

FORMACION DE RECURSOS HUMANOS EN GERONTOLOGIA

Licda. Ma. de los A. Ramírez M.*

Resumen

Este artículo constituye una síntesis de la propuesta presentada por la suscrita a las autoridades de la Caja Costarricense de Seguro Social, para el desarrollo de un Plan Nacional de Formación de Recursos Humanos en Gerontología, el cual debe ser diseñado con el enfoque de currículo participativo: con la acción integrada de los representantes de las dependencias gubernamentales, de la comunidad, docentes e interesados, en la definición de las prioridades, de los contenidos y de la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se propone que las instituciones coordinadoras del Plan sean el Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS) de la Caja Costarricense de Seguro Social y las Universidades Estatales, con la participación de la Asociación de Desarrollo Económico Laboral Femenino Integral (ASODELFI) y de la Cruzada Nacional de Protección al Anciano.

* Jefe Programa de Capacitación e Información sobre la Tercera Edad. CENDEISSS. Profesora asociada-Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. Código Postal 2060.

INTRODUCCION

La transición demográfica de Costa Rica evidencia el aumento sostenido de la población anciana. En 1992, el 6.4% de la población del país estaba constituido por personas mayores de 60 años, porcentaje que llegará al 14.1 en el año 2025.

La distribución por provincia es similar al resto de la población, con una concentración en la región central del 75%. Solamente el 26% de los ancianos permanece activo, en agricultura, artesanía y servicios. Alrededor del 10% de ese grupo etario tiene más de 80 años, y se estima que es el que más va a crecer en términos proporcionales (1). En el 2025; 25.000 personas habrán superado esa edad (2).

Esas transformaciones, unidas al cambio en el perfil de morbimortalidad, reafirma el compromiso que debe asumir la sociedad, en el sentido de buscar mecanismos que aseguran una óptima calidad de vida para los gerontes, mediante la satisfacción de sus necesidades fundamentales.

Son necesarios en la actualidad y lo serán más en el futuro, los servicios sociales que se dediquen al trabajo con ancianos en los ambientes "vitales normales", como la familia y la comunidad. Los programas futuros, además de los curativos, deberán contemplar servicios preventivos y promocionales, con un sistema de coordinación local y con una combinación del cuidado familiar y comunitario; del institucional público y el privado (3).

Para que esos servicios constituyan una respuesta efectiva a los problemas de las personas de mayor edad, se requiere la formación de recursos humanos en las áreas: profesional, personal de atención directa, voluntarios, ancianos y sus familiares, así como de la comunidad en general.

1. Antecedentes

Un estudio realizado por la Universidad Estatal a Distancia (2), constituye el primer diagnóstico sobre las necesidades de preparación de personal para la atención de las personas mayores en Costa Rica. En él se hace hincapié sobre la necesidad de cambiar la concepción biologista del envejecimiento, y procurar un enfoque integral, que incorpore los aspectos psicosociales, para lo cual se propone la formación de recursos humanos que trabajan en preparación a la jubilación; con ancianos autónomos, con personas mayores enfermas y con discapacitados. Asimismo, se indica que es necesario "desmitificar y librar de prejuicios las concepciones sobre el anciano y educar a la sociedad para posibilitar la adecuada reinserción y mantenimiento de la actividad de los viejos".

En materia de educación, el autor plantea acciones de difusión masiva por los medios de comunicación social; programas de información en la enseñanza primaria y secundaria; la organización y preparación de los senescentes y la capacitación del personal que trabaja en los servicios que se brindan a esa población, por estratos ocupacionales: básico, intermedio y superior.

Por otro lado, dicho estudio define la necesidad de que cualquier plan de capacitación en Gerontología debe resolver, en forma prioritaria, la participación de los sectores privado y comunitario, así como la creación de mecanismos ágiles de coordinación interinstitucional.

El 14 de abril de 1986, en sesión N° 592-86, el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia, acordó diseñar programas de preparación para la atención de la población de la tercera edad, en las áreas de extensión y de divulgación, con un enfoque de promoción, más que de asistencia (4).

En esa ocasión se preparó un Plan sobre la Tercera Edad (5), que consistió en un Proyecto de divulgación, un Proyecto de Cursos Libres sobre el envejecimiento y un Programa para la formación de técnicos en Gerontología.

En relación con la labor de divulgación, se llevaron a cabo varias actividades, fundamentalmente "cortos" de televisión durante las celebraciones de la Semana del Anciano (octubre 1988-1989).

El perfil del técnico en gerontología que puede formar la UNED, se diseñó en términos de las necesidades encontradas en 1989, el cual se considera válido en la actualidad: personal capaz de realizar acciones básicas en el ámbito familiar, comunitario e institucional; con énfasis en aquellos de apoyo a la familia y en los servicios sociales de la comunidad. Se sugirió una formación integral que contemple conocimientos elementales sobre la dimensión multifactorial del proceso de envejecimiento individual y de la población. El graduado en este programa deberá conocer acerca de las teorías que explican las necesidades humanas y ser capaz de propiciar soluciones en el orden individual, familiar y comunal así como desarrollar habilidades y destrezas para el estudio, planeamiento, ejecución y evaluación de programas, bajo la dirección de profesionales en diversas disciplinas.

Se propuso que el técnico en gerontología debe formarse con una gran sensibilidad para el trabajo con personas mayores, que incluye la eliminación de mitos y prejuicios sobre la vejez; el respeto a la autodeterminación y al derecho que tiene el senescente a la información, a la capacitación y a la participación activa en los programas que le conciernen.

Para efectos del plan de estudios, se dividió la intervención del técnico en gerontología en cuatro rasgos fundamen

tales: investigación, atención directa, administración de servicios sociales y proyección a la comunidad.

El plan fue diseñado para llevarse a cabo en tres años, con participación de personas con un grado mínimo de bachillerato de enseñanza media, que desempeñen labores en el campo gerontológico, especialmente promotores de DINADECO, maestros pensionados, coordinadores del Centro Ecuménico de Acción Pastoral para la Acción Social; personal de planta y voluntario de centros diurnos y hogares de ancianos, y miembros del Sindicato Nacional de Auxiliares de Enfermería, organización que, en su oportunidad, solicitó la admisión de sus miembros interesados en cursar la carrera en cuestión.

No ha sido posible poner en práctica el programa, debido a que la Universidad Estatal a Distancia no ha conseguido el financiamiento ni el apoyo de entidades gubernamentales.

En marzo de 1990 se firmó un convenio entre la Universidad Nacional y la Caja Costarricense de Seguro Social, con el fin de apoyar las acciones que, desde muchos años atrás, ambas instituciones venían realizando en el campo de la capacitación en gerontología.

La cooperación se firmó dentro del marco de las políticas en la materia, definidas para el período 1986-1990, que declararon "la necesidad perentoria de la educación y de la investigación, como elementos indispensables para atender las demandas de los envejecientes, en diversos aspectos del quehacer de la sociedad"(6).

El convenio tuvo una duración de dos años (1990-1991), con el fin de realizar proyectos conjuntos de extensión universitaria en el campo del retiro laboral, capacitación en instituciones de servicio a los ancianos y proyectos de atención comunitaria. Sólo fue posible realizar actividades de orientación a la jubilación con docentes; publicar tres artículos sobre el significado del trabajo para el-

ser humano, (7) y sobre aspectos psicosociales de la jubilación (8). Además, se realizó un estudio y una propuesta sobre fortalecimiento de redes de apoyo informal, a partir de los servicios asistenciales de la Caja Costarricense de Seguro Social, el cual será publicado en la serie Cuadernos de Gerontología.

El convenio no fue renovado por cambio en las políticas gubernamentales y de la Caja Costarricense de Seguro Social, en materia de atención a los mayores de 60 años.

En 1990 se realizó un curso anual sobre atención integral al anciano, impartido con la modalidad de extensión docente en la Escuela de Orientación y Educación Especial de la Universidad de Costa Rica, con la participación del CENDEI-SSS (9). Asistieron cuarenta y cuatro personas: veinticuatro profesionales de diversas disciplinas, nueve técnicos, nueve auxiliares administrativos y dos asistentes domiciliarios. Provenían de servicios sociales comunitarios, ministerios, instituciones autónomas, Cruzada Nacional de Protección al Anciano, Universidades, Servicios Privados y trabajadores por cuenta propia.

La evaluación del curso indicó que la capacitación debe partir de la experiencia de los participantes; contar con expositores con amplia experiencia ("no de libro"), y procurar la unidad interna de los contenidos.

Como resultado de la experiencia, se definió un primer esfuerzo para llevar a cabo un plan de capacitación en el ámbito nacional, con tres temas prioritarios: el abuso contra el anciano (discriminación laboral, infantilización, imagen en los medios de comunicación, violencia doméstica y social); el segundo de esos temas hizo referencia a los problemas de los ancianos (desde etapas de preparación a la jubilación hasta gerontes de edad muy avanzada); y el tercero, estereotipos y prejuicios acerca del envejecimiento y la vejez.

Además, los participantes sugirieron la forma de abordar dichos temas: mediante foros y talleres con ancianos, grupos comunitarios, asociaciones de pensionados, profesionales, personal de atención directa y voluntarios.

Para dar continuidad al proceso, las primeras actividades durante 1991 y 1992, han estado dirigidas hacia la discusión de los problemas de abuso contra el anciano. El Primer Foro Nacional sobre la materia tuvo lugar el 1 de octubre de 1991, con asistencia de ciento ochenta personas y un soporte publicitario bastante eficaz. De dicha actividad surgió una serie de preocupaciones, tanto de los organizadores como de los asistentes, en el sentido de que es necesario profundizar el estudio de las situaciones de abuso y de crear modelos de investigación y tratamiento en el ámbito familiar y laboral.

Otra experiencia, también reciente, se refiere a la capacitación sobre cuidados básicos al anciano, mediante un programa conjunto ASODELFI y Comunidad Económica Europea,(10) ejecutado por CENDEISSS durante el período 1987-1990. Participaron ciento setenta y ocho costarricenses y refugiados, con interés en la atención de personas mayores. En esa ocasión se diseñó un perfil del asistente domiciliario, como la persona que ha recibido una capacitación intensiva sobre cuidados básicos, cuya función principal consiste en la asistencia de atención personal, observación y prevención de riesgos de diversa índole, tabulación del uso de medicamentos bajo estricta prescripción médica, alimentación, utilización del tiempo libre, desarrollo de actividades recreativas y atención de los aspectos espirituales del anciano en el contexto de su grupo de convivencia.

Actualmente ASODELFI coordina la Asociación Nacional de Asistentes Domiciliarios para Ancianos, la cual tiene personería jurídica y agrupa a cincuenta socios. Como organización no gubernamental de bien social, se ha propuesto ampliar el proyecto, en vista de la necesidad

de este tipo de asistente, principalmente para reforzar las posibilidades de permanencia de los ancianos en sus hogares.

La categoría ocupacional ha sido reconocida por el Consejo Nacional de Salarios, con una fijación de ¢29.580,00 mensuales por ocho horas de trabajo (Julio 92), monto que dificulta a los ancianos pobres disponer de los servicios de dicho asistente. Por ello ASODELFI estudia la posibilidad de establecer convenio con instituciones de atención médica e intermedia, para que ancianos de bajos recursos puedan tener asistencia en sus domicilios.

Las experiencias expuestas son buenos ejemplos de procesos de capacitación con una complejidad creciente, que se manifiesta a medida que los participantes investigan los problemas de los ancianos con quienes trabajan y descubren las limitaciones y las potencialidades conjuntas para resolver dichos problemas. A juicio de la mayoría de los profesionales que ha participado en las actividades señaladas, dicha complejidad amerita una formación especializada, de posgrado.

En este sentido, la Universidad de Costa Rica abrió, a principios de 1992, la especialidad en Geriatría, la cual tiene su sede en el Hospital Dr. Raúl Blanco Cervantes, y tiene prevista, a muy corto plazo, la apertura de la Maestría en Gerontología, con el fin de formar profesionales altamente calificados en investigación socioantropológica, atención integral y transdisciplinaria.

En el marco de las celebraciones del X aniversario de la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Viena en 1982, las Naciones Unidas han formulado una serie de recomendaciones que refuerza la importancia de la capacitación gerontológica ligada a las acciones locales, con la participación de las personas de edad; de los dirigentes, comités comunales y de grupos familiares, con el propósito de mejorar la calidad de vida y

"apoyar prácticas que aseguren la dignidad en la muerte, apoyo en la aflicción y respeto por los deseos de los ancianos en cuanto a esos asuntos". (11)

Dadas las necesidades crecientes y cambiantes en materia de las demandas relacionadas con el envejecimiento, el proceso de formación debe ser continuo, y basarse en la actualización permanente de los servicios, mediante la capacitación de amplios sectores de la sociedad, para la toma de decisiones en materias como investigación y diagnóstico de situaciones, formulación, administración, ejecución y evaluación de proyectos.

"No se pueden adoptar prioridades ni tomar decisiones, sin disponer de una cantidad mínima de información, ni poner al día los datos obtenidos". (12)

En virtud de los razonamientos expuestos, el problema que debe trabajar el proyecto es:

LA FORMACION DE RECURSOS HUMANOS EN GERONTOLOGIA, SEGUN LAS NECESIDADES Y LAS PRIORIDADES DEFINIDAS EN EL AMBITO REGIONAL Y LOCAL.

2. Descripción del Proyecto

El proyecto consiste en el desarrollo de un proceso de formación continua de las personas involucradas en la toma de decisiones en el campo de la Gerontología, considerando como punto de partida los programas y los servicios que, con diferente grado de avance, se desarrollan en la Caja Costarricense de Seguro Social. En vista de que esta institución está vinculada con otros organismos gubernamentales y privados, el personal de esas dependencias también participará en el proceso formativo.

Las actividades serán diferenciadas e integradas con diversos estratos ocupacionales y comunitarios, en atención a la naturaleza multifactorial del envejecimiento y a la pertinencia del enfoque que liga la capacitación

con las experiencias de la vida cotidiana, para lograr la transformación de las circunstancias que impiden el crecimiento integral de las personas mayores.

El proyecto comprende tres aspectos indisolubles: la satisfacción de las necesidades de los ancianos, los servicios que se prestan, la capacidad de los prestatarios y de los usuarios para mejorar las condiciones de vida de ese sector de población. Se realizará mediante fases, cuyo desarrollo en sí constituye la experiencia más completa del proceso de enseñanza-aprendizaje. (13).

Esas fases son las siguientes: conceptual, empírica, interpretativa, de ejecución, de evaluación y reformulación.

Objetivos del Proyecto.

Objetivo general: Desarrollar un proceso de capacitación con las personas involucradas en la prestación de servicios a la población anciana, con miras a que respondan a las necesidades de ese grupo etario.

Objetivos específicos: Desarrollar actividades de capacitación diferenciadas e integradas, con representantes de diversos estratos ocupacionales y comunitarios para que:

- a. Identifiquen y analicen los problemas y los recursos en la atención de las necesidades de las personas mayores en los ámbitos regional y local.
- b. Tengan nuevos conocimientos e instrumentos para mejorar la prestación de servicios.
- c. Puedan continuar su propio proceso de profesionalización, agrupados en equipos interdisciplinarios y en organizaciones sociales.

Participantes

En el plan deberán participar profesionales, técnicos, asistentes de ancianos y voluntarios de las unidades asistenciales de la Caja Costarricense de Seguro Social y de otras instituciones que desarrollan proyectos comunitarios en forma conjunta.

Dada la concepción de educación que tiene esta propuesta, es imprescindible la participación de los ancianos y de los grupos organizados en el ámbito regional y local.

Objetivos, metas y actividades

Fase 1. Conceptual.

En esta fase los grupos estudian y discuten los valores y los supuestos teóricos; la apreciación de la realidad y los fines que pretende el proyecto. Por otro lado, se definen las políticas, el objetivo general y los específicos.

Esta es la fase de la motivación y de la promoción del proyecto, mediante la reflexión sobre la necesidad de desarrollar procesos graduales de solución de problemas, con apoyo técnico interdisciplinario. Se promueve el protagonismo activo, para que los grupos regionales sean sujetos conductores de su propio proceso.

Objetivos

Las personas que trabajan en programas y servicios para los ancianos, se integrarán en grupos regionales, con el fin de:

- Iniciar un proceso autogestionario, con asesoría externa, para la formación de recursos humanos en Gerontología, con base en los problemas de los gerontes, las limitaciones y posibilidades en el ámbito regional y local.

- Discutir aspectos teóricos, metodológicos y prácticos para el desarrollo del proceso.

Metas

Integración de, al menos, un grupo interdisciplinario por región programática, que elabore un documento con los aspectos conceptuales del proyecto.

Actividades

- Reuniones en las Regiones.
- Talleres de discusión.
- Redacción de documentos.
- Evaluación de la primera fase.

Fase 2. Empírica

En esta fase los equipos interdisciplinarios de las regiones, diseñan el estudio para conocer las necesidades de capacitación en Gerontología, tomando como base los servicios que brindan a los ancianos en las unidades asistenciales pertenecientes a cada región. Además del equipo interdisciplinario, debe participar la comunidad, en la recopilación y organización de la información.

Objetivos

Los equipos diseñarán y ejecutarán un estudio en cada una de las regiones, con el fin de:

- Disponer de información actualizada sobre los problemas de los ancianos, de los recursos disponibles para su atención y de las necesidades de capacitación, que les permita elaborar un diagnóstico y discutir opciones para resolver las dificultades encontradas.

Metas

Diseño y ejecución de un estudio en cada región, sobre problemas de los ancianos, recursos para resolverlos y necesidades de capacitación.

Actividades

- Elaboración y discusión de un instrumento que permita recopilar información homogénea en cada una de las regiones.
- Diseño y ejecución de un plan por región programática.

Fase 3. Interpretativa

Los equipos, junto con representantes de la comunidad, analizan los resultados del estudio, formulan un diagnóstico de situación, diseñan y seleccionan opciones de trabajo dentro de un plan de acción, en relación con las necesidades de los ancianos, el servicio que brindan y los requerimientos de capacitación para mejorar las prestaciones a dicha población.

Objetivos

Los participantes en el proceso desarrollarán sus capacidades personales y grupales, para:

- Interpretar información que les permita identificar problemas, prioridades y recursos.
- Fijar objetivos y programar.
- Integrar un comité nacional, que defina prioridades nacionales y por región.

Metas

- Diagnóstico y formulación de un plan regional.
- Diagnóstico y formulación de un plan nacional.

Actividades

- Talleres regionales.
- Talleres nacionales.

Fase 4. Ejecución del Plan

En esta fase se ponen en práctica los métodos y las estrategias definidas para resolver los problemas encontrados, con el fin de mejorar la capacidad técnica y organizativa de las personas involucradas en la prestación de servicios. Debe hacerse un constante ejercicio de evaluación de las capacidades y de las limitaciones de los grupos y de aquellas externas a él. Asimismo, se debe dar un ejercicio real de los elementos del poder dentro del grupo y en relación con el contexto.

Esos elementos son la información de la comunidad y del entorno; los recursos: su obtención, la decisión sobre su uso y la administración, y los aspectos técnicos necesarios para la toma de decisiones para conducir su propio proceso. En éste se debe dejar espacio para la evaluación, que permita definir las acciones correctivas que la hagan más eficaz.

Fase 5. Evaluación y reformulación.

De acuerdo con las pautas que definan los grupos, se hacen cortes evaluativos de resultados, con miras a reformular los planes iniciales, para dar continuidad al proceso.

Las fases de ejecución y evaluación, deben ser diseñadas por los equipos regionales y el nacional, de acuerdo con las necesidades detectadas, las prioridades definidas y los recursos disponibles.

Recursos

Los recursos humanos y el financiamiento necesario, serán considerados posteriormente, por las Direcciones de Area y de División que tiene el CENDEISSS para esos efectos.

3. Observaciones Finales

El Plan Nacional de Formación de Recursos Humanos en Gerontología, deberá ser coordinado por el CENDEISSS y las universidades estatales, con la participación de ASODELFI y de la Cruzada Nacional de Protección al Anciano, cuyos representantes deben conformar un equipo central asesor para el desarrollo del proyecto.

Por otro lado, el componente de información es de la mayor importancia en la dinámica del proceso, razón por la cual conviene fortalecer las publicaciones periódicas de la Caja Costarricense de Seguro Social: la Revista y los Cuadernos de Gerontología, así como aprovechar la apertura de espacios a los temas gerontológicos, puesta de manifiesto por los comités Editores de las Revistas de Ciencias Sociales, Psicología, Ciencias Jurídicas y Educación, entre otras.

REFERENCIAS

- 1- CELADE. Tres enfoques metodológicos para el estudio de la condición social de los ancianos. San José, 1990.
- 2- Madrigal, C. Necesidades de preparación de personal para la atención de la población anciana en Costa Rica. Gerontología 3(1): 11-23, 1989.
- 3- Naciones Unidas. Plan de acción Internacional de Viena sobre el envejecimiento. Nueva York, 1983, pp. 33-34.
- 4- Universidad Estatal a Distancia. Sesión número 592-86, 4 de abril de 1986. Artículo VI, inciso 14-3. Acta, Consejo Universitario.
- 5- Ramírez, Ma. de los A. Formación de técnicos en Gerontología. San José, UNED (Documento de trabajo), 1989.
- 6- Universidad Nacional y Caja Costarricense de Seguro Social. Convenio de cooperación 1990-1991. San José, 1990.
- 7- Abarca, S. y Azofeifa, M. La jubilación: conceptos básicos. Cuaderno de Gerontología N° 1, 1990.
- 8- Abarca, S. El jubilado y la familia. Cuadernos de Gerontología N° 5, 1991, en prensa.
- 9- Ramírez, M. de los A. Capacitación en Gerontología: una experiencia interdisciplinaria de extensión docente en la Universidad de Costa Rica. Revista Costarricense de Trabajo Social. N° 2: 33-38, 1992.

- 10- ASODELFI y C.E.E. Proyecto Asistentes para ancianos. Proyecto N° 85/1, 1987
- 11- Naciones Unidas. Iniciación de actividades en las comunidades locales. Boletín sobre el envejecimiento. N° 1/1991, p.6
- 12- Naciones Unidas. Documentos principales de la Asamblea Mundial sobre el envejecimiento. Centro Internacional de Gerontología Social, 1984, p.83.
- 13- SEHAS. Capacitación y organización popular. Buenos Aires, Humanitas, 1987.