitada, su rendimiento en actividades para las cuales poseen las habilidades necesarias es inferior al que alcanzan cuando no llevan ninguna etiqueta negativa o no se les asigna un papel de subordinado.

Las autopercepciones de eficacia preexistentes son las que más influyen sobre la ejecución competitiva inicial, mientras que las autopercepciones inducidas socialmente influyen en el curso posterior de la resistencia en la competición (Weinberg, Gould, Yukelson y Jackson, 1.981)<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 30)

<sup>55</sup> Ob. cit. pag. 63 (pag. 106)

<sup>56</sup> Ob. cit. pag. 63 (pag. 106)

Los datos empíricos de las autopercepciones de eficacias físicas fortalecidas de forma ilusorias en mujeres y debilitadas de la misma forma en hombres, anula las grandes diferencias preexistentes entre ambos sexos en cuanto a fortaleza física y subraya la influencia de las expectativas de autoeficacia en la fortaleza física y subraya la influencia de las expectativas de autoeficacia en la fortaleza física.

## **II.8 – EFICACIA COLECTIVA**

El hombre no vive su vida de forma aislada sino que muchos de los retos y dificultades con los que ha de enfrentarse representan problemas colectivos que requieren de un esfuerzo conjunto para conseguir cambios significativos. La fuerza de los grupos, de las organizaciones e incluso de las naciones depende en parte del sentido de eficacia colectiva de que dispongan para solucionar sus problemas y mejorar sus vidas mediante el esfuerzo coordinado. La eficacia colectiva percibida influirá en lo que decidan hacer las personas como grupo, en la cantidad de esfuerzo que dispensarán y en el poder de resistencia de que dispondrán cuando los esfuerzos conjuntos no consigan los objetivos deseados. La eficacia colectiva está arraigada en la autoeficacia, por ello las investigaciones sobre eficacia personal no reflejan necesariamente un sesgo individualista en psicología. Los sujetos con dudas muy arraigadas sobre sí mismo no se integran fácilmente en una empresa colectivamente eficaz.

### **II.8.1 - Debilitadores de la eficacia colectiva**

Las condiciones, rápidamente cambiantes, que disminuyen la calidad de la vida social y degradan el entorno físico exigen soluciones de amplio alcance a los problemas del hombre y mayor compromiso con los objetivos comunes. Estos cambios solo pueden conseguirse mediante el esfuerzo mutuo de aquellos que disponen de habilidades, del sentido de eficacia colectiva y de los incentivos para determinar la dirección que tomará el entorno físico y social futuro. A medida que crece la necesidad de una acción eficaz de grupo, crece también el sentido de impotencia colectiva.

Diversos factores dificultan el desarrollo de la eficacia colectiva. La vida moderna está profusamente regulada por tecnologías físicas complejas que la mayoría de personas ni comprenden ni creen que puedan influir en ellas. La dependencia impregnadora de las tecnologías que dirigen los principales aspectos de la vida impone también la dependencia de los técnicos altamente especializados. En lugar de desarrollar medios necesarios para modelar su propio futuro, la mayoría de personas delegan a regañadientes el control en los especialistas técnicos y en los funcionarios oficiales.

Cuando los efectos de la acción del grupo no son observables, es difícil desarrollar y mantener un sentido de eficacia colectiva.

Los cambios globales profundos (el crecimiento de las poblaciones, el agotamiento de los recursos, el deterioro del entorno) están originando nuevas realidades que exigen remedios de tipo interactivo.

## **CAPITULO III**

### **AUTOESTIMA**



### **III- AUTOESTIMA**

#### **III.1- DEFINICIONES DE AUTOESTIMA:**

Según **Nathaniel Branden**, la autoestima es la experiencia de ser competente para enfrentarse a los desafíos básicos de la vida, y ser dignos de felicidad. Consiste en dos componentes: **1) Considerarse eficaces confiar en la capacidad de uno mismo para pensar, aprender, elegir y tomar decisiones correctas y, por extensión, superar los retos y producir cambios; 2) el respeto por uno mismo, o la confianza en que las personas son dignas de los logros, el éxito, la amistad, el respeto, el amor y la realización que aparezcan en sus vidas** (Branden, 1994)<sup>57</sup>. La eficacia y el respeto hacia uno mismo constituyen el pilar doble sobre el que se asienta una autoestima sana; si falla una de las dos partes la autoestima se ve afectada.

**Craig** define la autoestima como: *“el hecho de verse a uno mismo como una persona con características positivas, como alguien que tendrá un buen desempeño en las cosas que juzga importantes”*.<sup>58</sup>

Según **Dorothy Corkille Brigg**<sup>59</sup> la autoestima se refiere a como se siente la persona consigo mismo, a la opinión general o juicio que la persona realiza sobre uno mismo.

---

<sup>57</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag 14 )

<sup>58</sup> Venegas, María Belén (2005). “Estudios de medidas de autoestima y autocontrol en niños maltratados”. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza. (pag. 79)

<sup>59</sup> Ob. cit. pag. 81 (pag.80)

Stanley Coopersmith define la autoestima como “*la evaluación que realiza un individuo sobre sí mismo, expresando una actitud de aprobación o desaprobación e indica la medida en que el individuo se cree capaz, significativo, con éxito y merecedor.*” En síntesis, “*la autoestima es un juicio que realiza el individuo sobre el merecimiento, que se expresa en la actitud que mantiene éste hacia sí mismo. Es una experiencia subjetiva que el individuo trasmite en forma verbal o mediante la conducta abierta.*”(1967)<sup>60</sup>

La autoestima también es considerada como una cualidad de la personalidad que garantiza nuestra capacidad de control sobre nosotros mismos y nuestro medio. Esto es lo que se denomina “*locus de control*”. Un individuo con un ajustado locus de control estará en mejor disposición para enfrentarse a un problema de salud, así como para adoptar hábitos de vida saludables.

### **III.2- DIFERENCIAS ENTRE AUTOESTIMA Y AUTOCONCEPTO**

Los términos autoestima y autoconcepto pueden ser objeto fácil de confusión y a menudo pueden ser utilizados como sinónimos. Por lo tanto, es necesario identificar diferencias para evitar posibles confusiones.

Casullo define el *autoconcepto* como: “*la configuración organizada de la percepciones de sí mismo que son admisibles a la conciencia*”.<sup>61</sup>

Según Papalia<sup>62</sup> (2001) el autoconcepto es la imagen que tenemos acerca de nosotros mismos. Es lo que pensamos acerca de quienes somos, la imagen general de nuestras capacidades y rasgos. El autor cita en su libro “Desarrollo humano” a Harter (1996) quien afirma que se trata de una “construcción cognitiva”, que determina como nos sentimos con relación a nosotros mismos y guía nuestras acciones.

---

<sup>60</sup> Cilauro, Claudia (2006) “Venta directa: Evaluación de autoestima y necesidad de autorrealización en revendedores de sexo femenino”. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza. (pag 36)

<sup>61</sup> Ob. cit. pag. 81 (pag. 83)

<sup>62</sup> Ob. cit. pag. 81 (pag.83)

**Pope, Mc Hale y Craighead** argumentan que la autoestima puede ser diferenciada del *autoconcepto* definiendo a éste como: *“es el conjunto de elementos que una persona utiliza para describirse a sí mismo”*. Mientras que plantean a la *autoestima* como: *“la evaluación de la información contenida en el autoconcepto... Podemos examinar la formación de la autoestima pensando en la percepción de uno mismo y del ideal de uno mismo. La percepción de no mismo es equivalente al autoconcepto: la visión objetiva de las habilidades, características y cualidades presentes y ausentes. El ideal de uno mismo es la imagen de la persona que le gustaría ser,.... el deseo sincero de poseer determinados atributos”*.<sup>63</sup>

**Branden** (1953)<sup>64</sup> sostiene que el autoconcepto se refiere a las ideas, creencias e imágenes de un individuo sobre sus rasgos y características, obligaciones y habilidades, limitaciones y capacidades (reales o imaginarias). El autor postula que, definido de esta manera, es más amplio que la autoestima: el autoconcepto contiene a la autoestima como uno de sus componentes.

A diferencia del autoconcepto que nos dice quienes somos y lo que podemos hacer, la autoestima incorpora un elemento evaluativo, indica si nos vemos bajo una luz positiva o negativa. El autoconcepto y la autoestima son la base fundamental para que el ser humano desarrolle al máximo sus capacidades.

### **III.2.1-VARIABLES QUE INTERVIENEN EN LA FORMACIÓN DEL AUTOCONCEPTO:**

La imagen de sí se descubre en los primeros años, a medida que los bebés aprenden gradualmente que son independientes de las demás personas y cosas. El autoconcepto se torna más claro y completo a medida que la persona adquiere capacidades cognitivas y afronta las tareas del desarrollo de la niñez, la adolescencia y posteriormente la edad adulta.

---

<sup>63</sup> Ob. cit. pag 81 (pag. 83)

<sup>64</sup> Ob. cit. pag. 81 (pag. 83)

M. Casullo<sup>65</sup> señala alguna de las variables que intervienen en la estructuración del autoconcepto:

- ***El nivel de aspiración:*** se refiere a las metas, expectativas y logros de una persona respecto a su satisfacción ante una determinada tarea. Todo nivel de aspiración implica la existencia de expectativas de las personas sobre los sucesos: son juicios anticipatorios a la vez que estimaciones subjetivas.
- ***Posición del individuo en la estructura social:*** diversas investigaciones ponen de manifiesto que la decisión de una persona sobre concretar ciertas acciones depende del grado en que su autoconcepto sea amenazado o potenciado y esto se relaciona en gran medida con el grado de satisfacción de necesidades. La pertenencia de los sujetos a estratos sociales y culturales diferentes en término de aprendizajes vitales, determinará que en el proceso de construcción de la percepción de sí mismo, el individuo ponga más énfasis en algunas dimensiones y menos en otra.
- ***El nivel de aspiración del subsistema familiar:*** cabe recalcar la importancia que puede llegar a tener sobre el autoconcepto el hecho que se perciba que se está o no satisfaciendo expectativas o aspiraciones que en una persona depositan figuras centrales de la familia.
- ***El efecto de los llamados “medios masivo de comunicación”:*** no puede dejar de mencionarse el efecto que los medios masivos tienen en la conformación de expectativas y el desarrollo de las identidades. Generan necesidades que no siempre se está en condiciones de satisfacer y proponen modelos específicos según roles y géneros.

---

<sup>65</sup> Ob. cit. pag. 81 (pag. 86)

### **III.3 - NECESIDAD DE AUTOESTIMA**

Según Branden, el modo en que las personas se experimentan así mismas influye sobre cada momento de su existencia. Su autoevaluación es el contexto básico dentro del cual actúan y reaccionan, dentro del que eligen sus valores, fijan sus metas, se enfrentan a los retos de la vida. Sus reacciones a los acontecimientos están conformadas, en parte, por quienes son y quienes creen que son, o por el grado de competencia y dignidad que creen poseer. De todos los juicios que emitan en su vida, ninguno es más importante que el emitan sobre sí mismos. Decir que la autoestima es una necesidad humana básica supone decir que contribuye de un modo esencial al proceso vital, que es indispensable para un desarrollo normal y sano; que tiene valor de supervivencia.

Cuando el grado de autoestima es bajo, disminuye la resistencia frente a las adversidades de la vida. Tienden a sentirse más influidos por el deseo de evitar el dolor que por el de experimentar la alegría. (Branden, 1984)<sup>66</sup>. Esto no quiere decir que sean necesariamente incapaces de alcanzar ciertos valores auténticos. Sin embargo, las personas que tienen una autoestima pobre serán menos eficientes de lo que podría serlo potencialmente, esto también implica que estarán limitados en su capacidad de que sus logros produzcan alegría. Nada de lo que hagan les parecerá suficiente.

El autor postula que aquellos que manifiestan una confianza realista en su mente y valores, aquellos que se sienten seguros de sí mismos, tienden a experimentar el mundo como algo accesible a ellos, y a reaccionar adecuadamente a los desafíos y las oportunidades que se les presenten.

La autoestima inspira a las personas a conseguir cosas y les permite sentir placer y orgullo por los logros obtenidos. Les permite experimentar la satisfacción. Una autoestima elevada busca el reto y el estímulo que suponen unas metas dignas y exigente. Alcanzar estas metas alimenta la sana autoestima.

---

<sup>66</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 15)

Un bajo nivel de autoestima se decanta por la seguridad de lo familiar, lo que no exige apenas nada, lo cual a su vez debilita la autoestima.

Cuanto mas elevada sea la autoestima, mas probable será que sus relaciones sean abiertas, honestas y correctas, o cual refuerza el autoconcepto positivo. Cuanto más bajo sea el grado de autoestima, más confusa, evasiva e inadecuada será su comunicación con los demás, debido a su incertidumbre sobre sus propios pensamientos y sentimientos o por temor a la reacción del oyente. Esto, a su vez, hace que disminuya la experiencia positiva de uno mismo. (Nathaniel Branden)<sup>67</sup>

### **III.4 - LAS RAÍCES DE LA AUTOESTIMA**

Nathaniel Branden<sup>68</sup> afirma, que el entorno en que nos criamos es crítico para el desarrollo de la autoestima. Los niños que tienen mayores posibilidades de disfrutar de una autoestima sana, tienden a ser aquellos cuyos padres:

- Les crían con amor y respeto
- Les permiten experimentar una aceptación coherente y benevolente
- Les ofrecen la estructura de respaldo que suponen unas reglas razonables y unas expectativas adecuadas
- No les bombardean con contradicciones
- No recurren al ridículo, la humillación o maltrato físico para controlarles
- Demuestran que crecen en la competencia del niño

#### **III.4.1- Influencia de las relaciones padres – hijos sobre la autoestima**

El niño al llegar al mundo, no sabe de que manera conducirse, no posee una escala de valores. El bebé depende completamente de las experiencias de otras personas, como así también de los mensajes que recibe sobre el valor que tiene como persona.

---

<sup>67</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 15)

<sup>68</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 17)

Los primeros intercambios de afecto entre el recién nacido y su madre y las formas tempranas de cuidados físicos proveen de un contexto de actividad placentera mutua entre padres e hijos. Se puede considerar un precursor de la autoestima el tener sentimientos corporales agradables, como el sentirse acariciado, mirado, así como también afectos de agrado y un vívido interés asociado a estos mutuos intercambios amorosos.

La imagen del cuerpo que emerge estará asociada con sentimientos de aceptación que le darán al niño la posibilidad de sentirse querido y le proveerán de seguridad, le darán además un sentimiento de pertenencia, el cual es esencial para sentirse valorado.

Una persona que se siente como un miembro valorado y que está seguro del amor y del respeto que recibe de los otros miembros de la familia, tendrá una alta autoestima. Los niños que se sienten amados y aceptados tal como son, que no se sienten continuamente cuestionados por sus padres, poseen una inapreciable ventaja en la formación de una sana autoestima.

Durante los primeros años de vida la autoestima del niño se ve influenciada por las experiencias y vivencias en el seno familiar. Los niños que reciben una educación sobreprotectora o autoritaria de sus padres suelen manifestar inseguridad y un bajo grado de autoestima. Por el contrario si se educa al niño aceptando sus capacidades, permitiéndoles contactos con el entorno externo a la familia y facilitándole espacio libre para sus propias iniciativas teniendo en cuenta su nivel de desarrollo individual, se crearán las bases para un sentimiento de autoestima saludable.

En la medida en que los límites impuestos parentalmente, estén respaldados por las normas sociales fuera de la casa, esto provee al joven una clara idea de orden y confianza en la realidad social. De esta manera le permiten al chico elegir su propio camino, lo impulsan a confiar en sí mismo, lo que a su vez le da una sólida base para su propia acción.

Los límites siempre que sean razonables, dan al niño un sentido de seguridad y estabilidad muy necesario para su desarrollo.

Para el logro de una saludable autoestima también es de gran importancia que los padres escuchen las proposiciones y comentarios de sus hijos, valorándolos con seriedad; reconocer sus pequeños logros cotidianos, por muy triviales que parezcan; demostrar implícitamente al niño que ellos también pueden enseñarles cosas; estimular su autonomía, que elija su ropa preferida, sus juguetes, que sepa cuidar de sí mismo, etc.; hacerle ver sus propios errores, al tiempo que se le expresa comprensión y confianza en él; inculcarle el sentido de la cooperación dentro del ámbito familiar, lo cual reforzará los conceptos de unidad, de ayuda mutua y de identidad propia dentro del seno familiar; fomentar sus propias relaciones sociales e interpersonales; promover la adquisición de habilidades sociales, enseñarles a sus hijos estrategias de solución de problemas.

Si bien la autoestima se origina en el periodo preescolar, conformada casi exclusivamente por la familia, al iniciar su actividad escolar recibirá otras influencias, empero, la familia conserva su importancia. Las influencias externas tienden a reforzar los sentimientos tanto de valía como de inutilidad que el niño aprendió en el hogar. Un sistema familiar donde prevalecen el amor, la aceptación, el respeto por la individualidad, el reconocimiento y los límites claros, favorecerá el desarrollo de una autoestima favorable.

### **III.5- LOS SEIS PILARES DE LA AUTOESTIMA**

Branden<sup>69</sup> afirma que, cuando estas seis practicas se hallan ausentes, la autoestima se ve perjudicada. Cuando y hasta el punto en que formen parte integral de la vida de la persona, su autoestima se vera fortalecida.

---

<sup>69</sup> Op. cit. pag. 15 (pag. 19)



Los seis pilares son:

- 1- *La practica de vivir conscientemente*
- 2- *la practica se aceptarse a uno mismo*
- 3- *la practica de aceptar responsabilidades*
- 4- *la practica de afirmarse a uno mismo*
- 5- *la practica de vivir con un propósito*
- 6- *la practica de la integridad*

### **III.5.1 - *La practica de vivir conscientemente***

Los que intentan vivir sin pensar, y eluden los hechos desagradables padecen una deficiencia en su sentido de la dignidad personal. Conocen sus defectos, tanto si los demás los perciben como si no. Gradualmente, con el paso del tiempo, una persona crea un sentimiento sobre que tipo de individuo es, dependido de las elecciones que haga y el grado de racionalidad e integridad que manifieste.

Mediante la terapia se puede inducir la conciencia a través de:

- la creación de un entorno en el que el pensamiento y exploración sean seguros
- el uso de un amplio repertorio de intervenciones que eliminen los obstáculos para alcanzar la conciencia (Branden, 1973, 1983, 1984, 1987, 1993, 1994)<sup>70</sup>
- concienciar al cliente de las consecuencias autodestructivas de la ceguera inducida por si mismo
- ejercicios específicos destinados a potenciar la conciencia (Branden, 1994)<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag.20)

<sup>71</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 20)

### **III.5.2 - *La practica se aceptarse a uno mismo***

Se trata de un acto primario de valoración propia que funciona como punto de partida. Se expresa, en parte mediante la voluntad de aceptar que pensamos lo que pensamos, sentimos lo que sentimos y somos lo que somos. La aceptación de uno mismo implica rehusar a considerar cualquier parte de nuestro ser como algo ajeno. Es la voluntad de experimentar, en lugar de evadir, todas nuestras circunstancias, en cada momento en particular. Se trata de la virtud del realismo aplicada a uno mismo. De este modo, si la persona comete un error, al aceptar que es suyo, tiene la libertad de aprender de él y mejorar en el futuro. Por lo tanto, aceptarse a uno mismo es la condición previa al cambio y al crecimiento.

### **III.5.3 - *La practica de la responsabilidad***

Para sentirse competente para vivir y ser digno de la felicidad, la persona necesita sentir que tiene el control de su propia existencia. Esto requiere que este dispuesto a aceptar la responsabilidad por sus acciones y la consecución de sus metas, lo cual conlleva que debe aceptar la responsabilidad por su vida y bienestar. La práctica de ser responsable de uno mismo implica darse cuenta de los siguientes puntos:

- soy responsable de hacer realidad mis deseos
- soy responsable de mis elecciones y actos
- soy responsable del grado de conciencia que introduzco en mi trabajo
- soy responsable de mi conducta con otras personas
- soy responsable del modo en que distribuyo mi tiempo
- soy responsable de comunicarme correctamente con los demás
- soy responsable de mi felicidad personal
- soy responsable de elegir los valores según los cuales vivo
- soy responsables elevar el grado de mi autoestima

#### **III.5.4 - *La práctica de a la autoafirmación***

Afirmarse a uno mismo es la virtud de expresarse adecuadamente, respetando las necesidades, deseos, valores y convicciones que tenemos como personas. La persona que no se afirma así mismo suele intentar eludir enfrentarse a alguien cuyos valores sean distintos, o simplemente intenta “encajar con los demás”. Cuando amplía las fronteras de su capacidad de enfrentarse a los problemas, también expande su eficacia y su respeto por si mismo.

#### **III.5.5 - *La práctica de vivir con un propósito***

Se ha definido la vida como un proceso de acciones que se sustentan y generan a si mismas (Rand, 1961)<sup>72</sup>. Por consiguiente, los propósitos constituyen la esencia del proceso vital. Por medio de nuestros propósitos, organizamos nuestra conducta. Por medio de nuestras metas, creamos la sensación de tener la estructura que permite experimentar el control sobre nuestra existencia. Vivir con un propósito supone utilizar nuestro poder para alcanzar objetivos que hemos seleccionados. Nuestras metas nos hacen avanzar, exigiéndonos el ejercicio de nuestras facultades, y dotando de energía a nuestra existencia.

#### **III.5.6 - *La practica de la integridad***

Cuando la conducta es congruente con los valores profesados, se dice que una persona tiene integridad. Los que se comportan de una manera que entre en conflicto con sus propios juicios sobre lo correcto, quedan mal ante si mismos. Necesitamos principios para guiar nuestras vidas, principios que deben ser razonables, porque si los traicionamos, nuestra autoestima sufrirá las consecuencias. La integridad es uno de los guardianes de la salud mental.

---

<sup>72</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 24)

### **III.6- DIMENSIONES DE LA AUTOESTIMA**

Además de la valoración global acerca de sí mismo, existen también otras dimensiones o áreas específicas de la autoestima.

- **Dimensión física:** hace referencia a sentirse atractivo físicamente.
- **Dimensión social:** implica el sentimiento de sentirse aceptado o rechazado por los iguales y el sentimiento de pertenencia, es decir, el sentirse parte de un grupo. También incluye sentirse capaz de enfrentarse con éxito a diferentes situaciones sociales y el sentimiento de solidaridad.
- **Dimensión afectiva:** está muy relacionada con lo anterior, pero se refiere a la autopercepción de características de personalidad, como sentirse: simpático o antipático; estable o inestable; valiente o temeroso; tímido o agresivo; tranquilo o inquieto; de buen o de mal humor; generoso o tacaño; equilibrado o desequilibrado.
- **Dimensión académica:** se refiere a la autopercepción de la capacidad para enfrentar con éxito las diversas situaciones de la vida escolar. Implica también la autovaloración de las capacidades intelectuales, tales como sentirse creativo, constante, etc.
- **Dimensión ética:** hace referencia a sentirse una persona buena y confiable, o por el contrario, mala y poco confiable. También implica atributos como sentirse responsable o irresponsable, trabajador o vago.

### **III.7 - LA NATURALEZA DE LA AUTOESTIMA**

Según Branden<sup>73</sup>, las evaluaciones que emiten las personas sobre ellas mismas, se suelen experimentar no como un juicio conciente, manifestado verbalmente, sino bajo la forma de un sentimiento, que puede ser difícil de aislar e identificar porque lo experimentan constantemente, forma parte de todos los demás sentimientos, esta implicado en cada una de nuestras respuestas emocionales.

La naturaleza de esa autoevaluación tiene profundos efectos sobre el proceso de pensamiento de la persona, sus emociones, sus deseos, valores y objetivos. Es la clave más significativa para su conducta.

La autoestima tiene dos aspectos interrelacionados: implica un sentimiento de eficacia personal y otro de valor propio. Es la suma integrada de la confianza y respeto en uno mismo.

#### **III.7.1 - La confianza en uno mismo: la sensación de eficacia**

Dado que el hombre se enfrenta a una realidad que le ofrece constantes alternativas, dado que debe elegir sus metas y acciones, su vida y su felicidad exigen que acierte: que sus conclusiones sean correctas y sus decisiones también. Lo que necesita es lo que está dentro de su capacidad: la convicción y que su método de elegir y de tomar decisiones, es decir su manera característica de usar su conciencia (su psicoepistemología) es correcta, correcta en principio, ajustada a la realidad. El hombre necesita esa confianza en sí mismo por que dudar de la eficacia de su instrumento de supervivencia significa detenerse, paralizarse, estar condenado a la ansiedad y la indefensión condenado a no estar capacitado para vivir.

---

<sup>73</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 191)

### **III.7.2 - El respeto hacia uno mismo: La sensación de dignidad**

Todo ser humano se juzga según algún patrón, y hasta el punto en que no logre satisfacer este, sus sensación de valor personal, su respeto por si mismo, padecerá en consecuencia.

El hombre necesita respetarse a si mismo por que tiene que actuar con miras a obtener ciertos valores, y para poder actuar, necesita valorar al beneficiario de esos actos. Para buscar valores, el hombre debe considerarse dignos de disfrutarlos. Para poder luchar por la felicidad debe considerarse digno de ella.

Debemos recordar que la autoestima es una valoración moral, y la moralidad cae dentro de lo volitivo, de aquello que esta abierto a la elección humana.

### **III.8 - LAS CONDICIONES BASICAS PARA LA AUTOESTIMA**

Si el hombre debe conseguir y mantener la autoestima, el primer y fundamental requisito es el de conservar la voluntad de comprender. El deseo de obtener claridad, comprensión de todo lo que cae dentro de su percepción, es el guardián de la salud mental humana, y el motor de su crecimiento intelectual. Mantiene intacta su mente y su deseo de ser eficaz. Cuando renuncia a la expectativa de conseguir esa eficacia, renuncia a la posibilidad de obtener una plena autoestima. (Nathaniel Branden)<sup>74</sup>

La política de la conceptualización (pensar en principios) es la característica básica de la madurez psicológica. Es un concomitante invariable de la autoestima plenamente alcanzada. Por tanto, esta es la condición básica necesaria para alcanzar la autoestima: el mantenimiento de la voluntad de comprender, en cada aspecto de la vida humana.

---

<sup>74</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 198)

La política que adopta una persona al tratar la realidad depende de si conserva la voluntad de ser eficaz; depende de si conserva el valor de confianza en si misma. La voluntad de ser eficaz requiere que nunca se resigne a vivir con un miedo al que no se enfrenta.

Dado que el control básico que tiene una persona sobre su existencia, y que halla en el centro de la autoestima, pertenece al área de eficacia de su conciencia, abandonar la responsabilidad de tener un pensamiento independiente significa, necesariamente, renunciar a la autoestima.

### **III.9- CARACTERÍSTICAS DE UNA AUTOESTIMA POSITIVA**

**Pope** (1996)<sup>75</sup> sostiene que tener una alta autoestima implica tener una visión “saludable” de sí mismo, alguien que acepta de modo realista sus defectos pero sin tomar una postura excesivamente crítica.

Sentirse satisfecho de sí mismo no quiere decir que no se desee ser diferente en algunos aspectos; por el contrario una persona con confianza en sí misma intenta mejorar sus áreas insatisfactorias.

En la adquisición de una alta autoestima es de gran importancia la calidad de las relaciones que existen entre el niño y aquellas personas que juegan un papel significativo en la vida del niño.

Una elevada autoestima significa que estamos contentos con nosotros mismos y que frecuentemente nos sentimos competentes en nuestras habilidades sociales y de otra índole. Entre otras cosas implica: apreciarse a uno mismo, confiar en las propias ideas, estar seguro de uno mismo, ser curioso, afrontar los desafíos, iniciar actividades nuevas con decisión, estar orgulloso de lo que uno hace, tolerar la frustración, perseverar en la consecución de los objetivos, ser optimista, saber manejar las críticas, adaptarse con facilidad al cambio, ser autocrítico pero de forma constructiva.

---

<sup>75</sup> Ob. cit. pag. 81 (pag. 88)

Una adecuada autoestima es la base para el afrontamiento de los retos y las dificultades en la vida, como así también para ayudar a quienes precisan nuestro apoyo.

Siguiendo a N. Branden (1994)<sup>76</sup>, podemos decir que una autoestima saludable se correlaciona con la racionalidad, el realismo y la intuición; con la creatividad, la independencia, la flexibilidad y la capacidad para aceptar los cambios, con el deseo de admitir y corregir los errores y con la disposición a cooperar.

Las expresiones de un sujeto con autoestima positiva son variadas y dependen tanto de factores de personalidad como de factores ambientales. Sin embargo, existen rasgos comunes que podrían sintetizarse de la siguiente forma:

***En relación a sí mismo:***

- *Tienen una actitud de confianza frente sí mismo, actúa con seguridad y se siente capaz y responsable por lo que siente, piensa y hace.*
- *Es una persona integrada, que está en contacto con lo que siente y piensa.*
- *Tiene capacidad de autocontrol y es capaz de autorregularse en la expresión de sus impulsos.*

***En relación a los demás:***

- *Es abierto y flexible, lo que le permite crecer emocionalmente en la relación con los otros.*
- *Tiene una actitud de valoración de los demás y los acepta como son.*
- *Es capaz de ser autónomo en sus decisiones y le es posible disentir sin agredir.*

---

<sup>76</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 16)



- *Toma la iniciativa en el contacto social y, a su vez, es buscado por sus compañeros, porque resulta atrayente.*
- *Su comunicación con los otros es clara y directa. Los elementos verbales coinciden con los no verbales. Por lo que su comunicación es congruente.*
- *Tiene una actitud empática, es capaz de conectarse con las necesidades de los demás.*
- *Establece en forma adecuada relaciones con personas de mayor jerarquía*

***Frente a las tareas y obligaciones:***

- *Asume una actitud de compromiso, se interesa por la tarea y es capaz de orientarse por las metas que se propone.*
- *Es optimista en relación a sus posibilidades para realizar sus trabajos.*
- *Se esfuerza y es constante a pesar de las dificultades. No se angustia en exceso frente a los problemas, pero se preocupa por encontrar soluciones.*
- *Percibe el éxito como el resultado de sus posibilidades y esfuerzos.*
- *Cuando se equivoca es capaz de reconocerlo y de enmendar sus errores; no se limita a autoculparse ni a culpar a los otros.*
- *Su actitud es creativa. Es capaz de asumir los riesgos que implica una tarea nueva.*
- *Es capaz de trabajar en grupo con sus compañeros.*

### **III.10 – CARACTERÍSTICAS DE UNA BAJA AUTOESTIMA**

Branden<sup>77</sup> postula que la baja autoestima constituye tanto un factor causal que predispone a experimentar problemas psicológicos como la consecuencia de estos. Los problemas que se manifiestan como una autoestima pobre también contribuyen significativamente al constante deterioro de la misma. Una baja autoestima es sentirse inapropiado para la vida, inadecuado, no acerca de un tema, sino inadecuado como persona, inadecuado en la propia existencia y responder a los desafíos y alegrías de la vida con un sentimiento fundamental de incapacidad y desmerecimiento.

Siguiendo a este autor, podemos decir que la baja autoestima se correlaciona con la irracionalidad, con la rigidez, el miedo a lo nuevo y a lo desconocido, con la conformidad inadecuada o con una rebeldía poco apropiada, con la sumisión o el comportamiento reprimido de forma excesiva y el miedo a la hostilidad de los demás. En ocasiones pueden responder con hostilidad o agresión.

La baja autoestima implica insatisfacción, rechazo y desprecio hacia sí mismo. Se ven como inútiles, dependientes y abrumados. Por lo que estas personas son más vulnerables ante cualquier situación.

Los niños que son socialmente reservados o aislados pueden preocuparse demasiado por su desempeño en las situaciones sociales. Es posible que atribuyan el rechazo a las propias deficiencias de su personalidad, la cual se consideran incapaces de cambiar. En lugar de intentar nuevos métodos para obtener la aprobación, repiten las estrategias infructuosas o simplemente se rinden. Este asilamiento los priva a su vez de las experiencias grupales básicas para el desarrollo de su personalidad.

Los problemas de autoestima y las conductas sociales poco desarrolladas suelen ir unidas a estados emocionales negativos.

---

<sup>77</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 12)

Las personas con una baja autoestima entran en un círculo vicioso muy reforzante: al no apreciarse a sí mismas, carecen de motivación para llevar a cabo su superación personal, son pesimistas y se sienten inseguras para abordar los problemas cotidianos, lo que las hace poco comunicativas, tristes y con escasa capacidad resolutive. Esto las lleva a autocriticarse negativamente, socavando su autoestima y cerrando así el círculo vicioso.

La baja autoestima puede expresarse de diferentes maneras dependiendo de la personalidad del sujeto, de sus experiencias vitales y de los modelos de identificación a los que ha estado expuesto.

Algunas de las actitudes y conductas más frecuentes de las personas con problemas de autoestima son las siguientes:

- ***Actitud excesivamente quejumbrosa y crítica:*** esta actitud es una forma de expresar una sensación de descontento porque las cosas no les resultan como ellos se merecen o esperaban y la sensación de no ser suficientemente valorados por las otras personas. A través de sus quejas y críticas buscan la atención y la simpatía de los otros, pero pueden llegar a ser rechazados porque los demás se aburren de sus constantes quejas o consideran injustos sus reclamos. Esta actitud del ambiente viene a confirmar en ellos la idea de que nadie los comprende y asumen una posición de víctimas.
- ***Necesidad compulsiva de llamar la atención:*** son sujetos que están constantemente demandando que se los atienda, como una manera de lograr que los demás les confirmen que son importantes. Suelen interrumpir para que los demás se fijen en lo que están haciendo o pensando. Normalmente no tienen éxito y reciben respuestas negativas. Así, su necesidad de aprobación queda insatisfecha, lo que exacerba la actitud demandante.

- ***Necesidad imperiosa de ganar:*** son sujetos que se frustran y se ofuscan en forma desproporcionada si pierden. Creen que para ser queribles deben lograr ser siempre los primeros y hacerlo siempre mejor que los demás. En los juegos. No pueden asumir una actitud relajada de diversión, ya que el perder es vivido como una catástrofe. Lo mismo les sucede en todas las situaciones que involucran competencia. Son malos perdedores, porque no aceptan la derrota; y malos ganadores, porque hacen una ostentación exagerada de sus éxitos.
- ***Actitud inhibida y poco sociable:*** en la medida en que se los valora poco, tienen mucho temor a autoexponerse. Imaginan que son aburridos para los otros sujetos, por esta razón no se atreven a tomar la iniciativa creyendo que podrían ser rechazados. Tienen mucha dificultad para hacer amigos íntimos, y aunque no son rechazados tampoco son populares, ya que responden de manera poco activa a las demandas de los demás.
- ***Temor excesivo a equivocarse:*** son personas que están convencidas de que cometer una equivocación equivale a una catástrofe, por esta razón se arriesgan poco o nada.
- ***Actitud insegura:*** son sujetos que confían poco en sí mismos. Presentan gran inseguridad para autoexponerse, por ejemplo, tienen temor a hablar en público y un marcado sentido del ridículo. Esta actitud frena su creatividad, ya que prefieren hacer sólo aquello que están seguros de hacer bien. A pesar de que muchas veces tiene gran capacidad dedican mucho tiempo y energía a su trabajo, les falta originalidad, ya que el temor a errar y a probar nuevas experiencias limita sus posibilidades innovadoras.

- **Ánimo triste:** a veces aparecen como sujetos muy tranquilos, pero si se les observa con cuidado, muestran un sentimiento general de tristeza, sonríen con dificultad, las actividades que se les proponen no los motivan. Les falta espontaneidad y aparecen como poco vitales en relación a los demás. Tampoco pelean por su espacio y, en una actitud resignada, aceptan el lugar que se les asigna. Hay que tener presente que estas personas necesitan más que otros que se les dé un espacio significativo y que se les reconozcan sus habilidades.
- **Actitud perfeccionista:** La mayoría de estas personas, en su afán de corregir y mejorar lo que están haciendo, resultan muy pocos productivos. Les cuesta discriminar que es importante y que no lo es, por lo que gastan la misma energía en cosas accesorias que en cosas importantes, dejando de hacer, en ocasiones, tareas fundamentales.
- **Actitud desafiante y agresiva:** probablemente esta es la conducta que en la infancia es más difícil de percibir como problema de baja autoestima, ya que los niños desafiante aparecen como sobreseguros. Buscan recibir atención de manera inapropiada. En muchas ocasiones, la mayoría de la gente encubre su frustración y tristeza con sentimientos de rabia. El temor a la falta de aprobación lo compensan transformando su inseguridad en la conducta opuesta, es decir, en una conducta agresiva.
- **Actitud derrotista:** son sujetos, que por su historia de fracasos, tienden a imaginar que ante cualquier empresa que deban enfrentar los resultados van a ser deficientes, por lo que muchas veces ni siquiera lo inician. Se autoperciben como fracasados.

- ***Necesidad compulsiva de aprobación:*** son sujetos que quisieran ser constantemente aprobados por todos. Necesitan reconocimiento por cada logro y están buscando permanentemente la atención de los otros, dependiendo de ellos para su valoración personal. Detrás de esta necesidad de aprobación hay una inseguridad muy grande, una falta de confianza en sus propias capacidades y un temor muy marcado a mirarse a sí mismos, a enfrentar sus sentimientos y a autoevaluarse.

### **III.10.1- Causas de la baja autoestima:**

Las causas de una baja autoestima son muy diversas y varían en función de la edad:

- ***Infancia y adolescencia:*** normalmente, las causas que socavan la autoestima en niños y adolescentes residen en un entorno social y familiar desfavorable: ser humillado o ridiculizado, no reconocer sus logros y solo sus errores, no satisfacer sus necesidades de ser escuchado y consolado, no valorar sus ideas o propuestas, compararlo negativamente con otros, forzarlo a hacer cosas que no desea, no respetar la fase evolutiva del niño, hacerlos responsables de cosas para las que no está capacitado, tratarlo de inútil para hacer una actividad que si podría realizar, recibir conductas incoherentes de sus padres o cuidadores, recriminar su conducta sexual espontánea, sobreproteger al niño, hacer que se sienta culpable como medida represiva, dirigirse a él con apelativos o ademanes humillantes.
- ***Edad adulta y vejez:*** con la edad las personas nos volvemos cada vez más sensibles a la valoración de quienes nos rodean, especialmente de aquellos que queremos. Las causas de una baja autoestima son múltiples, algunas de ellas son: situación laboral indeseable, crisis sentimentales, defectos físicos, humillación y crítica ante los demás, trastornos emocionales, crisis evolutivas (jubilación muerte de familiares, enfermedades crónicas, etc.).

### **III.11 - LA AUTOESTIMA Y EL TRABAJO PRODUCTIVO**

Siguiendo a Branden<sup>78</sup>, uno de los aspectos más importantes a considerar dentro de la autoestima, es la relación entre esta y el trabajo productivo, y, mas ampliamente, su relación con el crecimiento y el ejercicio de las capacidades mentales del hombre.

Existe otro sentido en el que se puede usar el concepto de eficacia: se puede referir a la efectividad de una persona en áreas específicas de consecución, que se derivan del conocimiento y habilidades concretas que ha ido adquiriendo. A este segundo tipo puede calificarse como eficacia particularizada.

Una persona puede poseer cierta variedad de habilidades prácticas, sentir confianza en si misma en un determinado número de áreas delimitadas, manifestando así un grado de eficacia particularizada, y, sin embargo, carecer de ese sentido de eficacia fundamental que es propio de la autoestima.

El hombre conserva su eficacia metafísica mediante la expansión constante de eficacia particularizada, durante toda su vida; es decir, mediante la expansión de su conocimiento comprensión y capacidad.

El crecimiento intelectual constante es una exigencia de la autoestima, una necesidad de la vida humana. Por lo tanto, el hombre sobrevive no ajustándose a su entorno físico como un animal, sino transformándolo por medio del trabajo productivo.

El deseo de crecer en conocimientos y habilidades, en comprensión y control, es la expresión de la dedicación humana al proceso vital. La pasividad estancada y la autoestima son incompatibles. Esto no quiere decir que, para una persona psicológicamente sana, la vida consista únicamente en resolver problemas, realizar un trabajo productivo y perseguir metas a largo plazo.

---

<sup>78</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 213)

El ocio, el recreo, el amor, el compañerismo humano son elementos vitales de la existencia humana. Pero el trabajo productivo es el proceso mediante el cual un hombre alcanza esa sensación de control sobre su vida que es la precondition necesaria para ser capaz de disfrutar los demás valores que tiene a su alcance. La persona que carece de dirección o propósito, aquella que carece de metas productivas, necesariamente se siente indefensa y fuera de control. Un propósito productivo es una necesidad psicológica, una exigencia del bienestar psicológico.

El placer mas temprano que hallamos en la vida humana es el de obtener una sensación de control, de eficacia, placer que ella misma genera. Esta es la forma de placer que una persona psicológicamente sana no pierde nunca, sigue siendo un motivo central en su vida.

La envergadura de la ambición productiva de una persona refleja no solo la esfera de acción de su inteligencia, sino, lo que es mas importante, el grado de su autoestima. Cuanto más alto sea el grado de autoestima de una persona, más alta serán las metas que se fije y más exigente los desafíos que tienda a buscar.

Los logros productivos son consecuencia y expresión de una autoestima sana, no su causa. La causa de una autentica autoestima es psicoepistemologica: el carácter racional, centrado en la realidad, de los procesos de pensamientos humanos.

En términos generales, existen cinco áreas (interconectadas) que permiten al hombre disfrutar de la vida: el trabajo productivo, las relaciones humanas, el esparcimiento, el arte y el sexo.

El trabajo productivo es el área más fundamental; es esencial para el sentido de eficacia que tenga una persona, y, por tanto, para su capacidad de disfrutar plenamente de los demás valores de su existencia.



### **III.12 – LA FALSA AUTOESTIMA**

#### **III.12.1 - El miedo contra el pensamiento**

Una autoestima sana ofrece a la persona un arma para enfrentarse a los errores: dado que no pone en duda su propio valor y eficacia de su mente, dado que no siente que la realidad es su enemigo, es libre para aplicar todo su potencial intelectual y su conocimiento a la labor de identificar los hechos y manejar problemas.

Branden<sup>79</sup> postula que, hasta el punto en que una persona carezca de autoestima, su conciencia estará gobernada por el miedo: el miedo a la realidad, frente a la que se siente incapaz. El miedo es la antítesis del pensamiento. Si un hombre cree que hay aspectos cruciales de la realidad, con los que debe tratar, que están cerrados a su comprensión, si se enfrenta a los problemas clave de su vida con una sensación básica de indefensión, esos miedos actúan como saboteadores de su eficacia. Si un hombre siente que su pensamiento está condenado al fracaso, no piensa, o al menos, no lo hace con demasiada persistencia.

Si un hombre se considera indefenso, ineficaz, sus acciones tenderán a confirmar y reforzar esa imagen negativa de sí mismo, creando así un círculo vicioso. Según este mismo principio, un hombre que confía en su eficacia tenderá a funcionar eficazmente.

La naturaleza de la autoestima y autoimagen de una persona no determina su pensamiento, pero afecta a sus incentivos emocionales, de modo que sus sentimientos tienden a fomentar o recortar el pensamiento, acercarle a la realidad o apartarle de ella, llevarle a la eficacia o alejarle de ella.

---

<sup>79</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 231)

Al intentar fingir una autoestima que no posee, condiciona su percepción de la realidad; establece, como principio de funcionamiento de su mente, que ciertas consideraciones suplantán a la realidad, a los hechos y a la verdad. Así se ve forzado a perpetuar y fortalecer ese mismo tipo de políticas que van en contra de la razón, y que en primer lugar ocasionaron su pérdida de autoestima.

### **III.12.2 – La autoestima y la falsa autoestima**

Si una persona no consigue tener autoestima, las consecuencias son sentimientos de ansiedad, inseguridad, dudas sobre uno mismo, la sensación de no encajar en la realidad, de ser ineficaz para existir. La ansiedad es la señal de alarma psicológica que avisa de un peligro para el organismo.

La falsa autoestima, una pretensión irracional de valorarse, es un recurso no racional, autoprotector, para que disminuya la ansiedad y para ofrecer una falsa sensación de seguridad, para aliviar la necesidad de auténtica autoestima posibilitando a la vez la evasión de las auténticas causas de esa falta de autoestima.

La persona mantiene una falsa autoestima básicamente mediante dos métodos: eludiendo, reprimiendo, racionalizando o negando de alguna otra manera ideas y sentimientos que pudieran afectar negativamente su autoevaluación, e intentando derivar sus sensación de eficacia y dignidad de algo que no sea la racionalidad, algún valor o virtud alternativos que le parecen menos exigentes o más fácilmente alcanzables.

Un hombre puede ser perfectamente racional y lucido en un área que no afecta o amenaza su autoestima, y ser irracional, evasivo, defensivo en un área que sí amenaza su autovaloración. Si una persona carece de autoestima, vive negativamente y a la defensiva. Cuando elige sus metas y valores particulares, su motivo primario no es el de proporcionarse un disfrute positivo, sino el de defenderse frente a la ansiedad, ante los sentimientos dolorosos de incompetencia, las dudas acerca de sí misma y la culpabilidad.

## **CAPÍTULO IV**

### **TRABAJO DE CAMPO**

## **IV – TRABAJO DE CAMPO**

### **IV.1 – PLANTEO DEL PROBLEMA:**

La palabra jubilación proviene de vocablo latino “jubilatio”, que significa júbilo o alegría y supone el estado en que se encuentran las personas que han logrado llegar al momento del retiro laboral. Sin embargo, esta nueva situación implica, que los adultos mayores son retirados del circuito productivo, un alejamiento de las actividades sociales, por lo tanto, puede ser un momento de desequilibrio.

En general, la jubilación conlleva, pérdida del rol laboral, la disminución de los ingresos, el cambio de ritmo de vida cotidiana, la reestructuración de los contactos familiares y sociales y la disponibilidad de una gran cantidad de tiempo libre. Además, el individuo tiene que hacer frente a las limitaciones de sus capacidades, propias de esta etapa de la vida, lo cual afecta significativamente su percepción de autoeficacia, sobre todo, en una sociedad que valora la juventud.

Esta nueva percepción subjetiva, provocada por las sucesivas rupturas; con su grupo de pertenencia, con su capacidad de participación, con sus roles sociales; puede producir un detrimento de la autoestima.

Por lo anteriormente mencionado, este trabajo persigue el objetivo de observar y determinar como se alteran las variables autoestima y autoeficacia durante el proceso de jubilación en los hombres.

## **IV.2 – OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

Los principales objetivos que guían mi trabajo son:

- 1) Observar como se ven afectadas las variables autoestima y autoeficacia durante el proceso de jubilación;
- 2) Ver en que grado las autoevaluaciones que realiza el adulto mayor en esta etapa afectan su autoestima;
- 3) Diferenciar en que parte del proceso de jubilación se percibe mayor desajuste de las variables mencionadas;
- 4) Establecer tipos de relaciones entre autoestima y autoeficacia;
- 5) Proponer medidas de acción preventivas y correctivas.

## **IV.3 - DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

De acuerdo al enfoque que se pretende dar al presente trabajo y al estado actual del conocimiento en el tema, se trata de una investigación de tipo “*exploratoria y descriptiva*” con objetivos de carácter preliminar, no definitivos.

No sería posible entender completamente como se ven afectadas las variables Autoestima y Autoeficacia durante el proceso de jubilación en los hombres, por lo tanto, el estudio se centra en como se comportan dichas variables durante las diferentes etapas del proceso.

Este es un trabajo de tipo “*exploratorio*” (Sampieri, Collado, y Lucio; 1998)<sup>80</sup> ya que se examina un tema o problema de investigación poco estudiado. Estos tipos de estudios nos sirven para obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa. En este caso, si bien existen investigaciones sobre el proceso de jubilación, no se han encontrado antecedentes de investigaciones que analicen particularmente las relaciones entre las variables Autoestima y Autoeficacia, lo que le da a este estudio su carácter distintivo.

Este trabajo también es “*descriptivo*”, por lo que el propósito es describir como se comportan las variables autoestima y autoeficacia durante el proceso de jubilación en los hombres. No se pretende llegar a conclusiones definitivas que agoten todas las explicaciones posibles sobre esta temática, sólo a conclusiones descriptivas acerca de las variables vinculadas a este proceso. La simple descripción no representa todo el proceso de investigación; la obtención y recolección de datos son necesarias, pero el proceso finaliza una vez que los datos son organizados y pueden extraerse de ellos conclusiones significativas. Los estudios descriptivos miden de manera independiente los conceptos o variables a los que se refieren, para especificar las propiedades de las personas o grupos que se incluyen en el estudio. (Sampieri, Collado, y Lucio; 1998)<sup>81</sup>

De acuerdo a la disposición y al manejo de los elementos que intervienen en el trabajo, y el plan a seguir en la obtención y tratamiento de los datos, se trata de una investigación “*no experimental comparativa*”, en tanto se realiza sin manipulación intencional de las variables, ni asignación de sujetos al azar. Comparativa en tanto abarca cuatro rangos de edades de los sujetos por jubilarse o jubilados, lo que permite efectuar comparaciones entre las distintas etapas del proceso. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador (Sampieri, Collado, y Lucio; 1998)<sup>82</sup>.

---

<sup>80</sup> Sampieri R., Collado C., Lucio P. (2000) “Metodología de la investigación”. México. Ed. McGraw-Hill. Segunda Edición. (pag. 58 – 59)

<sup>81</sup> Ob. cit. pag. 110 (pag. 60 – 61)

<sup>82</sup> Ob. cit. pag. 110 (pag. 184 – 185)

La validez que sostiene este trabajo es una “*validez interna*”, por que es representativa sólo de las personas participantes y no de otras, por lo cual no es generalizable. Cuando una muestra no es representativa, se anula por completo la generalización, a pesar de que la confección y la aplicación de las encuestas hayan sido exquisitas. Por lo tanto, esta muestra se considera sesgada (León y Montero; 1993)<sup>83</sup>. Este trabajo carece de validez estadística.

#### **IV.4 – SUJETOS**

En el trabajo de campo, el referente empírico lo constituye una muestra de 32 sujetos de sexo masculino, en el rango de 55 a 75 años de edad, autoválidos y no institucionalizados. Se seleccionó sujetos residentes en el Gran Mendoza y pertenecientes a un estatus socioeconómico de medio a medio alto. Para evitar la influencia de variables no estudiadas en el presente trabajo, se seleccionaron hombres que no padecieran enfermedades.

#### **IV.5 – TIPO DE MUESTRA**

La muestra del presente trabajo es “*intencional*”, es decir, no se utilizó un procedimiento aleatorio o el azar para incluir a los sujetos en la muestra (León y Montero, 1993).<sup>84</sup> Se seleccionó a los sujetos porque poseían características que eran de interés para la investigación. También se trata de una muestra “*no probabilística*” (Sampieri, collado y Lucio, 1998)<sup>85</sup> ya que la elección de los sujetos no dependió de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características que se estaba buscando. La elección de los sujetos no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión del investigador.

---

<sup>83</sup> León, O. y Montero, I. (2003). “Métodos de investigación en Psicología y Educación”. España. Ed. McGraw-Hill. Tercera Edición. (pag. 109)

<sup>84</sup> Ob. cit. pag. 111 (pag. 110 – 111- 116)

<sup>85</sup> Ob. cit. pag. 110 (pag. 207)

Por lo tanto, el carácter de este trabajo es exploratorio, ya que se basa en una “*muestra no probabilística*”, la cual implica que es un muestreo, en el que no se puede determinar cuál es la probabilidad de que un elemento de la población forme parte de la muestra, es decir, los resultados obtenidos no pueden generalizarse al resto de la población.

#### **IV.6- INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS: DESCRIPCIÓN Y FUNDAMENTO:**

Los instrumentos metodológicos seleccionados para administrar a los sujetos son:

- **La Entrevista**
- **La Escala de Autoestima** (Morris Rosenberg, 1965)
- **La Escala de Autoeficacia Generalizada** (Judith Bähler, Ralf Shwarzer & Matthias Jerusalem, 1993).

##### **IV.6.1 – La Entrevista**

La entrevista se define como una conversación, dirigida o no, con una o más personas, destinada a obtener una información predeterminada, con propósitos de investigación o de orientación. La entrevista puede ser *dirigida*, con el fin de obtener una información específica y predeterminada, como es el caso de la entrevista que se utilizó para este trabajo, o puede ser libre.

Las *entrevistas estructuradas* suponen siempre la presencia del entrevistador y un conjunto de preguntas previamente determinadas (como en el cuestionario). Las cuestiones pueden ser tanto abiertas como cerradas. La ventaja de este tipo de entrevista, es que el entrevistador puede aclarar las preguntas que no se entienden.



Un posible inconveniente que se puede presentar en este tipo de entrevistas, es que los sujetos se dejen llevar por la deseabilidad social o la vergüenza. A este fenómeno se lo denomina “*sesgo del experimentador*”, porque surge por la presencia del investigador (León y Montero)<sup>86</sup>

Según José Bleger<sup>87</sup>, la entrevista es una técnica de investigación que puede tener en sus múltiples usos una gran variedad de objetivos (investigación, diagnóstico, terapia, etc.). Las entrevistas pueden ser de dos tipos fundamentales: *abierta* y *cerrada*. En este estudio, se utilizó la “*entrevista cerrada*”, ya que las preguntas estaban previstas antes del contacto con el entrevistado, tanto como lo estaban el orden y la forma de plantearlas, además, en el momento de la toma, no se alteró ninguna de estas disposiciones. Se optó por este tipo de entrevista ya que permite una mejor comparación sistemática de datos, lo cual es más oportuno cuando las entrevistas se llevan a cabo con objetivos de investigación. La entrevista es un campo de trabajo en el cual se investiga la conducta de seres humanos. En el curso de la entrevista se verifican y rectifican las hipótesis y a su vez, la misma se enriquece con las hipótesis previas.

Tomando en cuenta el número de participantes en cada entrevista, se puede clasificar como una “*entrevista individual*”, ya que se trabajaba con un sólo entrevistado por vez.

En las entrevistas se incluyeron ciertas variables importantes para la comprensión del tema, que no han sido desarrolladas en el trabajo. Dichas variables son:

- ***Estado Civil:*** ya que se ha demostrado a través de investigaciones que las personas casadas se adaptan mejor al periodo anterior y posterior a la jubilación.
- ***Estudios:*** ya que a mayor nivel educativo hay mejor adaptación a la jubilación.

---

<sup>86</sup> Ob. cit. pag. 111 (pag. 120 – 123)

<sup>87</sup> Bleger, J. (1971) “Temas de psicología: entrevista y grupos.”. Buenos Aires. Ed. Nueva Visión.

- **Grupo familiar:** la percepción de las relaciones familiares, sociales, actividades realizadas, tienen mucha importancia ya que a mayor apoyo, mejor adaptación y jubilación satisfactoria.
- **Ocupación:** al parecer las personas con ocupaciones más altas expresan más razones positivas ante la jubilación.
- **Sentimientos y expectativas frente a la jubilación:** es importante tener en cuenta los procesos cognitivos, emocionales, relacionales tanto en la preparación para la jubilación como para el afrontamiento de la misma, para conseguir una adaptación satisfactoria.
- **Proyectos futuros:** si existe la planificación de proyectos, la adaptación es positiva.

#### **IV.6.2 - Escala de Autoestima**

La Escala de Autoestima de Rosenberg (1965) está basada en el modelo de Guttman, es unidimensional y consta de 10 ítems, frases de las que 5 están enunciadas de forma positiva y 5 de forma negativa para controlar el efecto de la aquiescencia. El contenido de los ítems es de carácter general, permitiendo así obtener datos sobre el sentimiento de satisfacción o insatisfacción que tiene la persona consigo misma.

Las 4 opciones de respuesta son:

- **Muy de acuerdo (1)**
- **De acuerdo (2)**
- **En desacuerdo (3)**
- **Muy en desacuerdo (4)**

Estas respuestas se puntúan de 1 a 4. Mezclando los ítems positivos y negativos en un puntaje total, no tendría significado, pero se pueden convertir las respuestas de modo que todas vayan en una dirección.

#### **IV.6.2.1 - Sistema de Calificación**

Para ítems **2, 5, 6, 8 y 9** se entra el puntaje de 1 a 4, según la respuesta del sujeto.

Para los ítems **1, 3, 4, 7 y 10** se siguen las siguientes instrucciones:

**Si el puntaje fue 1, entre 4**

**Si el puntaje fue 2, entre 3**

**Si el puntaje fue 3, entre 2**

**Si el puntaje fue 4, entre 1**

#### **IV.6.2.2 - Interpretación**

Su puntaje total puede ir de 10 (Muy baja autoestima) a 40 (Muy alta autoestima), mientras más alto el puntaje, más alta la autoestima. En trabajos realizados con adultos, los puntajes estuvieron en un rango de 22 a 40 puntos.

10		<b>Muy baja</b>
11	26	<b>Baja</b>
27	39	<b>Media</b>
40		<b>Alta</b>

### IV.6.2.3 - Confiabilidad y Validez

La confiabilidad se refiere al hecho de que un procedimiento de recolección de datos lleva siempre a la obtención de la misma información, dentro de una situación dada, independientemente de quien recoja los datos o del momento en que se realice. Es decir, implica que un procedimiento determinado permita obtener resultados similares cuando se cumplan las mismas condiciones. La validez, hace referencia al grado en que las pruebas miden realmente lo que afirman medir.

Esta escala de autoestima se considera un instrumento ampliamente validado a través de su aplicación en múltiples investigaciones psicológicas (Curbow y Somerfield, 1991; Kernis y Grannemann, 1991; Roberts y Monroe, 1992)<sup>88</sup>, encontrando que tiene un nivel de reproductibilidad de .93 (Rosenberg, 1965)<sup>89</sup> y una consistencia interna que varía de .76 a .87 (Curbow y Somerfield, 1991)<sup>90</sup>.

### IV.6.2.4 - Características de una autoestima alta:

#### En relación a sí mismo:

- *Tienen una actitud de confianza frente sí mismo, actúa con seguridad y se siente capaz y responsable por lo que siente, piensa y hace.*
- *Es una persona integrada, que está en contacto con lo que siente y piensa.*
- *Tiene capacidad de autocontrol y es capaz de autorregularse en la expresión de sus impulsos.*

---

<sup>88</sup> Ob. cit. pag.82 (pag. 105)

<sup>89</sup> Ob. cit. pag. 82 (pag. 105)

<sup>90</sup> Ob. cit. pag. 82 (pag. 105)

**En relación a los demás:**

- *Es abierto y flexible, lo que le permite crecer emocionalmente en la relación con los otros.*
- *Tiene una actitud de valoración de los demás y los acepta como son.*
- *Es capaz de ser autónomo en sus decisiones y le es posible disentir sin agredir.*
- *Toma la iniciativa en el contacto social y, a su vez, es buscado por sus compañeros, porque resulta atrayente.*
- *Su comunicación con los otros es clara y directa. Los elementos verbales coinciden con los no verbales. Por lo que su comunicación es congruente.*
- *Tiene una actitud empática, es capaz de conectarse con las necesidades de los demás.*
- *Establece en forma adecuada relaciones con personas de mayor jerarquía*

**Frente a las tareas y obligaciones:**

- *Asume una actitud de compromiso, se interesa por la tarea y es capaz de orientarse por las metas que se propone.*
- *Es optimista en relación a sus posibilidades para realizar sus trabajos.*
- *Se esfuerza y es constante a pesar de las dificultades. No se angustia en exceso frente a los problemas, pero se preocupa por encontrar soluciones.*
- *Percibe el éxito como el resultado de sus posibilidades y esfuerzos.*
- *Cuando se equivoca es capaz de reconocerlo y de enmendar sus errores; no se limita a autoculparse ni a culpar a los otros.*

- *Su actitud es creativa. Es capaz de asumir los riesgos que implica una tarea nueva.*
- *Es capaz de trabajar en grupo con sus compañeros.*

#### **IV.6.2.5 - Características de una persona con baja autoestima:**

- ***Actitud excesivamente quejumbrosa y crítica:** esta actitud es una forma de expresar una sensación de descontento porque las cosas no les resultan como ellos se merecen o esperaban y la sensación de no ser suficientemente valorados por las otras personas. A través de sus quejas y críticas buscan la atención y la simpatía de los otros, pero pueden llegar a ser rechazados porque los demás se aburren de sus constantes quejas o consideran injustos sus reclamos. Esta actitud del ambiente viene a confirmar en ellos la idea de que nadie los comprende y asumen una posición de víctimas.*
- ***Necesidad compulsiva de llamar la atención:** son sujetos que están constantemente demandando que se los atienda, como una manera de lograr que los demás les confirmen que son importantes. Suelen interrumpir para que los demás se fijen en lo que están haciendo o pensando. Normalmente no tienen éxito y reciben respuestas negativas. Así, su necesidad de aprobación queda insatisfecha, lo que exacerba la actitud demandante.*
- ***Necesidad imperiosa de ganar:** son sujetos que se frustran y se ofuscan en forma desproporcionada si pierden. Creen que para ser queribles deben lograr ser siempre los primeros y hacerlo siempre mejor que los demás. En los juegos. No pueden asumir una actitud relajada de diversión, ya que el perder es vivido como una catástrofe. Lo mismo les sucede en todas las situaciones que involucran competencia.*

- **Actitud inhibida y poco sociable:** *en la medida en que se los valora poco, tienen mucho temor a autoexponerse. Imaginan que son aburridos para los otros sujetos, por esta razón no se atreven a tomar la iniciativa creyendo que podrían ser rechazados. Tienen mucha dificultad para hacer amigos íntimos, y aunque no son rechazados tampoco son populares, ya que responden de manera poco activa a las demandas de los demás.*
  
- **Temor excesivo a equivocarse:** *son personas que están convencidas de que cometer una equivocación equivale a una catástrofe, por esta razón se arriesgan poco o nada.*
  
- **Actitud insegura:** *son sujetos que confían poco en sí mismos. Presentan gran inseguridad para autoexponerse, por ejemplo, tienen temor a hablar en público y un marcado sentido del ridículo. Esta actitud frena su creatividad, ya que prefieren hacer sólo aquello que están seguros de hacer bien. A pesar de que muchas veces tiene gran capacidad dedican mucho tiempo y energía a su trabajo, les falta originalidad, ya que el temor a errar y a probar nuevas experiencias limita sus posibilidades innovadoras.*
  
- **Ánimo triste:** *a veces aparecen como sujetos muy tranquilos, pero si se les observa con cuidado, muestran un sentimiento general de tristeza, sonríen con dificultad, las actividades que se les proponen no los motivan. Les falta espontaneidad y aparecen como poco vitales en relación a los demás. Tampoco pelean por su espacio y, en una actitud resignada, aceptan el lugar que se les asigna. Hay que tener presente que estas personas necesitan más que otros que se les dé un espacio significativo y que se les reconozcan sus habilidades.*

- **Actitud perfeccionista:** *La mayoría de estas personas, en su afán de corregir y mejorar lo que están haciendo, resultan muy pocos productivos. Les cuesta discriminar que es importante y que no lo es, por lo que gastan la misma energía en cosas accesorias que en cosas importantes, dejando de hacer, en ocasiones, tareas fundamentales.*
- **Actitud desafiante y agresiva:** *En muchas ocasiones, la mayoría de la gente encubre su frustración y tristeza con sentimientos de rabia. El temor a la falta de aprobación lo compensan transformando su inseguridad en la conducta opuesta, es decir, en una conducta agresiva.*
- **Actitud derrotista:** *son sujetos, que por su historia de fracasos, tienden a imaginar que ante cualquier empresa que deban enfrentar los resultados van a ser deficientes, por lo que muchas veces ni siquiera lo inician. Se autoperciben como fracasados.*
- **Necesidad compulsiva de aprobación:** *son sujetos que quisieran ser constantemente aprobados por todos. Necesitan reconocimiento por cada logro y están buscando permanentemente la atención de los otros, dependiendo de ellos para su valoración personal. Detrás de esta necesidad de aprobación hay una inseguridad muy grande, una falta de confianza en sus propias capacidades y un temor muy marcado a mirarse a sí mismos, a enfrentar sus sentimientos y a autoevaluarse.*



#### **IV.6.3 - Escala de Auto-eficacia Generalizada**

La versión Alemana de esta escala fue originalmente desarrollada por Jerusalem y Schwarzer en 1981, primero como una versión de 20 ítems, y posteriormente fue reducida a una versión de 10 ítems referidos a la percepción de autoeficacia generalizada (Schwarzer, 1998)<sup>91</sup>. La persona debe puntuar el grado de identificación que siente con cada uno de los ítems, de acuerdo a sus características personales. Cada ítem está basado en la confianza de la competencia personal para afrontar eventos adversos o estresantes.

El puntaje es el siguiente:

**1 pto. = Incorrecto.**

**2 ptos. = Apenas cierto.**

**3 ptos. = Más bien cierto.**

**4 ptos. = Cierto.**

La puntuación total obtenida por cada persona puede oscilar entre **40 ptos.** (Altas expectativas de autoeficacia generalizada) y **10 ptos.** (Bajas expectativas de autoeficacia generalizadas), es decir que a mayor puntaje mayor percepción de autoeficacia generalizada y a menor puntaje menor percepción de autoeficacia generalizada.

No proporciona información detallada acerca de las situaciones concretas en que la persona pueda tener dificultades. A pesar de ello, el cuestionario cubre un importante dominio a tener en cuenta, en tanto se refiere a la auto-descripción general que hace la persona acerca de su percepción de autoeficacia.

---

<sup>91</sup> Vezzoni, Mauricio (2002) "Autoeficacia y conducta adictiva" Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza. (pag. 216)

La Auto-eficacia es comúnmente entendida como un dominio específico, es decir, que uno puede tener más o menos firmes auto-creencias en diferentes dominios o situaciones de dominio particular. Pero algunos investigadores tienen también conceptualizado un sentido generalizado de auto-eficacia.

La escala General de Auto-eficacia abarca un amplio y estable sentido de competencia personal para tratar efectivamente con una variedad de situaciones estresantes.

No hay límite de tiempo como tampoco hay respuestas correctas o incorrectas.

#### **IV.6.3.1 - Confiabilidad y Validez**

La escala de autoeficacia generalizada de Jerusalem y Schwarzer está basada en la teoría de la autoeficacia de Albert Bandura. La fiabilidad y validez predictiva han sido verificadas en varios estudios previos (Jerusalem y Schwazer, 1989, 1992, 1995; Mittag y Schwarzer, 1993, en Bandura; 1999)<sup>92</sup>.

Schwarzer (1998)<sup>93</sup> plantea que la percepción de autoeficacia generalizada se relaciona con las creencias optimistas de considerarse capaz de enfrentar una larga variedad de estresores. A diferencia de otros constructos de optimismo, las creencias de autoeficacia generalizada explícitamente se refieren a la competencia para tratar con situaciones cambiantes. Esto es medido con una escala compuesta por 10 parsimoniosos ítems que fueron desarrollados para usar en diferentes culturas.

Se ha adaptado y comprobado el uso del instrumento en 14 culturas diferentes por medio de un estudio realizado por los autores (y colaboradores) en el que se le administró la prueba a un total de 12.840 individuos.

---

<sup>92</sup> Ob. cit. pag. 121 (pag. 217)

<sup>93</sup> Ob. cit. pag. 121 (pag. 217)

La naturaleza de la escala fue replicada en todas las muestras, usando análisis confiables tanto exploratorios como confirmatorios del factor de análisis (estudio realizado por Ralph Schwarzer (1992) – “General Perceived self. – Efficacy in 14 Cultures”)<sup>94</sup>.

Por otro lado, Schwarzer (1998), refiere que las versiones alemanas, chinas y españolas están bien validadas (Schwazer, Bähler, Kwiatek, Schröder y Zhang, 1997 y Schwazer, 1995, en Schwazer; 1998)<sup>95</sup>. Este autor plantea que, además, el estudio dirigido a 14 culturas comparó la propiedad psicométrica de la escala en sus versiones en alemán, inglés, holandés, español, ruso, griego, árabe, húngaro, polaco, chino, indonesio, japonés y coreano.

El propósito del estudio fue doble: por un lado, examinar si el constructo teórico de autoeficacia percibida es universal, y por otro, alcanzar adaptaciones psicométricamente estables del inventario, para que pueda ser usado en distintas poblaciones.

Además, la escala ha sido utilizada en numerosos proyectos de investigación, que han dado consistencia interna. La escala no sólo es parsimoniosa y confiable, sino también válida en términos de validez discriminativa y de convergencia. Por ejemplo, existe correlación positiva con la autoestima y el optimismo y negativa con la ansiedad, depresión y síntomas físicos (Schwarzer; 1998)<sup>96</sup>.

Excepto en niños, la escala fue aplicada, para esta investigación en 14 culturas, en un amplio tramo de edades. El rango va desde los 15 años hasta los 90, habiendo sido más utilizada en personas de entre 15 y 37 años, especialmente en personas de 19 años.

---

<sup>94</sup> Ob. cit. pag. 121 (pag. 218)

<sup>95</sup> Ob. cit. pag. 121 (pag. 218)

<sup>96</sup> Ob. cit. pag. 121 (pag. 218)

Los resultados de este estudio arrojaron, en suma, que la consistencia interna de la escala es muy satisfactoria, considerando que la escala posee sólo 10 ítems. Esta escala que ha sido utilizada en numerosos proyectos de investigación ha mostrado una alta consistencia interna entre .75 y .91.

La versión en español fue realizada por Judith Bähler en 1993. El inventario, de todas maneras, no puede ser utilizado como un sustituto para un dominio específico de Auto-eficacia. Por ejemplo, en caso de fobias ante arañas, problemas con matemáticas o conductas adictivas, medidas de dominio específico de percepción de Auto-eficacia son mejores predictores de resultado que uno generalizado. En contraste, si son características de ansiedad, depresión, o una construcción similar global para ser diagnosticadas y pronosticadas, las construcciones generalizadas son las más adecuadas (Schwarzer, 1993, 1996)<sup>97</sup>.

#### **IV.6.3.2 - Implicancias de la autoeficacia generalizada**

Este instrumento es una escala que mide la percepción de autoeficacia generalizada. En este sentido, la autoeficacia no se concibe como una cognición específica de un dominio o específica de una situación, sino como un sentido general de seguridad en las propias capacidades para dominar los diferentes tipos de demandas, tanto individuales como ambientales (Jerusalem y Mittag, en Bandura; 1999)<sup>98</sup>.

Las expectativas de autoeficacia generalizada, en comparación con expectativas de autoeficacia en dominios más específicos, es un recurso muy importante en el proceso de jubilación, ya que se refieren a la percepción que se tiene acerca de la capacidad de ser competente en diversos ámbitos y frente a estresores múltiples, lo cual es imprescindible en esta etapa, teniendo en cuenta todos los cambios por los que tiene que atravesar el adulto mayor.

---

<sup>97</sup> Ob. cit. pag. 121 (pag. 219)

<sup>98</sup> Ob. cit. pag. 121 (pag. 219)

Jerusalem y Mittag (en Bandura; 1999)<sup>99</sup>, plantean que en el contexto de situaciones vitales estresantes, las creencias generales de eficacia pueden servir como recurso personal o factor de vulnerabilidad.

Posibilidades que presenta un sentido alto de eficacia percibida y vulnerabilidades que plantea un sentido bajo de eficacia percibida, planteadas en función de la autoeficacia percibida, que se presentan en las personas en forma de *tendencias*, que influyen en el modo con el que luego afrontan situaciones difíciles y resuelven problemas: (Bandura; 1999)<sup>100</sup>.

▪ **Personas con un alto sentido de eficacia generalizada:**

- *Confían en sus propias capacidades para dominar diferentes tipos de demandas.*
- *Tienden a interpretar las demandas y problemas más como retos que como amenazas o sucesos subjetivamente incontrolables.*
- *Tienden a encarar demandas estresantes con confianza.*
- *Se sienten motivados por la activación psicológica.*
- *Juzgan los sucesos positivos como algo causado por el esfuerzo y los sucesos negativos como algo debido, fundamentalmente, a las circunstancias externas o al poco esfuerzo personal, no a la falta de capacidad propia.*
- *Planifican por medio del establecimiento de metas acordes a sus capacidades.*
- *Sienten mayor interés por las tareas y objetivos a realizar.*
- *Los objetivos establecidos son más retadores, y su comportamiento para alcanzarlos más firme.*
- *Son más capaces de hacer realidad el futuro planificado.*
- *Visualizan con mayor frecuencia escenarios de acción futura donde se desenvuelven con éxito, y aportan pautas y apoyos positivos para la ejecución.*
- *Tienden a mantenerse orientados a la tarea.*
- *Ante los fracasos, tienden a ejecutar un mayor esfuerzo para superar el desafío.*
- *Poseen mayor habilidad para transformar cognitivamente las situaciones amenazantes en situaciones benignas.*

---

<sup>99</sup> Ob. cit. pag. 121 (pag. 220)

<sup>100</sup> Ob. cit. pag. 121 (pag. 220)

- *Poseen niveles moderados de ansiedad, en tanto aportan formas efectivas de conducta que convierten entornos amenazantes en seguros.*
- *Son más propensas a enfrentar situaciones que generan estrés y mayor es su éxito logrando modelarlas.*
- *Assumen actividades retadoras y seleccionan entornos para los que se juzgan capaces de manejar.*
- *Usan un buen pensamiento analítico, que se refleja en los logros de ejecución.*
- *Recuperan rápidamente la sensación de eficacia tras los fracasos o reveses, esto en tanto los atribuyen a la insuficiencia de esfuerzos propios, o a la deficiencia de conocimientos y destrezas que requiere la tarea.*

▪ **Personas con un bajo sentido de eficacia generalizada:**

- *Son propensos a las dudas sobre sí mismos.*
- *Tienden a interpretar los problemas o dificultades como situaciones amenazantes.*
- *Son más vulnerables ante experiencias aversivas porque tienden a preocuparse.*
- *Interpretan la activación fisiológica como indicadora de ansiedad.*
- *La ansiedad activada suele ser alta, reforzada por la sensación de no poder controlarla.*
- *Tienden a considerar el feedback social como evaluaciones del valor personal.*
- *Tienden a sentirse personalmente más responsables de los fracasos que de los éxitos.*
- *Suelen tener dificultades para enfrentar situaciones complejas, cambiantes y estresantes.*
- *Se sienten menos capaces de hacer realidad el futuro planeado.*
- *Tienden a visualizar escenarios de fracaso y meditan sobre todas las cosas que podrían salirles mal.*
- *Ante demandas ambientales difíciles, tienden a comportarse de forma cada vez más errática en su pensamiento analítico, reducen sus aspiraciones y se deteriora la calidad de la ejecución.*

- *Tienden a magnificar la gravedad de las posibles amenazas, en tanto se consideran incapaces de poder afrontarlas.*
- *Suelen atribuir los fracasos o reveses a la propia incapacidad, por lo cual, los fracasos tienden a generar ansiedad o depresión.*
- *Suelen atribuir el éxito a las condiciones externas o a la suerte, no a las propias habilidades.*
- *Tienden a evitar situaciones estresantes o complejas y tareas difíciles, en tanto son consideradas como amenazas personales.*
- *Sus aspiraciones son bajas y su compromiso débil con las metas que adoptan.*
- *Piensen insistentemente en sus deficiencias personales, más que concentrarse en el modo de ejecutar la tarea satisfactoriamente.*
- *Moderan sus esfuerzos y los abandonan rápidamente ante las dificultades.*

#### **IV.7 - PROCEDIMIENTO**

La realización del trabajo de campo fue llevado a cabo abarcando el Gran Mendoza, en el período Octubre-Enero del 2008. La entrevista, escala de Autoestima y de Auto-eficacia Generalizada se aplicaron a en forma individual, a cada uno de los encuestados se le explicaba el motivo del trabajo (previamente a la toma del mismo) y si estaba de acuerdo se llevaba a cabo. Para evitar dificultades en la comprensión de las consignas se leyó detenidamente cada una y se completó encerrando en un círculo, de acuerdo al grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación de la escala de Autoestima. La Escala de Auto-eficacia Generalizada era llenada colocando el número correspondiente a cada una de las 10 proposiciones que más se ajustaba a las características del sujeto. Si aparecían dificultades en la comprensión de los mismos, se procedía a la lectura y/o aclaración correspondiente. Una vez finalizada la toma se agradecía la colaboración de ellos.

Para una mejor comprensión y organización de los datos, se dividió a los sujetos de la muestra en cuatro grupos, de acuerdo a las edades y al momento de jubilación en que se encontraban.

Esta división arbitraria de los sujetos, se basa en el hecho de que no es igual la percepción y sentimientos de un hombre que está a 10 años de jubilarse, frente a esta situación, que un hombre al que le falta 5 o 3 años, o sea, en el que la jubilación se presenta como un hecho inminente.

Igualmente, el desajuste que experimenta una persona recién jubilada no es el mismo del que ya está jubilado hace tiempo y ha encontrado una nueva estabilidad. Por este motivo se separó a los grupos en rango de 5 años cada uno, para poder diferenciar y, al mismo tiempo, equiparar cada grupo con las etapas del proceso descritas por Atchley<sup>101</sup>.

El primer grupo abarca a los sujetos de 55 a 60 años, momento previo a la prejubilación, donde se supone un estado de tranquilidad con poco contacto con la situación de jubilación o una percepción distante hacia la misma.

Al segundo grupo lo componen los hombres entre 60 y 65 años, lo cual correspondería, siguiendo a Atchley, al momento de *Prejubilación*, el cual se caracteriza porque el individuo se orienta hacia sí mismo, hacia la idea de jubilarse. Durante esta etapa se hipotetiza sobre cómo podrá ser la jubilación, fantaseando sobre el tema en algunas ocasiones.

En el tercer grupo se incluyen los hombres de 65 a 70 años, atravesando el momento de *Jubilación*, el cual puede conducir, según Atchley<sup>102</sup>, a tres tipos de vivencias alternativas:

- *luna de miel*: el sujeto intenta realizar todo lo que había deseado antes y no podía hacer. Es un período eufórico. No lo atraviesan todos.

- *continuidad con las actividades de ocio planificadas o rutina*: se continúa en contacto con actividades y grupos anteriores a la jubilación, variando únicamente el tiempo de dedicación, que ahora es mayor.

---

<sup>101</sup> Ob. cit. pag. 15

<sup>102</sup> Ob. cit. pag. 15



- *descanso*: algunas personas entran en esta fase a partir del momento de la jubilación. Se caracteriza por una reducción temporal de la actividad, de manera opuesta a la que se produce en la luna de miel.

En el cuarto grupo se ubican los hombres de 70 a 75 años, integrando las últimas etapas del proceso. Como continuación de las vivencias anteriores, se puede pasar por una etapa de reorientación en la cual se reevalúa la situación y se construyen percepciones realistas de la jubilación (ni todo es positivo, ni todo negativo). En ésta última etapa, las personas desarrollan un estilo de vida rutinario que en muchos casos conduce a la satisfacción en tanto que indica que se ha logrado una estabilidad.

## **CAPÍTULO V**

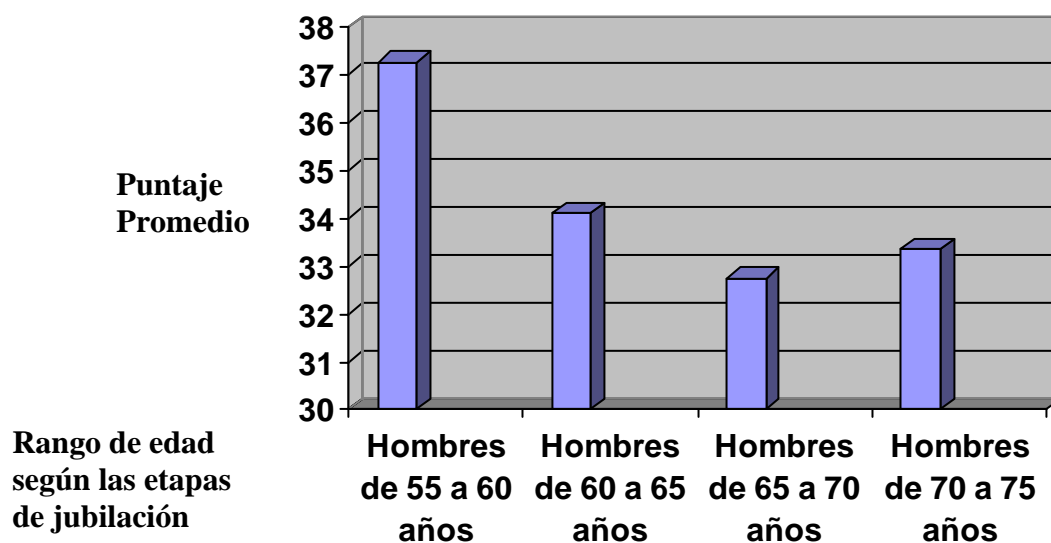
# **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

## **V - PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

### **V.1- Presentación de datos de la escala de Autoeficacia Generalizada**

<b>ESCALA DE AUTOEFICACIA</b>	<b>HOMBRES DE 55 A 60 AÑOS</b>	<b>HOMBRES DE 60 A 65 AÑOS</b>	<b>HOMBRES DE 65 A 70 AÑOS</b>	<b>HOMBRES DE 70 A 75 AÑOS</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	<b>37,25</b>	<b>34,12</b>	<b>32,75</b>	<b>33,37</b>

**TABLA N° 1:** Presentación en tabla de los puntajes promedios obtenidos en la escala de Autoeficacia Generalizada, dentro de las cuatro etapas del proceso de jubilación.



**GRÁFICO N°1:** Presentación en barras de los puntajes promedios obtenidos en la escala de Autoeficacia Generalizada, dentro de las cuatro etapas del proceso de jubilación.

Los datos obtenidos en la escala de Autoeficacia Generalizada presentados en la tabla n° 1, demuestran que, en la etapa anterior a la prejubilación, los hombres obtuvieron mayor puntaje en comparación a las restantes etapas. Es decir, en este momento del proceso, los sujetos presentan, en mayor grado, firmes auto-creencias en diferentes dominios, poseen un amplio sentido de competencia personal para tratar efectivamente distintas situaciones. Según la teoría de Bandura<sup>103</sup>, estas auto-creencias de control en diferentes situaciones, requieren tanto de la existencia de habilidades, como la creencia por parte del sujeto de que dispone de la eficacia suficiente para utilizarlas.

<sup>103</sup> Ob. cit. pag.15

En esta etapa del proceso, la jubilación se percibe como algo distante. Esto se evidencia a través de los datos cualitativos recogidos en las entrevistas, donde a la pregunta *¿Ha pensado en usted como jubilado?*, la mayoría de los sujetos respondieron: *no, lo veo muy lejano, no me imagino la situación, no me preocupa demasiado, etc.* El adulto mayor, en esta etapa, es todavía productivamente activo y tiene poco contacto con la situación de jubilación, por lo tanto, sus experiencias de dominio personal aún no se ven afectadas

Los sujetos de la etapa de *prejubilación*, obtuvieron menor puntaje promedio, en comparación a la primera etapa. En este momento del proceso, el individuo se orienta hacia la idea de jubilarse. Durante esta etapa, se hipotetiza sobre cómo podrá ser la jubilación, por este motivo, es probable que las auto creencias de competencia personal disminuyan.

Hacia la edad media de la vida, el individuo se instala en rutinas que estabilizan sus autopercepciones de eficacia en la mayoría de las áreas de funcionamiento. Sin embargo, esta estabilidad es efímera, ya que los cambios tecnológicos y sociales requieren adaptaciones constantes que a su vez comportan nuevas autoreevaluaciones de las capacidades (Suls y Mullen, 1.982)<sup>104</sup>. La etapa de *prejubilación* también le exige al sujeto reevaluaciones que pueden generar crisis, pero luego ayudarán a lograr nuevas adaptaciones y cambios.

Como se puede apreciar en el gráfico nº 1, en la etapa de *jubilación* se observa el puntaje más bajo en relación a las demás etapas. Una de las posibles causas de esta diferencia de puntajes, es que la pérdida o disminución de "roles ocupacionales" que implica esta etapa, es un cambio muy importante para el adulto mayor, ya que estos roles han tenido fundamental importancia para la identidad del sujeto, lo llevaron a autodefinirse *¿quién soy?* ; *¿quién soy yo a los ojos de los demás?* ; *¿a dónde pertenezco?*

---

<sup>104</sup> Ob. cit. pag. 63 (pag..73)

Durante la edad media de la vida, el individuo tiene que hacer frente a las limitaciones de sus capacidades, esto hará surgir tensiones en algunos individuos, por que los hombres que atraviesan esta etapa con pocas habilidades y dudas sobre sí mismos, considerarán estresantes y deprimentes muchos de los aspectos de su vida propios de este periodo. Estos desajustes se manifiestan en la disminución de puntaje que se observa en la etapa de jubilación.

Según Atchley<sup>105</sup>, esta etapa del proceso puede llevar a tres tipos de vivencias alternativas:

- 1- ***luna de miel***: el sujeto intenta realizar todo lo que había deseado antes y no podía hacer,
- 2- ***continuidad con las actividades de ocio planificadas o rutina***: se continúa en contacto con actividades y grupos anteriores a la jubilación y
- 3- ***descanso***: se caracteriza por una reducción temporal de la actividad, de manera opuesta a la que se produce en la luna de miel.

Los datos cualitativos extraídos a través de las entrevistas tomadas, evidencian que la mayoría de los sujetos de esta etapa, se inclinó por el segundo tipo de vivencia, es decir, con la continuidad de las actividades cotidianas, pero dedicándoles menos tiempo y sintiéndose con menos responsabilidades. Esta continuidad de la rutina no está asociada con actividades de ocio, sino con la preocupación económica que expresaron la mayoría de los jubilados.

En la última etapa del proceso de jubilación, se observa un incremento del puntaje promedio. Esto se debe a que después de la etapa de jubilación, algunas personas pasan por una fase de desencanto, como continuación de esta vivencia, se puede pasar por una etapa de reorientación en la cual se reevalúa la situación y se construyen percepciones realistas de la jubilación. Por lo tanto, en esta etapa, el adulto mayor comienza a adaptarse nuevamente a su situación actual, ya que logró superar el momento de incertidumbre que genera la jubilación.

---

<sup>105</sup> Ob. cit. pag. 15

Además, hay que tener en cuenta que a medida que el hombre envejece disminuyen muchas de sus capacidades físicas, requiriéndose por tanto reevaluaciones de autoeficacia para aquellas actividades en que las funciones se han deteriorado (Fries y Crapo, 1981)<sup>106</sup>. No obstante, los conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas durante la vida, compensan algunas de las posibles pérdidas que puedan haberse producido en la capacidad física. Esta posibilidad de compensar es lo que posibilita una nueva adaptación.

En ésta última etapa, las personas desarrollan un estilo de vida rutinario que en muchos casos conduce a la satisfacción en tanto que indica que se ha logrado una estabilidad (Atchley, 1989)<sup>107</sup>. Esta nueva estabilidad o equilibrio incrementa la percepción de control sobre los acontecimientos o consecuencias que son importantes para el individuo, aumentando así su bienestar personal.

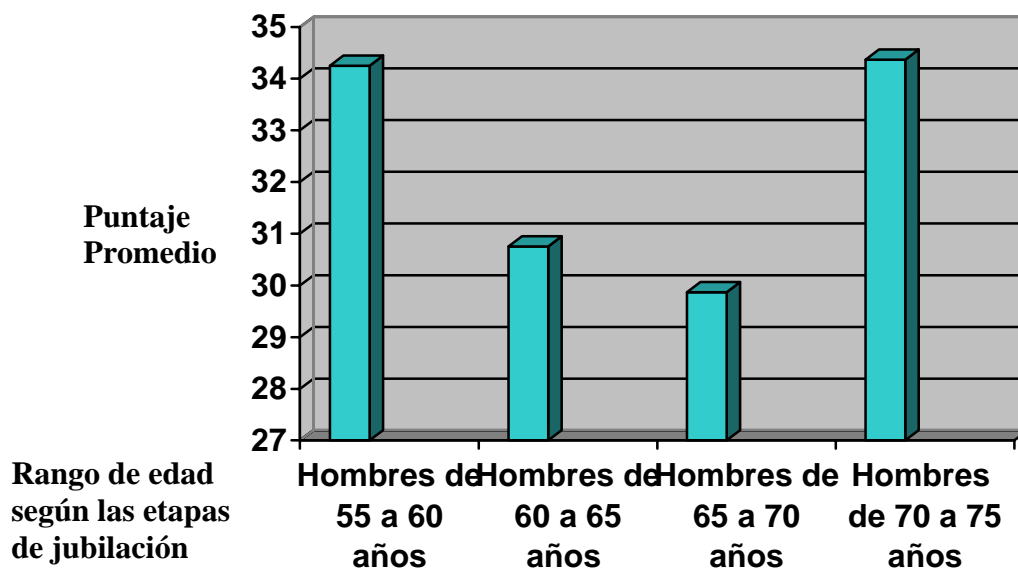
## **V.2 - Presentación de datos de la escala de Autoestima**

<b>ESCALA DE AUTOESTIMA</b>	<b>HOMBRES DE 55 A 60 AÑOS</b>	<b>HOMBRES DE 60 A 65 AÑOS</b>	<b>HOMBRES DE 65 A 70 AÑOS</b>	<b>HOMBRES DE 70 A 75 AÑOS</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	<b>34,25</b>	<b>30,75</b>	<b>29,87</b>	<b>34,37</b>

**TABLA N°2:** Presentación en tabla de los puntajes promedios obtenidos de la Escala de Autoestima dentro de las cuatro etapas del proceso de jubilación.

<sup>106</sup> Ob. cit. pag. 63 (pag. 74)

<sup>107</sup> Ob. cit. pag. 15



**GRÁFICO N° 2:** Presentación en barra de los puntajes promedios obtenidos en la escala de Autoestima dentro de las cuatro etapas del proceso de jubilación.

De acuerdo a los resultados presentados en tabla n°2, los sujetos de la primera etapa del proceso obtuvieron mayor puntaje promedio en relación a la segunda y tercer etapa. En la etapa anterior a la prejubilación, el hombre es todavía productivamente activo y el trabajo productivo es esencial para el sentido de eficacia que tenga una persona ya que fortalece directamente la percepción de control.

Según **Nathaniel Branden**<sup>108</sup>, la autoestima es la experiencia de ser competente para enfrentarse a los desafíos básicos de la vida, y ser dignos de felicidad. Por lo tanto la eficacia es fundamental para una autoestima sana. Por este motivo es probable que en esta etapa se observe un puntaje más alto que en la etapa de prejubilación y jubilación.

<sup>108</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 14)



En la segunda etapa el promedio disminuye. Esto puede deberse a que con la edad, las personas se vuelven cada vez más sensibles a la valoración de quienes los rodean. Además en la etapa de *prejubilación*, como se mencionó anteriormente, el individuo se orienta hacia sí mismo, hacia la idea de jubilarse y una de las causas de la baja autoestima (entre otras) es la crisis evolutiva provocada por la jubilación, por lo tanto, cabe esperar que el ingreso a este periodo genere un cierto desajuste en el sujeto.

La tercera etapa del proceso, es la que obtuvo menor puntaje en relación a las restantes. Esta disminución del puntaje es esperable, ya que, a través de la jubilación, los adultos mayores son retirados del circuito productivo y esto implica un alejamiento de las actividades sociales. La jubilación está considerada generalmente como el ingreso a la etapa de la ancianidad, y existe desfavorabilidad hacia la ancianidad, ya que en nuestra sociedad se valora la juventud. El momento de la jubilación genera una reacción de sucesivas rupturas; con su grupo de pertenencia, con su capacidad de participación, con su identidad, su autoestima (Nélida Rodríguez Feijoo)<sup>109</sup>.

Branden<sup>110</sup> postula que el trabajo productivo es el proceso mediante el cual un hombre alcanza sensación de control sobre su vida. Aquella persona que carece de metas productivas, puede sentirse indefensa y fuera de control. Un propósito productivo genera bienestar psicológico.

El puntaje más alto, se observó en la última etapa del proceso, momento en el que el hombre ya ha atravesado por una fase de desencanto, después de la jubilación, que tiene lugar cuando el sujeto percibe que sus fantasías sobre la jubilación no se producen. Esta situación de desequilibrio, impulsa al sujeto a ingresar a una etapa de reorientación, en la cual se reevalúa la situación y se construyen percepciones realistas de la jubilación. En ésta última etapa, las personas desarrollan un estilo de vida rutinario que en muchos casos conduce a la satisfacción en tanto que indica que se ha logrado una estabilidad (Atchley, 1989)<sup>111</sup>.

---

<sup>109</sup> Ob. cit. pag. 23

<sup>110</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 213)

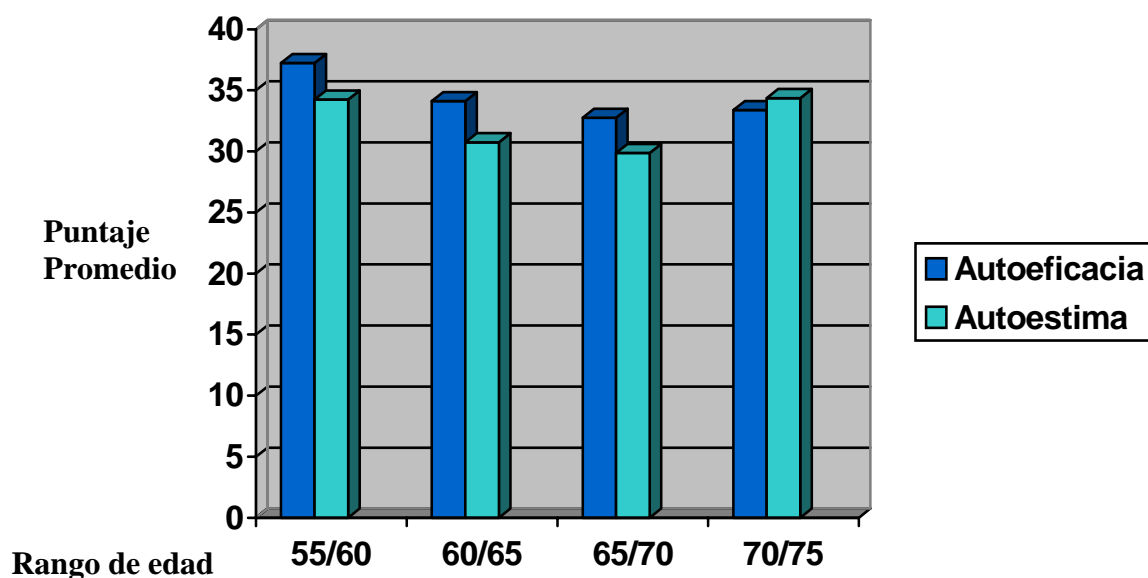
<sup>111</sup> Ob. cit. pag. 15

Este nuevo estado de equilibrio o estabilidad afirman nuevamente la confianza en uno mismo, lo cual es fundamental para una buena autoestima.

**V.3 – Presentación de los resultados de la escala de Autoeficacia Generalizada y la escala de Autoestima**

	<b>HOMBRES DE 55 A 60 AÑOS</b>	<b>HOMBRES DE 60 A 65 AÑOS</b>	<b>HOMBRES DE 65 A 70 AÑOS</b>	<b>HOMBRES DE 70 A 75 AÑOS</b>
<b>ESCALA DE AUTOEFICACIA</b>	<b>37,25</b>	<b>34,12</b>	<b>32,75</b>	<b>33,37</b>
<b>ESCALA DE AUTOESTIMA</b>	<b>34,25</b>	<b>30,75</b>	<b>29,87</b>	<b>34,37</b>

**TABLA N°3:** Comparación de los puntajes promedios obtenidos en la escala de Autoeficacia Generalizada y en la escala de Autoestima respectivamente.



**GRÁFICO N° 3:** Comparación en gráfico de barras de los puntajes promedios obtenidos en las escalas de Autoeficacia Generalizada y Autoestima.

Como se observa en el gráfico n°3, a medida que la percepción de autoeficacia disminuye, así lo hace también la autoestima, lo cual denota una correlación entre estas dos variables. A pesar de que las variaciones no sean tan marcadas, existe una tendencia, la cual se explica por el hecho de que las personas, durante el proceso de jubilación, pueden experimentar momentos de desequilibrio, al ver disminuidos sus ingresos, al perder los ambientes sociales en que funcionaban, al percibir la disminución de funciones y roles sociales, al tener que reestructurar su tiempo.

Los sujetos, a través del trabajo productivo, alcanzan una sensación de control sobre sus vidas, que es fundamental para el sentido de eficacia que tenga una persona. Por lo tanto, el cese laboral o productivo, puede introducir al sujeto en una etapa de depresión, donde las reevaluaciones, que exige esta nueva etapa, se ven teñidas negativamente por la situación y por las capacidades físicas que han disminuido por el avance de la edad.

Esta situación, afecta directamente la percepción de autoeficacia y por ende la autoestima, ya que el sujeto, en la mayoría de los casos, se siente incapaz de manejar o controlar estos acontecimientos. A lo anteriormente mencionado, se suman los prejuicios de nuestra cultura, que asocia la jubilación con características como el envejecimiento, la pasividad, inactividad, pérdida de estatus y poder.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES**

## **VI – CONCLUSIONES**

En este capítulo se presentan las conclusiones a las que se arribó a partir de la realización de este trabajo de Tesina. Dichas conclusiones no pueden ser generalizadas a otras personas dadas las características de la selección (no probabilística), por lo tanto, son válidas únicamente para describir a los sujetos que participaron en esta investigación.

### **VI.1 - CONCLUSIONES RESPECTO DE LOS OBJETIVOS**

Los objetivos que se plantearon para este trabajo son los siguientes:

- 1) Observar como se ven afectadas las variables autoestima y autoeficacia durante el proceso de jubilación;
- 2) Ver en que grado las autoevaluaciones que realiza el adulto mayor en esta etapa afectan su autoestima;
- 3) Diferenciar en que parte del proceso de jubilación se percibe mayor desajuste de las variables mencionadas;
- 4) Establecer tipos de relaciones entre autoestima y autoeficacia;
- 5) Proponer medidas de acción preventivas y correctivas.

### **VI.1.1 – Conclusión respecto al primer objetivo:**

En cuanto el primer objetivo planteado, se puede decir, que a medida que el proceso de jubilación avanza, se observa una disminución de la percepción de autoeficacia y de la autoestima, tal como se observa en la tabla n°1 y n°2 del capítulo anterior.

Esto se debe, como se mencionó anteriormente, a que, hacia la edad media de la vida, el individuo se instala en las rutinas establecidas que estabilizan sus autopercepciones de eficacia en la mayoría de áreas de funcionamiento, pero los nuevos cambios generados por el procesos de jubilación (pérdida del rol social que ocupaba con su puesto de trabajo, alejamiento del grupo de pertenencia, identidad ocupacional), requieren adaptaciones constantes que a su vez comportan nuevas auto-reevaluaciones de las capacidades. Pero estas reevaluaciones, no son del todo positivas en los adultos mayores, ya que hay dos fuentes de conocimiento de la propia eficacia que se pueden encontrar en déficit, éstas son: las experiencias de dominio y las provenientes de los estados fisiológicos. La eficacia personal afecta negativamente a la autoestima, cuando la percepción se centra en las reevaluaciones y evaluaciones erróneas de las capacidades.

Según Branden<sup>112</sup> la percepción de autoeficacia es un componente básico para la autoestima, porque el hombre necesita esa confianza en si mismo para enfrentar las decisiones y problemas en su vida, dudar de su eficacia, lo lleva a la ansiedad.

En la última etapa del proceso se observa un incremento de las variables Autoeficacia y Autoestima, tal como se puede apreciar en el gráfico n° 3 del capítulo anterior. En este período, el sujeto logra adaptarse a la situación y establecer un nuevo equilibrio, lo cual favorece la percepción de autoconfianza y autocontrol, influyendo positivamente en su autoestima.

---

<sup>112</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 14)

### **VI.1.2- Conclusión respecto al segundo objetivo:**

**Nathaniel Branden<sup>113</sup>**, afirma que la autoestima es la experiencia de ser competente para enfrentarse a los desafíos básicos de la vida, y ser dignos de felicidad. Consiste en dos componentes: **1) Considerarse eficaces confiar en la capacidad de uno mismo para pensar, aprender, elegir y tomar decisiones correctas y, por extensión, superar los retos y producir cambios; 2) el respeto por uno mismo, o la confianza en que las personas son dignas de los logros, el éxito, la amistad, el respeto, el amor y la realización que aparezcan en sus vidas.** Por lo tanto, las autoevaluaciones que realice el sujeto influirán en su percepción de autoeficacia y en su autoestima.

Durante el proceso de jubilación, la opinión que tienen los adultos mayores sobre lo que pueden hacer con sus propios recursos, puede ser muy pobre, debido que durante la edad media de la vida, el individuo tiene que hacer frente a las limitaciones de sus capacidades.

A medida que el hombre envejece, disminuyen muchas de sus capacidades físicas, requiriéndose por tanto reevaluaciones de autoeficacia. Los conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas durante la vida, compensan algunas de las posibles pérdidas que puedan haberse producido en la capacidad física. (Fries y Crapo, 1.981)<sup>114</sup>

Sin embargo, esta compensación, no consigue disipar fácilmente el estereotipo de deterioro con que se asocia la vejez, sobre todo, en las culturas como la de nuestro país, en la que se valora la juventud y se considera negativa la vejez, la edad se convierte en un factor determinante primordial de las autoevaluaciones del individuo. Este factor puede llevar a reevaluaciones y evaluaciones erróneas de las capacidades.

---

<sup>113</sup> Ob. cit. pag. 15 (pag. 14)

<sup>114</sup> Ob. cit. pag. 63 (pag. 74)



A éstas dificultades, que afectan las autoevaluaciones, se suma otra que se da particularmente en esta etapa y está relacionado a lo que muchos profesionales denominan “locus de control”. El trabajo productivo es esencial para el sentido de eficacia que tenga una persona ya que fortalece directamente la percepción de control, es decir, la capacidad de control sobre nosotros mismos y nuestro medio, capacidad que garantiza la autoestima. El cese de la actividad laboral puede deteriorar el locus de control, influyendo negativamente en la percepción de autoeficacia y en definitiva, en la autoestima, ya que un individuo con adecuado locus de control estará en mejor disposición para enfrentarse a los problemas que se le presenten.

### **VI.1.3 – Conclusión respecto al tercer objetivo:**

En el presente trabajo, se detectó mayor desajuste de las variables autoeficacia y autoestima, en la etapa del proceso que correspondía a la jubilación, es decir, el grupo compuesto por hombres de 65 a 70 años. Tal como se evidencian en los gráficos n°1 y n°2 del capítulo anterior, tanto en la escala de autoeficacia como en la de autoestima se observa menor puntaje en la etapa de jubilación, en relación a las demás etapas.

Una de las posibles causas de esta diferencia respecto a las otras etapas del proceso, se atribuyó al hecho de que la pérdida o disminución de roles ocupacionales y sociales, sin compensarlos con otros nuevos, pueden derivar a una crisis. La pérdida de "roles ocupacionales" es un cambio muy importante para el sujeto, ya que éstos roles han tenido relevancia para su identidad, lo llevaron a autodefinirse. Además la jubilación está asociada generalmente al ingreso de la etapa de ancianidad. Vivimos en una sociedad donde se valora y se otorga prestigio a la juventud, por lo tanto, existe desfavorabilidad hacia esta etapa de la vida.

A través de la actividad productiva, el hombre alcanza sensación de control sobre su vida, lo cual es fundamental para la percepción de eficacia personal y la autoestima. Cuando las metas productivas disminuyen o desaparecen, la persona puede sentirse indefensa y fuera de control, lo cual puede derivar en un detrimento de las variables mencionadas.

#### **VI.1.4 – Conclusión respecto al cuarto objetivo:**

La autoeficacia percibida se refiere a las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones. La motivación, los estados afectivos y las acciones, se basan en las creencias de las personas en sus capacidades, tales creencias contribuyen significativamente a los logros humanos (Bandura 1982)<sup>115</sup>.

Según Bandura<sup>116</sup> uno de los modos más efectivos de crear una fuerte sensación de eficacia son las *experiencias de dominio*. Éstas aportan la prueba más auténtica de si una persona puede reunir o no todo lo que se requiere para lograr éxito, ya que se basan en las experiencias de dominio real. Los éxitos favorecen las creencias en relación a la eficacia personal para crear y ejecutar los apropiados cursos de acción necesarios para manejar las circunstancias continuamente cambiantes de la vida. Los fracasos la debilitan.

Nathaniel Branden<sup>117</sup>, afirma que la autoestima es la experiencia de ser competente para enfrentarse a los desafíos básicos de la vida, y ser dignos de felicidad. La eficacia y el respeto hacia uno mismo constituyen el pilar doble sobre el que se asienta una autoestima sana; si falla una de las dos partes la autoestima se ve afectada.

---

<sup>115</sup> Ob. cit. pag 16

<sup>116</sup> Ob. cit. pag. 39 (pag. 21)

<sup>117</sup> Ob. cit. pag. 14 (pag. 191)

Por lo tanto, se podría afirmar, la existencia de una correlación entre la percepción de autoeficacia y la autoestima, ya que el sujeto necesita una firme creencia en sus capacidades para alcanzar una sana autoestima, debido a que el hombre enfrenta a una realidad que le ofrece muchas alternativas, y por lo tanto debe elegir correctamente sus decisiones y sus acciones. El hombre necesita esa confianza, para verse a sí mismo como alguien que puede afrontar distintas situaciones que considera importantes en su vida.

Por otra parte, la autoestima también es considerada como una cualidad de la persona que garantiza la capacidad de control sobre él mismo y su medio, es decir, garantiza el “locus de control” en la persona. Esto a su vez, fortalece la percepción de eficacia personal de un sujeto, ya que un individuo con un ajustado locus de control estará en mejor disposición para enfrentarse con distintas situaciones y problemas que se le presenten. Por lo tanto, podríamos decir que las dos variables estudiadas en el presente trabajo, se afectan mutuamente, ya sea positiva o negativamente.

#### **VI.1.5 – Conclusión respecto al quinto objetivo:**

Como medidas de acción respecto al tema planteado, propongo el modelo tomado de la autora Mónica Torres Ruiz-Huerta<sup>118</sup>, presentado en el primer capítulo del trabajo:

##### ***1 - Aspectos a trabajar en la orientación:***

La orientación se plantea a partir de una serie de sesiones periódicas individuales y si es posible también grupales donde trabajar miedos, incertidumbres, pérdidas y que la persona a partir de su trabajo de reflexión personal y de la puesta en común vaya identificando quién es, independientemente de un cargo o una función profesional y qué hacer con la gestión del tiempo en esta nueva etapa libre de horarios y actividades fijas.

Por lo tanto, en las sesiones se trabaja sobre:

- Roles desempeñados
- Miedos

---

<sup>118</sup> Ob. cit. pag. 28

- Actividades - Intereses
- Gestión del tiempo - Planificación
- Información (Recursos, cambios físicos y psicológicos, mayor autoconocimiento...)

## **2 - *Objetivos de la orientación:***

- **Aportar información suficiente que permita afrontar con más conocimiento y con herramientas específicas la orientación:**
  - Dando el significado de jubilación a las características culturales prejuiciosas del envejecimiento, tales como pasividad, inactividad, pérdida de estatus y poder, asimismo, afrontar con seguridad los temores e incertidumbres posibles, de las personas que viven esta etapa.
- **Los orientadores apoyarán a personas en el proceso final de su trayectoria profesional y en el inicio de un nuevo ciclo vital:**
  - Informando y facilitando el descubrimiento de ventajas personales que puede suponer la jubilación.
  - Desasociando jubilación a mitos y prejuicios.
  - Conociendo los cambios psicosociales asociados al envejecimiento para facilitar el afrontamiento y eliminar prejuicios.
  - Formando para orientar en la adquisición de hábitos saludables y en la planificación de los años de vida venideros.
  - Elaborando estrategias para fomentar el autoconocimiento y el crecimiento personal asociado a esta etapa.

## **3 - *Ejercicio de reflexión individual***

Es necesario reflexionar y con los conocimientos, experiencia, sensibilidad y sentido común de cada uno, responder a los siguientes planteamientos:

- **Empatìa:** Señalar emociones, sentimientos que se considere que puede tener una persona ante el hecho inevitable de su pronta jubilación.
- **Prejubilación – Jubilación:** ¿Se podría identificar alguna diferencia, a nivel afectivo y en la vivencia del hecho, entre una persona que va a prejubilarse y una persona que se va a jubilar?
- **Profesión y Personalidad:** Se estima que existen diferencias según al trabajo desempeñado y el tipo de profesión a la hora de la vivencia de la jubilación o el estilo de afrontamiento va a depender más de características personales
- **Posición Propia:** ¿Qué sugerencias puedes aportar?

#### **4 - Ejercicios y propuestas para trabajar como orientadores:**

Ejercicios de reflexión para llevar a cabo con las personas a orientar en su proceso de jubilación:

- **De qué me jubilo / de qué no me jubilo.** La persona deberá indicar estos datos tratando de concretar lo más posible, poniendo ejemplos claros de su cotidianidad.
- **Desarrollar el propio proyecto de vida.** Desarrollar un proyecto de vida supone, después de informarnos y reflexionar, pensar, planificar y decidir cómo queremos vivir esos años del proceso de envejecimiento, preparándonos, eligiendo que actividades (que sean fuente de placer, de esparcimiento y de desarrollo personal), desarrollando hábitos de autocuidado, participando en la sociedad. Tiene que ver con el sentido que cada uno de nosotros le demos a nuestra vida, a nuestra independencia y a nuestras potencialidades.
- **Hacer una lista de lugares nutricios, actividades nutricias, personas nutricias.** Este ejercicio ayudará en la elaboración del Proyecto de Vida.
- **Hacer un nuevo Currículo. Análisis DAFO: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.** Estableciendo los objetivos que se desearían alcanzar.

- **Fomentar las relaciones sociales.** Gozar de la relación con los demás es toda una garantía de salud mental: cultivar los vínculos de la familia, de las amistades, es una buena manera de sentirse vivos, de constatar que para los demás tenemos un valor y una significación. Mantener nuestras vinculaciones con el entorno y las personas es también una forma de aferrarnos a la realidad y de relativizar las dificultades.
- **Participación en todas aquellas actividades que además de suponer una vinculación social, activan y mantienen las capacidades intelectuales y emocionales:** actividades culturales o artísticas, estudios, visitas culturales, viajes, utilización de nuevas tecnologías (Internet, correo electrónico).

### **5 - Aspectos centrales**

El orientador trabajará en la orientación teniendo en cuenta:

- **La jubilación como tránsito continuo.** Para ello planificarán conjuntamente actividades: en el hogar, actividades lúdicas, acciones profesionales independientes. Favorecer la planificación conjunta con el resto de miembros con los que convive y conforman el sistema social y afectivo.
- **Planificación de acciones igualitaria ente hombres y mujeres,** pero atendiendo a las diferencias de deseos, necesidades, objetivos y valores. Los orientadores deberán ser lo más libres posibles de los estereotipos culturales en cuanto a los roles de género y prejuicios sociales sobre la jubilación y el envejecimiento.
- **El desarrollo de habilidades personales y el desarrollo psicológico:** Planteando habilidades de comunicación personales, estrategias de prevención de problemas psicológicos, estrés, inestabilidad, favoreciendo un mayor autoconocimiento ante esta etapa y conceptualizando la nueva situación. Nuevos objetivos personales, familiares, sociales. Dando técnicas de autocontrol, relajación, planificación y gestión del tiempo.
- **La aceptación de la nueva realidad física y mental.** Informando y facilitando medidas preventivas de salud física y psicológica.

## **VI.2 – CONSIDERACIONES FINALES:**

La teoría de Branden afirma la existencia de la relación entre autoeficacia y autoestima, ya que sostiene que la autoestima tiene dos aspectos interrelacionados: la eficacia personal y otro de valor propio.

Según el autor, la confianza en uno mismo, es muy importante, dado que el hombre se enfrenta a una realidad que le ofrece constante alternativas, debe elegir sus acciones y su felicidad exige que sus decisiones sean correctas. El hombre necesita esa confianza en si mismo, por que dudar de su eficacia, lo lleva a la ansiedad y la indefensión.

Durante el proceso de jubilación, la percepción de eficacia personal, que es una de las condiciones básicas para una sana autoestima, se puede ver perjudicada por dos fuentes de conocimiento de la propia eficacia, éstas son: las experiencias de dominio y las provenientes de los estados fisiológicos.

La experiencias de dominios es el modo más efectivo de crear una fuerte sensación de eficacia, aportan la prueba más autentica de si uno puede reunir o no todo lo que se requiere para lograr éxito, ya que se basan en la experiencias de dominio real (Bandura, 1982; Brian & Wilson, 1981; Feltz, Landers & Raeder, 1979; Gist, 1989)<sup>119</sup>. El alejamiento de la relaciones sociales, la pérdida de los roles ocupacionales, la disminución de los ingresos y la crisis que genera la jubilación, pueden provocar, en el adulto mayor, un déficit en la sensación de control frente a los acontecimientos. Esto se debe a que, las interacciones con el entorno, están reguladas por los juicios que haga el individuo de sus propias capacidades. Si el sujeto se ve a si mismo con escasos recursos para operar efectivamente con su medio, se puede debilitar su percepción de autoeficacia y su autoestima.

---

<sup>119</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 21)

Por otra parte, los estados fisiológicos también son utilizados por las personas con mucha frecuencia para juzgar sus capacidades. Interpretan sus estados orgánicos como señales de vulnerabilidad. El estado de ánimo también influye sobre los juicios que las personas hacen de su eficacia personal. El estado de ánimo positivo fomenta la autoeficacia percibida, el estado de ánimo negativo la reduce (Kavanagh & Bower, 1985)<sup>120</sup>. A medida que el hombre envejece disminuyen muchas de sus capacidades físicas, requiriéndose por tanto reevaluaciones de autoeficacia para aquellas actividades en que las funciones biológicas mediadoras se han deteriorado (Fries y Crapo, 1.981)<sup>121</sup>.

Generalmente, los problemas de autoeficacia en los adultos mayores, se centran en las reevaluaciones y evaluaciones erróneas de las capacidades. Por lo tanto los estados fisiológicos propios de la edad, pueden ser malinterpretados o tomados como signos de debilidad, llevando al sujeto a un conocimiento distorsionado de las propias capacidades operantes.

---

<sup>120</sup> Ob. cit. pag. 40 (pag. 22)

<sup>121</sup> Ob. cit. pag. 63 (pag. 74)



**ANEXO**

**Entrevista para los sujetos de la etapa anterior a la prejubilación y la etapa de prejubilación:**

Edad:

Estado Civil:

Estudios: Primario – Secundario – Terciario                      completo - incompleto

1. Grupo familiar compuesto por:.....
2. ¿Con quién convive?.....
3. ¿Padece alguna enfermedad?.....
4. ¿En qué trabaja actualmente?.....
5. Antigüedad en dicho trabajo:.....
6. ¿Cuánto tiempo le falta para jubilarse?.....
7. ¿Ha pensado en usted como jubilado?.....
8. ¿Qué siente frente a esta situación ?.....
9. ¿Qué aspectos de su vida cree que van a cambiar después de jubilarse?.....
10. ¿Tiene algún proyecto para el futuro? Si – NO ¿Cuál?.....

**Entrevista para los sujetos de la etapa de jubilación y la etapa de reorientación:**

Edad:

Estado Civil:

Estudios: Primario – Secundario – Terciario                      completo - incompleto

1. Grupo familiar compuesto por:.....
2. ¿Con quién convive?.....
3. ¿Padece alguna enfermedad?.....
4. ¿Hace cuánto tiempo está jubilado?.....
5. ¿A qué se dedicaba anteriormente?.....
6. Antigüedad en dicho trabajo:.....
7. ¿Qué actividad desempeña actualmente? (actividades sociales, oficio, hobby, deportes, etc.).....
8. ¿Qué sentía antes de jubilarse frente a esta situación?.....
9. ¿Cómo se siente actualmente?.....
10. Antes de jubilarse: ¿Qué aspectos de su vida pensaba que se modificarían?.....
11. ¿Qué cosas han cambiado realmente después de la jubilación?.....

**Escala de auto-eficacia de J. Babler, R. Schawrzzer y M. Jerusalem**

1- Incorrecto      2- Apenas cierto      3- Más bien cierto      4- Cierto

- 1) Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga ...
- 2) Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente ...
- 3) Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas ...
- 4) Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados ...
- 5) Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas ...
- 6) Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles ...
- 7) Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo ...
- 8) Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario ...
- 9) Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer...
- 10) Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas para resolverlo ...

**Escala de Autoestima de Morris Rosenberg**

Tenemos la tendencia a tener días en que nos sentimos mejor y otros en que nos sentimos peor acerca de nosotros mismos. Indique, estableciendo un promedio, cuan frecuentemente Ud está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones concernientes acerca de cómo se siente Ud con Ud mismo.

1-Muy de acuerdo 2- De acuerdo 3-En desacuerdo 4-Muy en desacuerdo

- 1) En general, estoy insatisfecho conmigo mismo. 1 2 3 4
- 2) A veces pienso que no sirvo para nada. 1 2 3 4
- 3) Siento que tengo muchas buenas cualidades. 1 2 3 4
- 4) Soy capaz de hacer cosas tan bien como la mayor parte de la gente. 1 2 3 4
- 5) Siento como que no tengo mucho para estar orgulloso de mí. 1 2 3 4
- 6) Ciertamente, a veces me siento inútil. 1 2 3 4
- 7) Siento que soy una persona que vale, al menos como lo valen los demás. 1 2 3 4
- 8) Desearía tener más respeto por mí mismo. 1 2 3 4
- 9) En general, me siento inclinado a verme como un fracaso. 1 2 3 4
- 10) Tengo una actitud positiva hacia mí mismo. 1 2 3 4

## **BIBLIORAFIÀ**

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Bandura, Albert (1982) “Teoría del aprendizaje social.” Madrid. Ed. Espasa Calpe.
- Bandura, Albert (1999) “Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual.” Bilbao. Ed. Desclée de Brouwer.
- Bleger, J. (1971) “Temas de psicología: entrevista y grupos.” Buenos Aires. Ed. Nueva Visión.
- Branden, Nathaniel (1993) “El respeto hacia uno mismo”. Buenos Aires. Ed. Piados.
- Bravo, Sandra (2001) “Autoeficacia y desempleo”. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza.
- Cilauro, Claudia (2006) “Venta directa: Evaluación de autoestima y necesidad de autorrealización en revendedores de sexo femenino”. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza.
- León, O. y Montero, I. (2003).”Métodos de investigación en Psicología y Educación”. España. Ed. McGraw-Hill. Tercera Edición.
- Meléndez Moral J. C. (1999) “Percepción de las relaciones sociales en la tercera edad”. Psicogeriatría, volumen 15 (1)-18.  
<http://www.uv.es/melendez/envejecimiento/relacsociales.pdf>.

- Rodríguez Feijoo, Nélica (2001) “Grado de satisfacción con el uso del tiempo libre y actitudes hacia la jubilación”.  
<http://www.salvador.edu.ar/psic/ua1-9pub02-08-01htm>.
- Salazar, Ana María (2000) “El desarrollo de los valores creadores después de la jubilación.” Tesis de licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza.
- Sampieri R., Collado C., Lucio P. (2000) “Metodología de la investigación”. México. Ed. McGraw-Hill. Segunda Edición.
- Torres Ruiz-Huerta: “Orientación psicológica en procesos de jubilación”  
[http://www.psicolog\\_online.com/articulos/2005/jubilación.shtml](http://www.psicolog_online.com/articulos/2005/jubilación.shtml)  
<http://www.portaltercera.com.ar/sections.php>
- Torres Ruiz-Huerta, Mónica (2005) “Procesos de jubilación”. Universidad Madrid.  
<http://www.portaltercera.com.ar/sections.php?op=viewarticle&artid=90>
- Venegas, María Belén (2005). “Estudios de medidas de autoestima y autocontrol en niños maltratados”. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza.
- Vezzoni, Mauricio (2002) “Autoeficacia y conducta adictiva” Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza.
- Congreso Nacional de Psicología, Santiago, Chile: “La preparación psicológica para la jubilación”  
<http://www.persist.cl/jubilación%f3n.htm>
- “Psicología del envejecimiento, la sociedad y los mayores preguntas y respuestas”  
<http://www.imsersomayores.csic.es/salud/psicología/sociedad/pyr.html>