

### Música temática

**ROBIN: Esto es Reimagine Aging, una serie de audios que analizan las innovaciones que ayudan a los adultos mayores a progresar en Massachusetts, un estado con el compromiso de ser respetuoso con las personas mayores y las personas con demencia. Soy Robin Lipson, subsecretaria de la Oficina Ejecutiva de Asuntos de los Adultos Mayores.**

### Sube la música

ROBIN: A medida que envejecemos, acumulamos sabiduría y conocimientos, pero existe un prejuicio generalizado contra las personas mayores y el proceso de envejecimiento.

CLIP DE VIDEO: Me han llamado muchas cosas. Viejita, viejo gruñón. Débil, pero usted no pensó eso,-¿verdad?

ROBIN: Muchos de nosotros hemos escuchado estos estereotipos antes. Escuche este clip de la campaña de concienciación pública de la Ciudad de Boston, que derriba esos clichés:

CLIP DE VIDEO Soy el alma de todas las fiestas. Yo inicio tendencias, soy activista. Estoy en la flor de la vida. (grupo) Estoy envejeciendo con fuerza.

ROBIN: El deseo de vivir una vida con sentido y propósito no tiene límite de edad. En este episodio, exploramos programas que ayudan a los adultos mayores a vivir una vida con propósito y a luchar contra la discriminación debido a la edad. Algunos de los programas son antiguos. Otros solo tienen unos pocos años. Sin embargo, todos crean oportunidades para que las personas mayores se mantengan conectadas socialmente y participen en todos los aspectos de la vida. Esto podría ser en la fuerza laboral, como defensores de cuestiones sociales, como voluntarios o con amigos y familiares.

*MÚSICA termina o se desvanece*

[Risas de Harry Pierre].

ROBIN: Esa risa pertenece a Harry Pierre, un voluntario del Programa de compañía para adultos mayores de Boston (Boston Senior Companion Program). También fue uno de los ocho modelos de la campaña Age Strong de la ciudad. La campaña se pudo ver en paradas de autobús, en carteles digitales, en el aeropuerto y en las sucursales de la Biblioteca Pública de Boston de toda la ciudad. La cara y la amplia sonrisa de Harry aparecieron debajo de la palabra “cranky” (cascarrabias).

HARRY: Depende de la situación (risa).

ROBIN: A los 71 años, Harry está lejos de ser un cascarrabias.

Emily: Así que lo que intentábamos hacer al elegir modelos era encontrar a alguien que fuera exactamente lo contrario.

ROBIN: Emily Shea dirige la Comisión Age Strong de Boston.

Emily: ...Harry ciertamente me vino a la mente porque uno puede oír su risa, ¿verdad? Él es todo lo contrario a un cascarrabias. Pasa todo su tiempo tratando de alegrar la vida de las personas y tratando de ayudarlas.

ROBIN: Harry se mudó de Haití a Massachusetts cuando era adolescente. Cuando se jubiló como técnico de rayos X, probó a vivir en otros estados y ciudades, pero regresó a Boston, el lugar al que llama su casa. Harry comenzó a buscar un nuevo propósito. Quería seguir participando en la comunidad, por lo que en 2018 entró en el Ayuntamiento.

HARRY: Estaba buscando algo para mantenerme ocupado, ya sabe, y dije: “bueno, déjenme darle algo a Boston”.

ROBIN: Harry se inscribió en el Programa de compañía para adultos mayores. El programa ofrece asistencia personalizada a los ciudadanos que necesitan ayuda con las tareas cotidianas. Como es bilingüe, Harry trabaja frecuentemente en la comunidad criolla haitiana.

HARRY: Casi todos los días tengo una tarea. Los llevo a citas médicas, ya sabe, y hago una consulta anual de bienestar, ya sabe, y a veces los llevo de compras, o depende de la necesidad.

ROBIN: Harry recibe un pago pequeño para ayudar a cubrir los gastos de viaje y las comidas, pero dice que el mayor beneficio para él es la conexión con una comunidad de personas centradas en ayudar a los demás.

HARRY: Me encanta hacerlo. Siento que tengo una familia aquí. Ya sabe, y todo el mundo aquí estamos todos juntos y me encanta, ya sabe, sí.

### **MÚSICA - Paper Planes/Ocean Avenue**

ROBIN: Harry reconoció su propia necesidad de mantenerse conectado y pasó a la acción para volverse voluntario. Caitlin Coyle es directora del Center for Social and Demographic Research on Aging del Gerontology Institute de UMass Boston.

CAITLIN: Sabemos por la investigación que la participación en el voluntariado, la participación en actividades con propósito es bueno para nosotros. Es bueno para nuestra salud mental, física y cognitiva.

Caitlin trabaja con ciudades y pueblos de Massachusetts para comprender mejor las necesidades de las personas mayores. Ella ayuda a relacionar los talentos y las competencias de los adultos mayores con las necesidades de sus comunidades.

CAITLIN: En realidad, hay investigaciones sobre el voluntariado que sugieren que las personas están más dispuestas a ofrecerse como voluntarias y dedicar su tiempo si alguien se los pide. Las personas se sienten vistas, se sienten escuchadas, cuando alguien dice: “tiene algo que ofrecer, venga y ayude como voluntario, ayude a participar en nuestra comunidad”.

ROBIN: Caitlin ayudó a desarrollar la Senior Civic Academy con la ciudad de Boston. El objetivo de la academia es dar a los adultos mayores las herramientas que necesitan para defender sus intereses ante el gobierno federal, estatal y local. Dos clases de aproximadamente 25 adultos mayores se reunieron cada viernes durante seis semanas. Alice Fisher se graduó en 2018.

ALICE: Oh, fue fabuloso. Fue realmente bueno.

ROBIN: Alice ha sido activista en Boston desde la década de 1960. Tiene un doctorado en estudios sobre la mujer, ha trabajado para sectores diferentes del gobierno estatal y fue copropietaria de un negocio de catering. La impresionó el cuidado con que se formó la clase.

ALICE: Eligieron con mucho cuidado a personas de diferentes orígenes. Y, algunos para que usted no estuviera solo. En ella, también. Así que había algunas personas LGBT. Y había algunas personas afroamericanas. Tenían una muy buena distribución. Y lo que hicimos fue básicamente... aprender cómo cada pieza del gobierno trabajó. Todo, desde el ayuntamiento hasta las oficinas federales, y todo lo demás.

ROBIN: Los participantes de la academia aprendieron cómo funcionan los presupuestos municipales y estatales, conocieron diferentes leyes federales relacionadas con los adultos mayores y visitaron a todas las oficinas y a las personas que las dirigen. También recibieron clases de oratoria. Para la graduación, se pidió a los miembros de la academia que pusieran en práctica su nueva competencia.

ALICE: Nuestro proyecto final iba a ser un discurso del ascensor sobre lo que queríamos lograr, lo que nos interesaba hacer.

ROBIN: La tarea consistía en persuadir a un representante o financiador sobre un tema que querían tratar en dos minutos. Alice eligió un escenario en el que intentaba convencer a alguien para que se uniera a la junta de su proyecto para un Centro para adultos mayores virtual para la comunidad LGBTQ.

DISCURSO DEL ASCENSOR DE ALICE FISHER. Conocí a alguien en el ascensor que era un miembro potencial de la junta. Y por eso aprovecho ese momento para decir que, quisiera informarlos de que estamos implicados en la creación de un método para los adultos mayores LGBT dispersos de Massachusetts. Creemos que lo que estamos haciendo facilitará la comunidad y tiene el potencial de apoyarnos unos a otros. Pensamos en la comunicación virtual como posible vehículo.

ROBIN: Desde entonces, Alice ha conseguido financiamiento y apoyo para desarrollar su comunidad en línea. Se llama Outstanding Life. Otra graduada de Senior Civic Academy es Cynthia Cornelius, de la promoción de 2019.

CYNTHIA: Fue una de las mejores experiencias que he tenido. Como adulto mayor, quiero decir en mi vida, porque es tanta la información que aprendí.

ROBIN: Cynthia ya era voluntaria activa antes de pasar por la Senior Civic Academy, pero quería hacer más. Su educación y vida laboral se habían centrado en la educación de la primera infancia y los servicios familiares. Cuando se jubiló, continuó compartiendo sus conocimientos sobre los recursos de Boston.

CYNTHIA: En algunos grupos, me conocen como la señora de los recursos...

ROBIN: Cynthia tenía su propia base de datos de contactos. Las personas la llamaban o le enviaban correos electrónicos y ella las ponía en contacto con la persona u organización adecuada.

CYNTHIA: Tengo tantos recursos para compartir, ya sabe, alguien viene, tuvo un incendio, conoce a alguien que usted conoce, no puede dejar de beber o necesita comida.

ROBIN: Participar en la academia impulsó el trabajo de base de Cynthia. Ahora celebra sesiones habituales de Zoom con otros adultos mayores para compartir recursos.

CYNTHIA: Así que eso es más o menos lo que hago: dirijo algunas sesiones de Zoom durante la semana, soy coanfitriona o anfitriona de un grupo de adultos mayores. Se llama SIPP Seniors in Purpose and Power, y principalmente compartimos recursos, ya sabe, si alguien necesita algo, aquí está, avíseme si necesita mi ayuda de nuevo.

ROBIN: La pandemia puso en pausa la Senior Civic Academy, pero la Comisión Age Strong planea ponerla en marcha de nuevo en breve para ayudar a más residentes mayores a perseguir sus pasiones.

**Música: Low Light - Garden of Eden**

ROBIN: No todo el mundo quiere o puede jubilarse cuando envejece. Para algunas personas, el trabajo es una parte importante de su identidad... y de su propósito. Pero con demasiada frecuencia oímos historias sobre adultos mayores que han sido expulsados del mercado laboral por prejuicios implícitos y suposiciones discriminatorias en contra de las personas mayores. En otros casos, los trabajadores mayores que buscan un empleo nuevo pueden descubrir que sus competencias no se han adaptado a lo que necesita un lugar de trabajo moderno. No es un problema nuevo.

MARIAN: Así que nuestro pequeño lema es el camino hacia el empleo.

ROBIN: Marian Walsh es directora ejecutiva y presidenta de la organización sin fines de lucro Operation Able.

MARIAN: Y Operation Able está cumpliendo 41 años. Así que hemos atendido a los trabajadores mayores durante mucho tiempo.

ROBIN: Las personas a las que atiende Operation Able son cultural y económicamente diversas. Algunas son inmigrantes que quizás no estén familiarizadas con los lugares de trabajo americanos. Otras pueden estar reincorporándose al mercado laboral después de una larga ausencia. Y algunas personas posiblemente solo necesiten actualizar sus capacidades informáticas. Cada persona que busca empleo tiene una historia única, dice Marian. Por ejemplo, es posible que alguien que se quedó en casa para ser el cuidador de un familiar que vive con demencia no se dé cuenta de que las capacidades que desarrolló pueden transferirse al lugar de trabajo.

MARIAN: Bueno, eso necesitó mucha independencia. Eso llevó mucho liderazgo, organización, compromiso y sacrificio, que son competencias muy transferibles al lugar de trabajo. Así que no cambiamos la historia de nadie. Solo la escuchamos y los ayudamos a describirla y contarla.

ROBIN: Relacionar competencias, dice Marian, es una especie de juego de citas entre empleado y empleador. Operation Able ayuda a los que buscan empleo a adaptar sus competencias a los trabajos disponibles... rompiendo el estigma de los trabajadores mayores en la fuerza laboral... y fomentando el propósito de cada participante.

### **PUENTE DE MÚSICA - Icelandic Arpeggios**

ROBIN: El Estado de Massachusetts emplea a 40,000 personas y está a la cabeza de la nación como empleador estatal que combate la discriminación debido a la edad. En 2022, el Estado... fue certificado como empleador respetuoso con las personas mayores por el Age-Friendly Institute... el primer estado en recibir la designación.

MCCUE: El proceso para volverse un empleador respetuoso con las personas mayores fue riguroso, había una lista de verificación muy completa y un nivel de escrutinio de nuestras políticas, nuestras prácticas en el lugar de trabajo que teníamos que pasar eficazmente.

ROBIN: Ese es Jeff McCue, Comisionado del Departamento de Asistencia Transitoria (Department of Transitional Assistance). Antes, fue subsecretario y director de Recursos Humanos del Estado de Massachusetts.

Jeff dice que está contento de que el Estado haya sido reconocido por hacer un gran trabajo creando un lugar de trabajo que valora la experiencia de los trabajadores mayores.

MCCUE: Le daré un ejemplo muy interesante. Tenemos varios inspectores de ascensores que trabajan aquí para el Estado.

ROBIN: En un momento dado, Jeff miró las edades de esos inspectores y no le sorprendió ver que la edad promedio era de sesenta y tres años.

MCCUE: Se trataba en gran medida de personas que se habían jubilado de entidades privadas, seguían teniendo mucho interés y tenían mucha experiencia relevante. Podemos llevarlo al Estado para que nos ayude a hacer nuestro trabajo.

ROBIN: Jeff dice que el treinta por ciento de los empleados del Estado son mayores de 55 años. Dice que una fuerza laboral multigeneracional exige una cuidadosa reflexión sobre los programas y políticas creados para todos sus empleados, independientemente de su edad.

MCCUE: Para asegurarnos de que no creamos políticas que son bien recibidas y aceptadas por ciertas generaciones y despreciadas por otras.

ROBIN: Algunas políticas de Massachusetts pretenden dar flexibilidad a los empleados. Por ejemplo, el Estado tiene un programa que puede aliviar lo repentino de la jubilación.

MCCUE: Usted va, ya sabe, a 60 millas por hora durante un cierto período de tiempo, y luego frena, y puede ser un reto, puede ser solitario.

ROBIN: Unas mil personas aprovechan algo llamado compromisos posteriores a la jubilación. Jeff dice que es una forma de desconectar del trabajo a tiempo completo.

MCCUE: Pero permite, ya sabe, transiciones, permite la continuidad y la capacidad de las personas para seguir prestando servicios críticos y la experiencia que aprendieron, lo que es realmente beneficioso para nosotros como empleadores. Pero también creo que es beneficioso para las personas que hacen la transición y les permite dar algún tipo de paso hacia su jubilación.

ROBIN: Para los que buscan crear un lugar de trabajo más respetuoso con las personas mayores, Jeff tiene algunas sugerencias sobre por dónde empezar.

MCCUE: ¿Qué le dicen sus datos? ¿Qué le dicen sus datos demográficos, ya sabe, los datos demográficos en términos de tendencias de contratación, tendencias de rotación? Ya sabe, ¿cuál es el nivel de permanencia de las personas en los puestos de trabajo? Porque más allá del hecho de que la naturaleza respetuosa con las personas mayores de nuestra programación en el Estado de Massachusetts es lo correcto, también es, desde la perspectiva de un empleador, lo correcto desde el punto de vista estratégico.

### **MÚSICA - Letra Circle of Light**

ROBIN: La discriminación debido a la edad proyecta una sombra sobre todo el trabajo, la defensa y el voluntariado que los adultos mayores aportan a la sociedad. Pero Massachusetts está trabajando para quitar esa sombra. Aquí está Sandra Harris, presidenta voluntaria de AARP Massachusetts. Trabaja para garantizar que los adultos mayores tengan oportunidades de participación social y en la comunidad.

HARRIS: Creo que existe la creencia de que hemos tenido nuestro tiempo, nuestros giros correctos, y quizás es hora de sentarse y dejar que otras personas hagan el trabajo. Mi respuesta es que creo que es el momento en el que es necesario que todos trabajemos juntos. Y no hay un nosotros contra ellos, estamos en un mundo, en una sociedad que exige que todos nos unamos y trabajemos por el bien de todos.

ROBIN: Por ejemplo, tomemos la soledad. El director general de Salud Pública de Estados Unidos ha dicho que el problema de la soledad es similar en escala a la epidemia de opioides. Afecta la salud física y mental y le cuesta *miles de millones* de dólares a la economía. Mediante su función en AARP, Sandra se dio cuenta de la necesidad de centrar los esfuerzos en mitigar la soledad entre los adultos mayores. Ella y Caitlin Coyle presiden juntas el Equipo de trabajo de Massachusetts para acabar con la soledad y construir una comunidad. Sandra dice que a menudo es difícil llegar a los adultos mayores que se sienten solos.

HARRIS: ¿Quiénes son las personas que viven en soledad?  
¿Cómo las encontramos? ¿Qué ocurre en sus comunidades?  
¿Cómo ve que se manifiesta esta epidemia en su comunidad?

ROBIN: El equipo de trabajo convoca reuniones en todo Massachusetts para recopilar datos e intercambiar ideas con otras personas que están enfrentando el problema en sus comunidades. Las soluciones no tienen por qué ser grandes ni costosas.

HARRIS: Un programa que nos entusiasma mucho es el banco “happy-to-chat” (feliz de charlar). Es un banco colocado en un espacio seguro y acogedor, generalmente en el centro de una ciudad, o algo con un letrero que dice: “Feliz de charlar si quiere encontrar a alguien con quien charlar, siéntese aquí”.

ROBIN: Sandra se siente animada por la cantidad de adultos mayores que aportan ideas para sus propias comunidades.

HARRIS: ...la gente levanta la mano, ya sabe, entra y dice: “Quiero formar parte de eso”. Un gran número de nuestros miembros en el equipo de trabajo son personas que no están necesariamente con una organización en particular, pero hay personas que simplemente ven una necesidad, que ven lo que está pasando en sus comunidades y quieren acercarse y ayudar a resolver este asunto.

ROBIN: Los adultos mayores que conoce le recuerdan continuamente que realmente no hay límite de edad para vivir una vida con propósito.

HARRIS: Todavía tenemos mucho que dar. Tenemos tanta experiencia, ¿verdad? Y tenemos el conocimiento y tenemos que aceptarlo y honrarlo porque se nos necesita.

### **Música temática**

ROBIN: **Para escuchar más historias de programas respetuosos con las personas mayores y con las personas con demencia en esta serie, visite [reimagineaging.net](https://reimagineaging.net). Y para saber cómo su comunidad puede volverse más respetuosa con las personas mayores y con las personas con demencia, visite [mass.gov/reimagineaging](https://mass.gov/reimagineaging). Esta historia se produjo en colaboración con la Oficina Ejecutiva de Asuntos de los Adultos Mayores de Massachusetts y Massachusetts Healthy Aging Collaborative. Point32Health Foundation aportó el financiamiento. Soy Robin Lipson. Gracias por escuchar.**