

**LA JUBILACION COMO SITUACION
DE CAMBIO:**

La preparación para la jubilación como
acción estratégica para su abordaje

Lic. T.S. Claudia Sirlin

LA JUBILACION COMO SITUACION DE CAMBIO: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje

1. Introducción

El objetivo del presente trabajo es realizar una aproximación al tema de la transición del trabajo a la jubilación, su significado, consecuencias, desafíos, así como propuestas de alternativas de acción vinculadas con la preparación para la jubilación. Para dicho análisis se cuenta con información bibliográfica vinculada a estudios e investigaciones realizadas en la materia.

Con respecto al tema que nos ocupa, nos interesa destacar la incidencia del factor demográfico y el crecimiento de la expectativa de vida luego de la jubilación, el perfil de la persona mayor de este nuevo siglo, la necesidad de configurar nuevos roles que signifiquen mantenerse activo, participativo e integrado a la sociedad, contribuyendo en la medida de las capacidades al desarrollo nacional. Para ello estudiaremos los antecedentes del tema, sus principales características y formas de abordaje con énfasis en la preparación para la jubilación.

La jubilación es un fenómeno que en Uruguay tiene gran importancia a partir del hecho significativo como el crecimiento de la población de adultos mayores que va del 8% en 1950 al 13% en 1996 con proyecciones del 20% para el año 2050. Un signo más del envejecimiento progresivo es dado por la evolución de la relación entre la población joven –menores de 15 años- y la adulta mayor, denominado Índice de renovación de la estructura por edades. (Chesnais, 1990). A comienzos del Siglo XX había 14 jóvenes por cada adulto mayor; a fines del Siglo XX la relación fue de 2 a 1 y hacia el 2050 la relación será de 0.9 a 1, con lo cual los adultos mayores superarán numéricamente a los jóvenes.

La vida es un continuo cambio que supone atravesar diferentes etapas, cada una con sus características, posibilidades y limitaciones. La edad cronológica determina edades (niñez, adolescencia, juventud, adultez, madurez...) y acontecimientos que transcurren determinan etapas que vienen condicionadas por lo realizado en las anteriores. Imperativos legales establecen una edad de retiro. El trabajo estructura la vida en relación con tiempos, actividades, relaciones, status, creatividad, desarrollo de aptitudes y determina su identidad. La interrupción de la actividad laboral produce una ruptura que requiere un proceso de adaptación.

Tanto la jubilación como la prejubilación suponen el tránsito de una actividad laboral integrada y activa hacia una situación que, en ocasiones, provoca efectos negativos como deterioro del bienestar psicológico y social, descenso de la autoestima, disminución de las relaciones sociales, etc. Supone salir –anticipadamente en algunos casos- de una actividad laboral en un momento determinado a raíz de reconversión laboral o estrategia nacional.

Ante el cese de la actividad laboral que provoca una serie de pérdidas sustantivas en el rol social de muchos trabajadores tanto prejubilados como jubilados, se producen cambios personales y sociales que afectan al individuo así como a su entorno familiar y social.

Constituye una etapa vital y supone un desarrollo de la persona, para lo cual deben conocerse los distintos factores que entran en juego en la nueva etapa y que adquieren dimensiones diferentes. En los años 50 una persona a la edad de 65 años era considerada anciana, concepto que hoy en día se aplica a mayores de 80 años. Se entendía la jubilación como la entrada a la vejez, atribuyendo a ésta características negativas; hoy la jubilación significa la llegada a una etapa de posibilidades de realización del ocio en un espacio de libertad.

Una adecuada preparación para la jubilación, en la que se incremente el conocimiento del fenómeno, se ofrezca apoyo y formación para facilitar el proceso de adaptación a la nueva situación personal y social, se diseñen alternativas de ocio entre las que se destacan la participación social y el voluntariado que enriquecen tanto al individuo como a su comunidad y complementado con programas de intervención psicosocial, contribuirían a cubrir las carencias que a muchas personas podría ocasionar la inactividad laboral, ofreciendo apoyos y actividades que amplíen las oportunidades de desarrollo y al mismo tiempo apunten a canalizar las experiencias adquiridas a lo largo de la vida hacia actividades significativas de trascendencia social.

2. Importancia Estratégica

Los mayores son fundamento de la sociedad. Han jugado un importante papel en la construcción del presente, habiendo contribuido a la formación de los jóvenes de hoy, por lo cual existe una deuda contraída con ellos, tanto en ámbitos sociales como económicos, entendida como deber social.

La inversión realizada durante toda la vida en educación, junto a la experiencia adquirida, constituye un capital que puede ser transferido a otras generaciones, favoreciendo el crecimiento y desarrollo de éstas, contribuyendo de esta manera, a la memoria colectiva así como al mantenimiento de la identidad nacional.

Los avances científico - tecnológicos han contribuido a que, al mismo tiempo que aumenta la expectativa de vida, también aumente la calidad de vida. Una sociedad que margina a un grupo humano por razones de edad, no es justa y dicha actitud incide en forma negativa en las generaciones activas.

Una adecuada preparación, que se transforme en un proceso continuo que facilite la transición trabajo – jubilación, podría contribuir a reducir posibles afecciones físicas y/o psicológicas que pudieren sobrevenir.

La sociedad no puede desestimar el caudal de conocimientos y experiencias que poseen los mayores, y que son claves para el funcionamiento de la sociedad, debiéndose potenciar labores basadas en la experiencia a través de nuevos roles significativos, en el marco del paradigma del envejecimiento activo. Ello implica incidir en aspectos culturales, valores éticos, en la promoción de una cultura basada en la solidaridad y el apoyo mutuo a través de la educación desde la infancia, contribuyendo a su inserción en una red solidaria intergeneracional.

La modificación de la imagen que las personas próximas a la jubilación tienen de sí mismas, apuntaría a la generación de nuevos modelos, siendo importante la

preparación para la jubilación en dicho proceso; significa beneficios económicos y sociales, constituyendo una inversión. Dicha inversión implica luego un ahorro en gastos sanitarios y de intervención social. Asimismo, por su crecimiento demográfico, constituye un colectivo con creciente peso político que incide en los procesos electorales. Forma parte del capital humano de nuestro país, siendo un recurso esencial para el desarrollo nacional.

2.1. Estrategia de protección social

La preparación para la jubilación constituye una estrategia de protección social. Dicho concepto va más allá de la prestación económica que reciba la persona luego de la jubilación. Proteger significa cuidar, con el propósito de evitar o prevenir la aparición de situaciones que puedan resultar desagradables o poner en peligro el bienestar de la persona. Muchos expertos la consideran sinónimo de preservar, amparar y defender, escudar, resguardar y salvaguardar; también se refieren a apoyar, favorecer y patrocinar. Está vinculado con la imagen o representación social que prevalece con relación a la vejez en el medio (Rodríguez, M. 2006).

Desde la perspectiva gerontológica, proteger es más que evitar la aparición de compromiso o agresión para el individuo. Se trata de velar por el disfrute pleno de esta etapa de la vida, permitiéndole gozar de todos sus derechos como persona, con respeto a su dignidad e historia de vida, así como su lugar en la sociedad.

La protección comprende una serie de acciones de diversa índole encaminadas a preservar y optimizar la calidad de vida de las personas. Incluye en las acciones aquellas dirigidas a prevenir situaciones que afecten la salud, la vida, la independencia o derechos; evitar aparición de discapacidades o retrasarlas y minimizarlas; estimular la creatividad que contribuya a dar sentido a la vida; rescatar las capacidades funcionales que aún tengan posibilidades de desarrollo; promover la conservación de la autoestima y facilitar su integración social y productividad personal; preservar la participación e interacción de las personas con su entorno familiar y social; promover una representación más positiva de la vejez como un ciclo con posibilidades y con experiencias y riquezas que pueden ser puestas a disposición de la sociedad y que es de inestimable valor.

Las acciones de protección involucran desde los propios individuos hasta familias, instituciones, organizaciones, etc. pero por sobre todo, es una responsabilidad colectiva de toda la sociedad hacia los colectivos en situación de vulnerabilidad (Ej. ancianos, etc.).

Serán protegidos de nuevas situaciones; agresiones personales o colectivas; complicaciones a situaciones ya existentes; pérdida de capacidades; abuso o maltrato; abandono, discriminación o marginación.

Las acciones de protección deben encararse con un enfoque integral teniendo en cuenta el equilibrio que se requiere (físico, psicológico, social y funcional). La protección abarca el cuidado de todas estas áreas trascendiendo a las familias y al entorno.

Para alcanzar un buen envejecer es necesario que las personas se preparen a través de un proceso que debe iniciarse desde las primeras etapas y a lo largo de toda la vida.

La protección de las personas mayores implica un cambio de concepción de la misma, debiendo pasar del mero cuidado al énfasis en el derecho que tienen de ser promovidos con el propósito de mantenerse integrados activamente en la sociedad. El colectivo de adultos mayores constituye un grupo en acelerado aumento, con tiempo disponible, con 10 o 15 años de media de vida útil y productiva que socialmente se encuentran marginados y desplazados (Cruz, A., Pérez, L., 2006).

Dicho proceso puede revertirse a través de acciones promocionales que contribuyan a la integración y participación en la vida social y entre ellas se destaca las actividades de voluntariado, a través de las cuales las personas mayores pueden continuar sintiéndose útiles, activas y productivas constituyendo un estilo de vida saludable que favorece la autonomía y contribuye al aumento de la autoestima.

Las acciones de los adultos mayores en beneficio de la sociedad suponen ventajas para la sociedad, para las organizaciones, para los voluntarios y para los propios adultos mayores. Estos poseen riqueza de conocimientos, actitudes, habilidades, así como redes sociales, constituyendo un valioso capital humano para la sociedad, y es a través de las actividades voluntarias donde se desarrolla una oportunidad de utilizar esta riqueza de conocimientos, al mismo tiempo que beneficia tanto al voluntario como a toda la sociedad (Cruz Roja, 1990).

3. Marco Teórico - Conceptual

3.1. Transición Trabajo – Jubilación.

Papel del trabajo en la vida de las personas.

El trabajo tiene una trascendencia relevante en la vida cotidiana de las personas y tiene un significado mucho mayor que una simple estrategia de supervivencia económica. Cumple importantes funciones para el individuo determinando el rol social de las personas, regula el ritmo y la actividad cotidiana, proporciona redes y relaciones sociales, contribuye a la creatividad, ofrece significado a la acción individual e influye en la autoestima. Significa sentirse útil y hacer lo que a uno le gusta. Incide en la realización personal, constituyendo para muchos el punto central de sus intereses y motivaciones.

Durante la etapa laboral, las personas se encuentran sometidas a muchas presiones e intensos horarios; existe la sensación de carecer de tiempo y de libertad para realizar proyectos personales. Ante el momento de la jubilación - luego de la fase de euforia -, comienzan las dificultades de crearse un nuevo proyecto de vida significativo; de reestructurar el tiempo, afrontar situaciones como la pérdida de relaciones y rol social. Las personas no cuentan con elementos, ni formación, ni canales donde verter a la sociedad toda la energía que tienen a pesar del proceso de prejubilación o jubilación.

La prejubilación que implica salir anticipadamente de la actividad laboral en un momento determinado, puede tener efectos similares a la jubilación para la persona.

La sociedad estructura nuestro tiempo a lo largo de la mayor parte de nuestra vida acorde a cada una de las fases del ciclo vital y acorde a la expectativa funcional que

socialmente se nos atribuye. Las personas tienen que ir al colegio, formarse para el empleo, trabajar, pero cuando llega el cese laboral, se produce un corte radical donde la sociedad no ofrece nada. Las salidas son de carácter individual requiriéndose respuestas colectivas de la sociedad ante dicho fenómeno.

De acuerdo a estudios existentes, se ha demostrado que en la vida adulta la relación entre el trabajo y la familia tiene un efecto importante sobre la satisfacción con la vida y que el nivel de implicación del trabajador en sus roles laborales y familiares se asocia con ésta relación (Reitzes, Mutran y Fernández, 1996).

En las últimas décadas han ocurrido una serie de cambios en el mundo laboral, los que han conducido a un nuevo paradigma productivo “flexible” que estaría modificando el significado atribuido al trabajo remunerado en las sociedades industriales, alterando su carácter de referente identitario eminentemente masculino y debilitándolo como matriz cultural sobre la que se constituían los vínculos sociales en la modernidad industrial, afectado también por la radicalización del proceso de individualización.

3.2. Determinación de la fecha de jubilación. Aspectos fundamentales.

Diferentes factores inciden en cada uno de los siguientes aspectos: - desgaste humano; - productividad y – albedrío personal, inciden diferentes factores. En el desgaste humano incide la edad cronológica, las características del trabajo y la edad laboral; en la productividad incide la capacidad laboral y el rendimiento laboral; en el albedrío personal incide la voluntad del trabajador sin tener en cuenta la edad, capacidad, etc. El momento de la jubilación estaría dado por una “combinación de criterios”.¹

3.3. Concepto de Jubilación

La Jubilación es un fenómeno complejo, generalizado en las sociedades industriales, por el cual una persona que alcanza una determinada edad, generalmente los 65 años, o que está afectada de incapacidades físicas o psíquicas importantes para el trabajo queda desligada socialmente de su profesión y adquiere el derecho a una retribución económica.

Comprende las dimensiones jurídico – legal vinculada con las normas vigentes para el retiro laboral; económica, vinculada con la prestación de la jubilación; social, vinculada al cambio de status que implica el alejamiento de la vida laboral; psicológica, vinculada a la modificación del curso diario de la vida y reestructuración de sus relaciones sociales y familiares.

Históricamente, se crea y desarrolla acompañando los cambios en la producción. Las transformaciones en la productividad generan desempleo y ante mayor o menor necesidad, los mayores pueden ser vistos como una reserva de mano de obra que puede utilizarse o mantenerse fuera de la fuerza de trabajo.

¹ Cabrerizo Plaza. Monografía sobre Preparación a la Jubilación. En: Imsero (1990). Preparación para la Jubilación. Jornadas Internacionales. Palma de Mallorca, noviembre 1990.

Inicialmente la jubilación no estaba regulada, era un fenómeno espontáneo. En su aspecto jurídico – legal, la jubilación es un hecho relativamente contemporáneo, no implantado en sociedades pre industriales en las que las personas de un clan familiar colaboran según sus posibilidades, sin límites temporales. Con la aparición de la seguridad social hay mayor facilidad para jubilarse y constituye un elemento útil de gestión de la fuerza de trabajo.

Las exigencias de la técnica y la eficacia, llevaron a la implantación de la jubilación, iniciándose en el año 1780 en Francia con Colbert abarcando a militares o marineros; luego en 1895 con Bismarck en Alemania (Aragó, J. 1986). Era visto como compensación por los años de trabajo o liberación de puestos de trabajo para nuevas generaciones. Actualmente se ha casi universalizado, considerándose como derecho social adquirido y obligación de cesar a determinada edad en el trabajo.

Gradualmente las personas de 60 o 65 años comienzan a jubilarse y se transforma en la base para el retiro del mundo del trabajo. Con el término “Jubilado” se designa a toda persona, hombre o mujer, que haya alcanzado la edad legal de la jubilación en el país en el que reside, cualquiera que haya sido su actividad pasada.

Comienza a producirse la discriminación por edad. Los cambios tecnológicos inciden en la productividad e inciden en dicho proceso de discriminación. Hay un incremento en la valoración de la juventud y los trabajadores de edad son asociados con ineficiencia, rutina e inflexibilidad. La percepción social del trabajador mayor es de alguien que no puede aspirar a seguir teniendo un empleo.

Simultáneamente a la salida masiva de trabajadores de edad, la población envejece, las personas viven cada vez más años y en mejor estado de salud. Al mismo tiempo, los sistemas de comunicación y la tecnología revolucionan las estructuras productivas y culturales. Este escenario requiere una nueva construcción de la vejez.

3.4. Teorías sobre la Jubilación

Con relación a las consecuencias de la jubilación, las ideas pueden sintetizarse en una defendida por Miller en Estados Unidos y por Guillemard en Francia denominada “Teoría de la Crisis” y otra defendida por Atchley en Estados Unidos denominada “Teoría de la Continuidad”.

La Teoría de la Crisis destaca los efectos negativos de la jubilación, ya que da importancia al trabajo como factor de integración social y reforzador de los sentimientos de integridad personal, así como constituye la principal fuente de ingreso. Las consecuencias socio – psicológicas difieren de la actividad laboral realizada. Se identifican tres rupturas a partir de la jubilación: la desvalorización social, el acceso a un tiempo libre vacío de contenido y la ausencia de socialización en este período de la vida. Influye, asimismo, en la salud a través de afecciones emocionales (depresión, ansiedad, etc.) o incluso puede desencadenar la aparición o agravamiento de enfermedades.

La Teoría de la Continuidad refiere a la crisis de identidad como a una parte solamente de la realidad, destacando la satisfacción que puede proporcionar el uso del tiempo libre evitando la crisis de ruptura, la que estará condicionada a la preparación, no afectando la satisfacción con la vida.

Autores como Boulière, colaboradores y otros gerontólogos destacan que son insuficientes estas teorías para explicar las consecuencias físicas, psíquicas y sociales de la jubilación, debiéndose investigar otros factores que inciden en las diferentes manifestaciones que se presentan en cada individuo.

Diferentes estudios longitudinales realizados entre los años 1952 y 1979 destacan que la jubilación por sí misma no conlleva una alteración significativa de la salud o satisfacción con la vida, produciéndose ésta alteración en algunas personas "frágiles y de alto riesgo", sobre los cuales es importante aplicar la preparación para la jubilación (Palmore, 1978 – 1976).

3.5. Estereotipos asociados a la vejez

En la sociedad contemporánea, la jubilación define el paso a la tercera edad así como el surgimiento de una serie de estereotipos negativos que identifican a esta nueva etapa. Se considera erróneamente que comienza una etapa negativa de pérdidas y pocas oportunidades.

La asociación jubilación – problema social surge de asociar la jubilación con la vejez; de asociar la vejez con enfermedad; de asignar un rol pasivo al jubilado y de considerarlo una persona no productiva. En una sociedad orientada al trabajo, la pasividad económica se identifica con pasividad social. La etapa de la jubilación requiere de mecanismos de adaptación y pone de manifiesto un falso estereotipo que señala que las personas mayores son rígidas, frágiles emocionalmente e incapaces de afrontar los cambios.

3.6. La jubilación como etapa vital

Ha aumentado la esperanza de vida así como los años que se dedican a dos de las tres etapas principales del ciclo vital: la educación – formación y la jubilación, disminuyendo la etapa laboral. La jubilación comprendía el 3% del promedio de la esperanza de vida de una persona. Hoy representa el 20%.

No se trata de un fenómeno universal ni transcultural, pero en nuestra sociedad constituye un cambio importante en el ciclo vital, porque modifica nuestra estructura de funciones, nuestros hábitos, la organización de nuestra vida diaria y repercute sobre nuestro sentido de eficacia y de competencia personales (Galvanovskis y Villar, 2000).

La jubilación es una experiencia individual que presenta características específicas acorde a cada caso; asimismo, es una empresa colectiva en la que interactúan el jubilado y sus redes de apoyo y también es una unidad ecosistémica que la integra el jubilado, su familia, amigos, vecinos, otros grupos así como su macrocontexto.

El paso de una situación laboral a otra no-laboral tiene un gran significado y produce impacto en todos los ámbitos de la vida e impone una reconversión, dado que siempre marca una ruptura con la vida anterior. Es necesario volver a elaborar el rol según la condición de cada persona.

A lo largo del ciclo vital se dan diferentes momentos en los que inciden el proceso de desarrollo psicológico y las condicionantes sociales, y que suponen cambios

cualitativos en el proceso vital, en sus condiciones así como en la forma de enfrentar la realidad. Se destacan como momentos importantes: la escolaridad, la adolescencia, el matrimonio, la paternidad, la jubilación y la viudez, entre otros.

Estos momentos suponen cambios y su afrontamiento dependerá de las capacidades existentes determinadas por factores psicofísicos y sociales. En el caso de la jubilación, en la medida en que la vivencia de este proceso sea positiva, se podrán desarrollar estrategias y mecanismos de participación social para poder llegar a ser agentes de cambio en la sociedad, generando nuevos modelos de jubilación distintos al actual modelo algo deficitario.

La persona mayor se distingue de otros colectivos por el acopio de experiencias vitales, de capitales culturales y sociales que construyó a lo largo de toda la vida. Esto constituye un saber que le pertenece y forma parte de su historia personal en un contexto social e histórico determinado.

Se requiere una nueva forma de organización de la vida, de las relaciones sociales, a partir de nuevas necesidades, las cuales se satisfacen a partir de un nuevo posicionamiento de la persona con otros roles, constituyendo un nuevo momento histórico - biográfico. En la asunción de nuevos roles es importante descubrir habilidades, deseos, potencialidades apuntando a nuevas realizaciones, así como generar una conciencia crítica para involucrarse en forma activa y asumirse como protagonistas de un mundo por construir. Requiere una reflexión sobre su percepción del mundo, una libertad de elección, un reconocimiento de una tarea por hacer que debe estar acompañado por políticas sociales que apunten a generar espacios para el desarrollo personal.²

Tanto la familia como el trabajo son dos instituciones fundamentales que sufren transformaciones a causa del envejecimiento poblacional.

A lo largo del ciclo vital se mantienen diferentes niveles de interrelación que tienen lugar en distintas instituciones sociales y contribuyen a crear identidad personal y social. Las actividades se encuentran compartimentadas en función del valor que se le otorga al trabajo. En sociedades industriales existía una diferenciación de roles según la división del trabajo tales como: cabeza de familia y ama de casa.

La identidad del varón estaba dada por su legítima participación en la fuerza de trabajo para sus funciones de proveedor de recursos familiares; la identidad de la mujer estaba dada por las funciones de servicio y cuidado a la familia.

En la familia el sistema de cuidado familiar se construyó alrededor de la mujer. Actualmente con un aumento del nivel educativo y mayores posibilidades de empleo y satisfacción, la mujer tiene una mayor adhesión al trabajo. Los varones se identifican en relación con roles como trabajadores.

Existen diferentes consideraciones con relación a la situación de la mujer ante la jubilación dado que, en parte, se sostiene que es menor el impacto negativo porque la mujer continúa con sus tareas en el hogar; con ello no se está reconociendo la importancia que el trabajo tiene para muchas mujeres como medio importante de autonomía, interacción social y relativa libertad frente a las tareas domésticas.

² Sternik, M.(2006) ¿Existe la jubilación y la tercera edad como estado vital, como Proyecto?.Universidad Maimónides – Licenciatura en Gerontología. Diciembre 2006.

En las últimas décadas se han producido una serie de cambios sociales que afectan la familia, el trabajo y la jubilación. Las actuales políticas sobre jubilación se han creado teniendo en cuenta una sociedad basada en la producción. En la sociedad postradicional las personas asumen nuevos estilos de vida acorde a su libre elección incidiendo en las imágenes de la jubilación, dado que la vejez es una construcción social (Bazo, 1992). Los cambios en la modernidad se traducen en un diferente tipo de vejez y por lo tanto, de identidad.

El fenómeno de la jubilación afecta la vida cotidiana, las interacciones sociales, los roles que se desempeñan así como sus redes de apoyo, los cuales son aspectos que constituyen un importante componente para la calidad de vida.

La realización de diferentes actividades luego de la jubilación cobra una importancia relevante debido a los efectos físicos y mentales que generan. Existe una relación entre las actividades, la mortalidad y la supervivencia ya que de acuerdo a diferentes estudios realizados, se ha comprobado que actividades tales como: concurrencia a centros religiosos, voluntariado, reuniones con amigos se relacionan con una menor mortalidad con los consiguientes efectos positivos sobre la salud (Sabin, 1993). Similares resultados se han obtenido en distintos contextos culturales.

Asimismo, actividades físicas por ej. Caminar así como productivas y sociales por ej. Voluntariado, reduce estados depresivos y aumentan la felicidad. Quienes realizan mayor cantidad de actividades de tipo intelectual por ej. Leer, asistir a actividades culturales están mas satisfechos con la vida y mejora su estado de ánimo (Buz, Mayoral, Bueno y Vega, 2004).

La salud y la motivación juegan un papel fundamental en la realización de actividades y en la adecuada ocupación del tiempo libre. La ausencia de participación en actividades productivas y el aislamiento relacional se conjugan para que la persona ingrese a un proceso de desafiliación o caiga en la inexistencia social. La ociosidad e improductividad son causas de envejecimiento prematuro. "Pensar las condiciones de inclusión de todos tiene que ver con el hacer sociedad" (R. Castel).

Es importante fortalecer la estrategia tendiente a promover una mayor interrelación entre las actividades que realizan con mayor frecuencia y su posible vinculación con fines culturales, sociales o productivos. Asimismo, es fundamental estimular la participación en diversas actividades a los efectos de combatir situaciones de soledad y aislamiento, destacándose aquellas de tipo cultural (charlas, conferencias, actividades de formación permanente, etc.) que constituyan el germen de una "cultura de la cultura" en esta etapa de la vida.

Existe una estrecha relación entre factores generacionales y sociales y la ocupación del tiempo libre, teniendo un peso muy importante en la actual generación de personas mayores la educación recibida, la diferenciación social de actividades para hombres y mujeres, las condiciones de salud derivadas de hábitos comportamentales (higiene, alimentación, bebida, etc.) o estereotipos sociales. Esta constituye una perspectiva que contribuye a comprender la falta de participación en diversas actividades. Todos estos son aspectos que inciden directamente en la calidad de vida luego del retiro laboral.

4. Afrontamiento de la Jubilación

La jubilación es un acontecimiento importante en la vida de la persona; implica la elección de un estilo de vida que no surge en un momento dado, sino que es un proceso continuo de identificación de deseos, necesidades, desarrollo de planes, lo que constituye la esencia de una correcta planificación de la jubilación.

La pérdida de la capacidad adquisitiva y de las habilidades o capacidades personales, de la red de relaciones y de la propia identidad, son situaciones estresantes; sin embargo, no todas las personas enfrentan situaciones de crisis al dejar de trabajar y en caso de presentarse difiere en cada caso.

Existen muchos factores que condicionan el afrontamiento positivo o negativo así como el logro de una adecuada adaptación. Entre ellos se destacan: el tipo de trabajo realizado; nivel de ingresos; situación de salud; factores psicológicos, físicos o sociales que inciden en la vivencia de la jubilación (Reitzes y Mutran, 2004).

Aquello que incide en forma más relevante es la actitud con que la persona enfrenta la salida laboral, lo cual predispone a una mejor o peor adaptación a la jubilación.

4.1. Proceso de adaptación a la inactividad laboral.

El cese de la actividad laboral produce diversos efectos. La jubilación implica un proceso personal de adaptación a una nueva situación, donde existen potencialmente efectos positivos y negativos para la persona.

Existen comportamientos que inciden en la adaptación que puede ser la aceptación a la nueva situación, intentar cambiar esa nueva situación, renunciar a sus intereses, aislarse de sus relaciones sociales, etc. Las actitudes negativas influyen sobre la satisfacción general y las actitudes positivas promueven el aprovechamiento de las ventajas de esta nueva etapa libre de obligaciones laborales.

Según Atchley, en el proceso de adaptación se suceden una serie de fases que cada persona atraviesa y a su vez intervienen un conjunto amplio de variables que condicionan y mediatizan dicho proceso por lo cual aparecen importantes diferencias interindividuales.

4.1.1. Actitud ante la jubilación.

Tiempo atrás la jubilación constituía el símbolo del final de la vida. Luego pasó a ser el tiempo de la vida para el cual la gente trabaja, concepto dominante hoy en día. Diferentes investigaciones han demostrado que los trabajadores esperan con ansia el momento de la jubilación. Ello no implica renunciar a una actividad que ha llenado la existencia de la persona durante toda la vida adulta. Esta transición requiere un proceso de preparación emocional del nuevo rol con suficiente antelación que se denomina: socialización anticipatoria. Para que la jubilación constituya una opción agradable desde el punto de vista psicológico, Ekerdt hace hincapié en “mantenerse activo”.

La estructuración del tiempo existente durante la vida laboral debe reformularse en la etapa de la jubilación. Múltiples circunstancias laborales y sociales entre las que se destacan la formación, el nivel educacional, el puesto de trabajo, etc., inciden en que la jubilación constituya un motivo de satisfacción o de contrariedad. En ambos casos inciden una serie de factores de orden material, de salud físico – psíquica, de relaciones sociales que condicionan la adaptación.

Ante el cambio que significa la jubilación, surgen miedos (económico, sentimiento de inutilidad e improductividad, pérdida de vínculos sociales, pérdida de status, falta de ocupación del tiempo libre, retorno al hogar, etc.) que exigen en la persona un proceso de reajuste tanto en lo individual, familiar y social.

Las actitudes son muy variadas. Un estudio realizado por Agulló – Tomás (2001) reduce las actitudes a las siguientes: rechazo, aceptación, liberación, oportunidad y ambivalencia.

Actitudes ante la jubilación	
Rechazo	Implica una negación de la jubilación. Sucede ante situaciones de importante desarrollo o sobrevaloración de la actividad laboral. No hallan sentido a la vida como jubilado dado que afecta el status previo. Existen casos de rechazo en prejubilaciones dado que es un distanciamiento brusco de la carrera laboral; por la pasividad que implica o por su asociación con el envejecimiento. Investigaciones han encontrado que hay mayor rechazo cuanto mayor es el nivel educativo, la vinculación emocional con la actividad laboral y la satisfacción con su desempeño (Saez-Narro, Aleixandre y Martínez-Arias, 1996).
Aceptación	Demuestra conformidad con la etapa a la que deberá enfrentarse y que es inevitable. Esta actitud caracteriza a las personas de status medio y bajo.
Liberación	La persona lo considera como un premio al trabajo realizado. Existe un riesgo en esta actitud y es la de conducir al aburrimiento y la apatía ya que existen falta de expectativas, de proyectos y actividades para llenar el tiempo que antes ocupaba la actividad laboral.
Oportunidad	Implica un deseo de la persona por jubilarse ya que existe la posibilidad de emprender proyectos y actividades que hasta el momento por razones laborales, no podían desarrollarse tales como: voluntariado, ocio, relaciones sociales, viajar, nuevos aprendizajes, etc. Es una visión positiva de la jubilación ya que permite iniciar nuevas actividades que pueden ser más enriquecedoras que el trabajo que se realizaba anteriormente.
Ambivalencia	Pueden aparecer en forma conjunta varias actitudes de las mencionadas anteriormente. Pueden hallarse diferentes discursos en una misma persona en diferentes sentidos ya que ello depende de distintos aspectos. Existen otros factores psicosociales que también inciden como el <i>estado de salud</i> ya que puede adelantar o retrasar el retiro laboral o favorecer o limitar la realización de actividades y contactos sociales (Iglesias, 2001).

4.1.2. Efectos de la jubilación

El efecto es un proceso complejo que comienza antes de la jubilación, de afrontamiento y adaptación y continúa hasta lograr superarla. La duración dependerá del contexto situacional en el que se produce dicho proceso. Los efectos pueden ser:

Positivos	Negativos
Mayor disposición de tiempo libre	Reducción de los ingresos
Mayor dedicación a la familia	Reducción de metas y actividades
Menor nivel de estrés asociado a tensiones laborales	Disminución de la capacidad de tomar decisiones
Sensación de libertad	Menor desarrollo de las capacidades personales
Aprovechamiento creativo del tiempo libre	Incremento de la inseguridad ante el futuro
Posibilidad de desarrollo de aficiones y potencialidades	Merma de las relaciones interpersonales
	Aparición de conflictos con la pareja
	Pérdida de posición social
	Soledad
	Depresión
	Ansiedad
	Alcoholismo
	Trastornos psicósomáticos
	Descenso de la autoestima

4.1.3. Variables que inciden en el proceso de adaptación

Estado de salud	Nivel económico
Nivel cultural	Nivel educativo
Apoyo familiar	Características del trabajo realizado
Hábitos personales	Personalidad
Grado de entrega a la profesión ejercida	Grado impositivo de la jubilación
Entorno social	Actividades de ocio en vida activa
Actitudes	Estilo de afrontamiento ante los cambios

El hecho de jubilarse puede tener consecuencias en la salud; en algunos casos desencadena importantes secuelas; en otros, favorece una mejora en su estado de salud para los cuales significa un aumento en su calidad de vida.

Una de las variables sociales que más influye en la jubilación es el *apoyo social*. La presencia de apoyo social percibido conlleva a una mejor adaptación a la jubilación. Al atravesar la persona jubilada por un proceso de reorientación en el cual tiene que construir un nuevo sentido de identidad, el contar con apoyo de compañeros, familiares, amigos, etc. facilita este proceso. Asimismo, el *estado civil* condiciona en forma significativa la vivencia de la jubilación. Estar casado favorece el proceso.

El *nivel educativo* y los *ingresos económicos* son factores sociodemográficos importantes en el proceso de ajuste. A mayor nivel educativo, mejor suele ser la adaptación ya que se planifica antes y mejor el paso a la nueva etapa. Ingresos inadecuados y problemas financieros se asocian con insatisfacción y mal ajuste. Incide también las percepciones de aquellas personas que se van a jubilar sobre su futura situación económica y nivel de vida. Son elementos clave en el ajuste y decisión de jubilarse.

La *categoría* y *factores laborales* de la persona jubilada afectan dado que implica la pérdida del rol de trabajador y es más problemático en aquellas personas que ocupaban puestos de poco prestigio, dado que los que ocupan puestos de reconocimiento personal y profesional mantienen mayor contacto luego de la jubilación y se implican más en trabajos a tiempo parcial, lo que contribuye a aumentar su nivel de satisfacción vital. Los factores laborales como el estrés o la falta de promoción influyen en la decisión de jubilarse.

Desde una perspectiva de aprovechamiento y optimización de los recursos y capacidades de la persona, en el proceso de afrontamiento el centro debe ser la

jubilación y no el envejecimiento. De lo que se haya previsto y preparado dependerá la forma en que se realice el proceso de afrontamiento de la jubilación mitigando efectos negativos previos como la ansiedad así como posteriores y posibilitando el logro de beneficios de esta situación. Constituye un cambio cualitativo que afecta a todas las esferas de la vida, ya que ésta se organiza alrededor del tiempo libre y ya no alrededor del trabajo.

4.1.4. Factores que favorecen o entorpecen el desarrollo de este proceso

Positivos	Negativos
Descenso paulatino de la actividad laboral	Enfermedades físicas o psíquicas
Realización de actividades extralaborales satisfactorias en los años previos a la jubilación	Discapacidad funcional
Planificación a priori de las actividades a realizar en el nuevo período	Aislamiento social
Nivel socio económico alto	Estado civil: soltero, divorciado, separado
Nivel cultural alto	Disminución de la capacidad intelectual
Relaciones matrimoniales satisfactorias	Clase social baja
Aceptación previa de la jubilación como un hecho positivo	Brusquedad en el cambio: actividad – inactividad
Relaciones sociales amplias y gratificantes	Dependencia excesiva
Personalidad flexible	Actitudes conservadoras e inmovilistas
Realización de cursos de preparación	Poder adquisitivo bajo
Existencia de grupos de apoyo en el primer período de jubilación	Falta de actividades extralaborales satisfactorias en los años previos a la jubilación
Buena adaptación a situaciones previas de cambio	Falta de conciencia positiva respecto a los jubilados en la sociedad
Vivir en medio rural	Bajo nivel cultural

4.1.5. Etapas en el proceso de adaptación

El proceso de adaptación constituye un proceso continuo, a pesar de que laboralmente supone un cambio brusco de la actividad a la inactividad. Existen diferentes etapas ideales y teóricas que varían en cada persona pero que han sido identificadas a través de diferentes investigaciones longitudinales a saber:

Prejubilación	Planteamiento de expectativas sobre la jubilación y de objetivos alcanzables. Incide la actitud
Luna de Miel	Se intenta hacer todo lo que se deseó y no se pudo o se disminuye la actividad
Desencanto	Ante el no-cumplimiento de las expectativas, la persona siente que le falta algo. O realiza un exceso de actividades y se agota o se siente inútil sin tener nada productivo que hacer
Reorientación	Se forman expectativas más realistas sobre la jubilación hasta el logro de un ajuste entre las percepciones y la realidad. Planteamiento de la persona sobre cómo desea que transcurra esta etapa de la vida
Estabilización	Acomodación a una predecible rutina

Las etapas varían según la persona y el orden en que aparecen no es el mismo, incidiendo en ello el modelo de sociedad. Es importante destacar que la jubilación es diferente del envejecimiento³ y produce impacto en las áreas psicológica, cognitiva, comportamental, psicoafectiva y de relaciones sociales.

³ La jubilación cada vez tiene menos relación con el envejecimiento y sí con otros elementos socioeconómicos como aspectos económicos, estrategias nacionales, etc., máxime teniendo en cuenta que con los avances sociales y sanitarios así como con las nuevas perspectivas socioculturales, las personas mayores de 65 a 75 años se encuentran en condiciones cada vez mejores para llevar una vida satisfactoria a excepción del factor laboral, siendo a partir de los 75 años cuando comienza la "Cuarta Edad" que constituye un problema sociosanitario en aumento para la comunidad.

5. Tiempo libre y ocio

En etapas más jóvenes existe también momentos clave del ciclo vital como por ej. Tener el primer trabajo, contraer matrimonio, etc. y la mayoría no tienden a percibir las pérdidas que dichos cambios suponen para la vida de un estudiante o de una persona soltera. En estos casos nos centramos en el reto, en las posibilidades de desarrollo personal que suponen ambos casos.

Ante la jubilación es necesario centrarse en la oportunidad que otorga para el desarrollo personal y/o social, así como para el desarrollo de diversas actividades acorde a nuestra personalidad y preferencias. Luego de la jubilación se produce la desvinculación del mundo del trabajo, por lo cual la disponibilidad del tiempo libre representa uno de los bienes más preciados. Debe evitarse la lectura negativa del momento que conlleva a centrarse en las pérdidas en tanto privilegios sociales, ganancias económicas y relaciones. Implica un cambio en la estructuración del tiempo pasando de horario laboral a tiempo libre. Su abordaje requiere formación y disposición de cambio, constituyendo un reto.

No obstante la disponibilidad de tiempo libre, se ha demostrado que un alto porcentaje de actividades que las personas realizan luego de la jubilación son sedentarias y en solitario (Lennartsson y Silverstein, 2001). Son aún pocos los mayores que inician después de jubilarse alguna actividad nueva (Observatorio de Mayores – Imserso, 2004).

Este tema nos lleva a una reflexión acerca del proyecto vital así como al análisis de actividades que pueden realizarse en el tiempo libre y la cobertura de las necesidades vitales más importantes. Requiere un ejercicio de libertad personal que implica: querer, saber y poder.

El “querer” es un punto de partida que implica un proceso de autoreflexión personal y de querer ejercer la responsabilidad de la propia salud. Existe una tradición de considerar que otras personas o entidades son las responsables de nuestra salud como por ej. El médico, el centro socio - cultural, etc., pero esta concepción está cambiando ya que los verdaderos responsables del bienestar son las personas mismas y la autodisciplina personal. Ello implica analizar nuestro “discurso interno”, su coherencia, si las ideas negativas en torno a la vejez y el envejecimiento o con relación al ocio “quieren mas que nosotros”. Las personas parecen tenerlo claro pero la reflexión se basa en estereotipos como por ejemplo:

1. Una persona mayor puede decir: “Si yo me encuentro fenómeno, soy capaz de hacer lo que me proponga” y luego argumentar frente a la propuesta de un amigo o familiar para que aprenda algo que siempre le gustó: “Yo ya soy muy mayor para eso”. Aquí se ven los conceptos negativos sobre las capacidades en la vejez.
2. Otra persona puede comentar: “A mí lo que me gusta es descansar que para algo he trabajado toda la vida”. No podemos imaginar una persona que ocupe largos años descansando. La reflexión se basa sobre una consideración inadecuada de que el descanso pleno es salud.

3. Otra persona puede comentar: “Yo cuando me jubile voy a viajar, conocer los lugares que nunca pude”. No imaginamos una persona que ocupe largos años de aeropuerto en aeropuerto. Aquí se reduce el ocio a una diversión puntual y por ello es necesario profundizar acerca de las posibilidades que ofrece el ocio.

Con respecto a “saber” cómo desarrollar el tiempo libre, que es lo que estructura el tiempo en la vejez, la planificación de un proyecto ocupacional a mediano y largo plazo constituye uno de los mayores retos para las personas mayores de hoy. Se trata de seguir teniendo la misma proyección de futuro que se tiene en otras etapas de la vida.

El ocio supondría el conocimiento sobre cómo mejorar la propia salud, un acercamiento a la cultura y la ampliación de las posibilidades de participación social, dentro de una filosofía de proyecto vital para una etapa de la vida en la que no existen pautas a diferencia de otras etapas donde sí existían acerca de la representación del papel de padre, de trabajador, etc.

En relación con el “poder” vivir el tiempo libre supone: vencer una serie de dificultades tales como problemas económicos, la relocalización que en muchos casos supone una pérdida de control y por lo tanto dificultades para acceder a los recursos, por lo cual, la persona debe adoptar un rol “activo” en la búsqueda de soluciones.

Existen diversas oportunidades de desarrollo personal y éstas pueden repercutir en todos los aspectos que componen la salud integral: bienestar biológico, psicológico y social. Las actividades pueden ser:

- **Físicas:** permite el desarrollo y la compensación de los efectos del envejecimiento desde un punto de vista fisiológico. Así aumenta la fuerza, el equilibrio, la elasticidad, la agilidad y la capacidad pulmonar. Influye, asimismo, en el estado de ánimo y permite el disfrute personal y nuevas oportunidades de intercambio social.
- **Formativas:** algunas actividades suponen un avance en el nivel de conocimientos y otras suponen el desarrollo de una habilidad y de la capacidad creativa. Constituyen oportunidades de entender mejor la realidad actual así como de integración y participación social. Favorece la atención, la memoria, la capacidad de análisis con los consiguientes efectos positivos en la capacidad mental.
- **Sociales:** contribuye a la integración en el mundo social que nos rodea. Dichas actividades permiten el fomento de lazos personales que potencian el desarrollo de nuestra afectividad (relaciones íntimas por ej.: reuniones con amigos) o el compromiso activo con la sociedad (participación comunitaria por ej.: participación social a través del voluntariado, asociacionismo, dirigencia social, etc. Se destaca la importancia de la participación en la sociedad como un derecho y una obligación, como forma de conexión e intercambio social.

5.1. Proyecto de vida

Es necesario planificar el tiempo libre, para lo cual debemos analizar el punto de partida que nos permita construir una línea de base integrada por las actividades que realizamos. Ello nos permitiría establecer comparaciones entre la situación actual y la situación deseada.

Es importante definir un objetivo de cambio hacia el aumento de actividades que supongan mayores beneficios para nuestra salud partiendo de los gustos y recursos personales. El mejoramiento del planteo de proyecto personal supone el análisis de los siguientes puntos:

- Análisis de los recursos y limitaciones personales. Ello supone analizar si las actividades actuales potencian y compensan esas características.
- Análisis de posibles cambios de planteamiento de metas.

Cuando se realiza el análisis de recursos y limitaciones personales, nos encontramos ante una adaptación adecuada cuando se realiza el proceso que comprende: selección de actividades; compensación de limitaciones; optimización de recursos y normalización de la vida cotidiana.

Dentro de las limitaciones personales se destacan: problemas de movilidad; estado de cansancio general; dolor crónico; déficits sensoriales; problemas de memoria; bajo estado de ánimo; bajo nivel de motivación; no realizar ninguna actividad que reporte bienestar; no tener claro qué hacer; bajo nivel de relaciones sociales; poco interés por las relaciones sociales. Para cada limitación hay una solución.

Dentro del listado de recursos se destacan: buen estado de movilidad para las actividades de la vida diaria; sensación de vitalidad para emprender actividades; ausencia de dolor crónico; ausencia de déficits sensoriales; ausencia de quejas de memoria; percepción de adecuado estado emocional; alto estado de motivación; ganas de emprender nuevas actividades; realizar actividades que reporten bienestar; gusto por determinadas actividades; amplia red de relaciones; ganas de participación social. La potenciación de los recursos supone seguir un entrenamiento para preservar las funciones físicas y mentales o profundizar sobre cómo mantener el dominio de una actividad.

Para definir necesidades de cambio deben señalarse cuáles son las limitaciones y cuáles son los recursos con los que se cuenta. El planteamiento de un proyecto implica el análisis de esos recursos y limitaciones personales así como del equilibrio vital de manera de proceder a planear los cambios.

El análisis del proyecto podemos hacerlo en función de dos aspectos:

- Planificación de actividades de ocio que tengan presentes aspectos físicos, psicológicos y sociales.
- Establecimiento de metas concretas en relación con actividades: - que cubren necesidades básicas (entretenimiento, descanso y relaciones); - de realización personal (incremento de conocimientos, ejercicio de habilidades y participación en la comunidad).

Sin tener cubiertas las primeras no es posible obtener resultados de las segundas. La consecución de metas personales trae la consiguiente superación personal y refuerzo de la autoestima.

6. Preparación para la Jubilación

6.1. Antecedentes del tema

Desde el punto de vista histórico, la preparación para la jubilación nació en la década del 40 de las luchas de los sindicatos obreros norteamericanos con el objetivo de ayudar a las personas de cierta edad a abandonar su papel productivo y adaptarse a una nueva forma de vida.

Luego de ello, directores de empresa ingleses se interesaron por el tema fundando una asociación de preparación para la jubilación, presentando en 1963 en ocasión del Congreso Internacional de Gerontología en Copenhague, experiencias piloto en la materia. En Suiza, en 1966, se ofrece a la población de Ginebra conferencias sobre la preparación para la jubilación, creándose cursos en 1968 en Lausanne bajo la iniciativa de Central de Información de los problemas de la Vejez. En 1973 se crean en la Suiza alemana cursos de preparación para la jubilación.

En el año 1977 el Consejo de Europa informaba sobre la conveniencia de la preparación para la jubilación; en el año 1980 a través de la Recomendación de la OIT No. 162⁴ se hace referencia a la importancia y necesidad de la preparación previa al retiro; en 1982 la Asamblea de Naciones Unidas sobre el Envejecimiento realizaba una declaración en que se debía incluir la preparación en la transición trabajo – jubilación.

En Europa se destaca Francia, Bélgica, Irlanda, Alemania, Suecia, España entre otros. Encuestas realizadas entre 1981 y 1984 constatan que la participación no excede el 5% de la masa de trabajadores, estimándose que incide en ese nivel de participación la escasa difusión y conocimiento del tema.

Experiencias en el tema demostraron que el ajuste y satisfacción con el proceso de jubilación eran mayores entre las personas que fueron “preparadas”. Dificultades de

⁴ La Recomendación R 162 sobre los trabajadores de edad se adoptó en el año 1980 por la OIT. En su considerando refiere a que “... sería deseable completar los instrumentos existentes en lo que respecta a la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores de edad, a su protección en materia de empleo y a la preparación y acceso al retiro”. El Cap.IV refiere a la Preparación y Acceso al Retiro. El inc. 30 del Capítulo IV refiere a que “En el curso de los años que preceden el fin de la actividad profesional, deberían ponerse en práctica programas de preparación para el retiro con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y de otros organismos interesados. A este respecto convendría tener en cuenta las disposiciones del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974”. “Tales programas deberían, en particular, permitir a los interesados hacer planes para su jubilación y adaptarse a esa nueva situación, proporcionándoles informaciones acerca de: a) los ingresos, y en particular las prestaciones de vejez a que normalmente puedan tener derecho, sus obligaciones fiscales como pensionistas y las ventajas anexas que se les concedan, tales como asistencia médica, servicios sociales y reducciones en las tarifas de ciertos servicios públicos; b) las posibilidades y condiciones de continuación de una actividad profesional, especialmente a tiempo parcial, como también la posibilidad de constituirse en trabajadores por cuenta propia; c) el envejecimiento individual y los medios para prevenirlo, tales como exámenes médicos, ejercicio físico y régimen alimenticio; d) la utilización del tiempo libre; e) las facilidades disponibles para la educación de adultos, ya sea para responder a los problemas específicos de la jubilación o bien para mantener o desarrollar sus campos de interés o sus calificaciones.

adaptación e insatisfacción con la vida se percibió en aquellos que no fueron preparados.

En Gran Bretaña la preparación para la jubilación tiene base comunitaria, impartándose en las mismas escuelas locales, de forma natural, considerándose que si la etapa de la jubilación se prepara, se obtiene mayor calidad de vida con menor costo. Incrementando la educación en el tema, se contribuye a un aumento en la adaptación.⁵

En Colombia existe una legislación que refiere a la inclusión del tema de la preparación para la jubilación en los programas de bienestar social a nivel nacional.⁶

En nuestro país se han venido desarrollando diferentes experiencias vinculadas al tema, destacándose –entre otras- la preparación para la jubilación a cargo de la Caja Bancaria; aquella realizada por el Sindicato Médico del Uruguay, así como cursos que se realizaron en el Banco de Previsión Social en ocasión de incentivos para el retiro laboral de funcionarios.

6.2. Bases conceptuales

Consiste en anticipar una forma de vida, un aprendizaje de conductas y valores para situaciones en las que la persona todavía no está, pero entrará próximamente. Planificar la jubilación permite amortiguar los efectos de la transición y facilita la formulación de objetivos en consonancia con la realidad. Es necesario contar con instrumentos y habilidades que faciliten este proceso.

La preparación para la jubilación constituye un proceso de información – formación para que las personas jubilables asuman su nuevo rol en forma positiva, lo cual beneficia a los interesados y a la sociedad en general, mejorando la salud física, psíquica y social de la persona. Contribuye a potenciar en su etapa previa, la prejubilación, una serie de recursos y estrategias para afrontar esta nueva etapa.

Es necesario un aprendizaje para lo cual se requiere predisposición, voluntad, motivación y tiempo, así como buscar actividades que sustituyan a las que ya no se realizarán. No debe confundirse el hecho de dejar de ser productivos (en sentido económico) con dejar de ser activos, constituyendo esta etapa, una oportunidad de proyectarnos con la experiencia acumulada más el agregado del tiempo libre disponible.

Desde el punto de vista cuantitativo, la cantidad de mayores va en aumento y resulta rentable para el individuo y para la sociedad recibir algún tipo de preparación, dado que la condición de jubilado no solo afecta el abandono del trabajo sino los hábitos vitales vinculados a la salud, relaciones familiares, sociales y situación económica.

⁵ IL3 – Instituto de Formación Continua. Universidad de Barcelona. Noticias – Estudio sobre la preparación para la jubilación. Comentario del estudio a cargo del Sr. Moragas.

⁶ Ley No. 100 del año 1993 que refiere al sistema general de pensiones, en su libro 4º. titulado Servicios Complementarios – Art. 262 – Servicios Sociales complementarios para la Tercera Edad, refiere en su inciso c que “El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.

Desde el punto de vista cualitativo, los jubilados están cambiando. Los jubilados actuales tienen actitudes más positivas frente a la vida. El nivel educativo va siendo mayor y la jubilación se considera una etapa más de la vida con actividades relevantes y no receptores pasivos de una jubilación. Esta nueva situación exige una definición del rol social que en el pasado estaba basado en la dependencia, pasividad e incompetencia. La preparación para la jubilación constituye el instrumento más efectivo para configurar esta nueva posición social del jubilado.

El objetivo general de la Preparación para la Jubilación es: apuntar a una “situación óptima de jubilación”, propiciando que ésta sea percibida como el inicio de una etapa vital llena de opciones de realización personal y de aprovechamiento de experiencias y actividades gratificantes, susceptible de mantener al jubilado integrado a la sociedad.

Los objetivos específicos son: - promover una toma de conciencia de los cambios, oportunidades y ajustes de actitud; - favorecer la adaptación psicológica a la vejez; - desarrollar habilidades sociales para establecer y mantener sistemas de apoyo social y relaciones socio – familiares; - estimular el uso creativo del tiempo libre; - facilitar la participación en nuevas formas de utilidad social y comunitaria tales como el voluntariado, el asociacionismo, la formación permanente, etc.

Los programas de preparación para la jubilación incorporan además otros objetivos orientados a consolidar el bienestar tales como: - potenciar estilos de vida saludables para el mantenimiento de la salud física, mental y social; - informar sobre recursos y servicios disponibles en el entorno.

El contenido de la preparación para la jubilación es informativo - formativo sobre aspectos biológicos, dado que el cambio de estilo de vida de trabajador a jubilado puede producir reacciones negativas que deben preverse. Las consecuencias negativas pueden prevenirse mediante un programa de hábitos saludables. La inversión en promoción de salud ahorra luego en gastos sanitarios, asistencia, fármacos, etc. Asimismo, sobre aspectos económicos, dado que resulta útil la administración para una mejor distribución de la jubilación, ventaja sobre servicios existentes, etc. Sobre aspectos psicosociales, el jubilado debe establecer un nuevo equilibrio en su ritmo vital debido a las horas que ha dejado libre. Si se poseen intereses y se han explorado alternativas existen numerosas posibilidades para ocupar con relevancia el tiempo libre. Los programas pueden contribuir al descubrimiento de intereses, conocimiento de recursos, instituciones y programas y al diseño de un papel social para el jubilado del Siglo XXI como por ej. actividades de voluntariado, etc.

Los métodos de preparación informativos resultan ineficaces, dado que consisten en la transmisión de conocimientos a través de una clase magistral, lo cual constituye un modelo pasivo que impide profundizar en las actitudes para enfrentar los cambios. La preparación no se basa solo en adquirir conocimientos, sino en adquirir una actitud de adaptación al cambio para lo cual es relevante la participación activa que contribuya al desarrollo personal, explorando alternativas, elaborando actitudes, dialogando y tomando decisiones que les impliquen personalmente.

Los programas se basan en experiencias personales apuntando a que la persona elabore sus propios conceptos e ideas, desarrolle sus propias motivaciones y actuaciones, manifieste sus ideas, clarifique sus valores y mejore sus relaciones sociales, constituyendo la actividad clave: la reflexión. Cada persona es un caso particular con problemas y situaciones concretas.

Todos los modelos contemplan los dos métodos y los temas que suscitan más interés son: salud física, relaciones familiares, actividades y conocimiento de recursos comunitarios para jubilados.

El programa ideal debería realizarse teniendo en cuenta las demandas y carencias de los participantes para lo cual se requiere una consulta previa y la elaboración del programa acorde a las respuestas. La edad de realización recomendable es a partir de los 50 años, apuntando a una jubilación positiva que se entiende como el resultado de un proceso continuo de identificación de deseos, necesidades, desarrollo de planes para llevarlos a cabo. Este proceso es la esencia de una correcta planificación de la jubilación (Vega y Bueno, 1996) que debe adecuarse a las características de cada trabajador (profesión, nivel cultural, estado de salud, etc.).

Estos deben favorecer la identificación de alternativas frente a la nueva situación para anticipar e identificar nuevos estilos de vida, cómo hacer frente a los cambios de salud, de relaciones sociales e intereses, redirigir sus objetivos y metas así como preparar los recursos y sistemas de apoyo.

Para cualquier etapa de la vida, la preparación brinda a las personas un mejor ajuste, permite anticiparse a las situaciones y contribuye a que cada uno elabore su propia estrategia para enfrentar la nueva etapa. Se prepara al niño para el trabajo, en cambio al trabajador que puede vivir veinte o más años luego del retiro laboral no se le prepara.

La planificación implica un proceso reflexivo en el que se tomarán en cuenta aspectos económicos, físicos, cognitivos y emocionales. Planificar la jubilación es una necesidad personal muy importante y dependerá de los recursos y estrategias que se activen.

Es fundamental en este proceso el compromiso de organizaciones empresariales, sindicatos y de la administración pública.

A. Monk (1982) menciona cinco modelos de programas de preparación para la jubilación:

- Modelo racional – económico: fomenta el ejercicio de roles voluntarios como una modalidad de equilibrar el poder perdido. No hace hincapié al mejoramiento de los medios con que cuenta.
- Modelo social: apunta a capacitar a los individuos para asumir nuevos roles, intentando modificar actitudes.

- Modelo humanista – existencial: promueve el desarrollo de las capacidades creativas de las personas centradas en el enfoque de la andragogía. Contribuye a generar capacidades para la solución de problemas.
- Modelo sistémico: sostiene que la preparación debería ser individualizada. El efecto preventivo es importante dado que permite una detección y atención precoz de situaciones de crisis.
- Modelo orientado hacia la crisis: se centra en la crisis como componente inevitable de la jubilación. Favorece la aceptación de las pérdidas y prepara para elaborar el duelo.

6.3. Beneficiarios

Los destinatarios de dicha preparación deberían ser “todos” y como primer destinatario “la sociedad en su conjunto”.⁷

En la sociedad actual predominan los valores de cambio constante con sobrevaloración de lo más nuevo, de lo reciente y lo viejo es visto como obsoleto. A ello contribuye las imágenes que transmiten los medios de comunicación en relación con las personas mayores, que generan un estereotipo negativo que incluso llega a ser compartido por dicho colectivo.

Deben realizarse actuaciones dirigidas hacia la sociedad en su conjunto apuntando a promover un cambio de actitudes en relación con la vejez así como a individuos aislados según las diferentes circunstancias en que se encuentren.

Las acciones formativas estarían dirigidas a aquellos que aún no han llegado a la edad de la jubilación, pudiendo realizarse dentro de las empresas en colaboración con las Asociaciones de Jubilados y Pensionistas, Sindicatos, Municipios, Universidades, etc.

La situación ideal es iniciar el aprendizaje desde la escuela y a lo largo de toda la etapa formativa a los efectos de promover una toma de conciencia sobre la necesidad no exclusiva de la formación para el trabajo sino también para saber disfrutar del tiempo de ocio en forma creativa.

Las propias personas mayores constituyen otro grupo destinatario de la formación apuntando a promover la participación, la educación permanente dado que la dimensión cultural incide como factor inhibitorio a las acciones que pudieren realizar.

6.4. Potenciales beneficiarios del Banco de Previsión Social

El número total de activos cotizantes del riesgo Invalidez, Vejez y Supervivencia, tanto públicos como privados al mes de diciembre de 2005 es el que figura en el cuadro siguiente:

⁷ Rodríguez, P. La preparación a la jubilación: asignatura pendiente en España. En Imsero, 1990. Preparación para la Jubilación. Jornadas Internacionales- Palma de Mallorca.

2005

Cotizantes Sector Privado	908.942
PATRONOS	179.991
- Industria y Comercio	100.190
- Rural (*)	79.801
DEPENDIENTES	728.951
- Industria y Comercio	544.032
- Rural (*)	106.524
- Servicio Doméstico	40.921
- Construcción	37.474
Cotizantes Sector Público	186.962
TOTAL COTIZANTES	1.095.904

(*) Acumulado cuatrimestral móviles

Fuente: Cotizantes – Sector Privado, Consolidado – Atyr; Sector Público: Centro de Servicio de Desarrollo de Recaudación – Atyr. Principales Indicadores 2006. Asesoría General en Seguridad Social. Asesoría Económica y Actuarial.

Constituyen potenciales beneficiarios de programas de preparación para la jubilación aquellos cotizantes que se encuentran en los años previos a su jubilación (aprox. 10 años o menos). En el siguiente cuadro se especifica aquellos trabajadores –cotizantes del Banco de Previsión Social-, dependientes y no dependientes de mas de 50 años por rubro de actividad.

**BANCO DE PREVISION SOCIAL
COTIZANTES**

	Dependientes	No dependientes	50 a 59 años Desconocido	Dependientes	No dependientes	60 y más Desconocido	Total
Agricultura, pesca y otros	13.602	20.967	14	5.961	15.737	16	56.297
Explotación de minas	139	48		46	53		286
Industria manufacturera	17.567	3.783		4.398	3.216		28.964
Electricidad, gas y agua	3.349	24		993	13		4.379
Industria de la construcción	6.313	888	1	1.708	503		9.413
Comercio, restorán y hoteles	13.107	11.138		4.698	8.550	1	37.494
Transporte, almacena- -miento y comunicación	12.026	4.812		3.874	4.639	1	25.352
Establecimientos financieros, inmobiliaria, seguros	8.524	4.422		3.464	3.327	2	19.739
Servicios comunales, sociales y personales	86.701	6.873		32.061	4.693	4	130.332
Desconocido	58	40		15	20		133
Total	161.386	52.995	15	57.218	40.751	24	312.389

Fuente: Elaborado sobre la base de información proporcionada por Asesoría Económica y Actuarial – Banco de Previsión Social – Febrero 2007.

7. Conclusiones

Las circunstancias personales, sociales, económicas, etc. inciden en el significado que cada persona asigna a la jubilación. Constituyen elementos clave de la etapa de la jubilación el logro de una vida cotidiana con calidad y el control personal sobre esa vida. Es una etapa de transición que requiere una preparación adecuada, para lo cual es importante que existan oportunidades para ello, lo cual contribuye a una adecuada y correcta adaptación. La preparación debe adecuarse al contexto y a los factores sociales, económicos y culturales que lo condicionan.

La prevención constituye un aspecto importante en la jubilación, para lo cual su preparación debe abordarse desde el punto de vista gerontológico, acorde a las características personales, al contexto grupal y no como complemento exclusivo de la relación laboral. Se deben tener en cuenta las categorías laborales, status, estilos de vida, aficiones, preocupaciones, motivaciones, etc. de los futuros jubilados, lo cual contribuye a facilitar el diálogo y la participación. Los programas deben ser flexibles y adaptados a cada realidad.

Es importante la generalización e implementación en forma permanente de programas de preparación para la jubilación, a los efectos que todos los trabajadores cuenten con la posibilidad de su realización cualquiera sea su entorno o medio laboral al que pertenezca. No obstante ello, debe ser un proceso educativo continuo que dure a lo largo de toda la vida, comenzando en la enseñanza primaria a través de la transmisión de valores humanistas como el respeto y solidaridad intergeneracional, aprendizaje del uso del tiempo libre, desarrollo de la creatividad y ampliación de las redes sociales.

Se destacan la importancia de las estrategias de sensibilización, concienciación y educación en dicho proceso por parte de toda la sociedad y de las propias personas mayores, apuntando a revertir la imagen negativa de su propio colectivo, no existiendo una cultura de preparación para esta etapa de la vida.

Tanto en la etapa posterior a la jubilación como en la vejez existen necesidades que son muy importantes, las cuales deben ser satisfechas tales como: sentirse activo, productivo, útil e implicado socialmente y en la comunidad de pertenencia. El contribuir a ofrecer respuestas satisfactorias a estas necesidades fundamentales de las personas en esta etapa de sus vidas es una responsabilidad de todos, constituyendo el asociacionismo una estrategia a dichos efectos. La integración social constituye una estrategia de carácter preventivo fundamental en la intervención durante el proceso de transición trabajo – jubilación.

A los efectos de una verdadera igualdad de oportunidades, se hace necesario una modificación de las actitudes de la sociedad y de las propias personas mayores, dado que la propia sociedad no puede seguir considerando la etapa posterior a la jubilación como un período pasivo, de inactividad. La sociedad determina el lugar que ocupa el jubilado en la misma.

El desempeño de nuevos roles significativos representa una inversión en la sociedad y no una carga. El envejecimiento debe ser tomado en cuenta no únicamente como una cuestión de derechos humanos y justicia social, sino como

una cuestión clave de desarrollo. Una población que envejece es un recurso y no una carga, pero se convertirá en una carga, a menos que la política y las inversiones se enfoquen en la capacidad de las personas mayores. (OPS, 1998).

La capacidad de las personas mayores de seguir apoyándose a sí mismas y de contribuir al bienestar de otros significará una diferencia crucial para la prosperidad y la seguridad de todos los países del mundo.

8. Alternativas de acción: Propuestas.

- Realizar un estudio de carácter exploratorio – descriptivo de la situación, tanto de la prejubilación como de la jubilación para conocer características y necesidades de las personas prejubiladas y de aquellas próximas a jubilarse, a los efectos de establecer la propuesta de bases de intervención. Para ello se requiere:
 - Analizar el contexto del fenómeno.
 - Detectar y analizar las necesidades concretas y demandas de la persona, así como del núcleo familiar a los efectos de definir estrategias para dicho proceso.
 - Identificar intereses de formación, ocio y participación social.

En el marco de esta propuesta, la aplicación de la Encuesta de Protección Social constituirá un instrumento para obtener la información básica necesaria para el diseño de acciones en la materia.

- Incrementar Programas de Fortalecimiento de las Organizaciones de Personas Mayores. Constituye un marco de referencia complementario a la preparación para la jubilación. A través de la participación asociativa existe una amplia gama de propuestas para esta nueva etapa. La participación activa es fundamental como complemento a la información, formación y preparación.

La incorporación de la preparación para la jubilación en estas organizaciones permite incluir la experiencia que contribuya a mitigar posibles problemas que la jubilación ocasione. La asociatividad, poniendo en contacto a personas próximas a jubilarse, favoreciendo nuevas relaciones y el aspecto formativo, incorporando esta actividad en el programa de la organización, permite visualizar las alternativas existentes con énfasis en la participación y el asociacionismo. El objetivo principal es evitar todo tipo de desarraigo.

- Fortalecer Programas de Relaciones Intergeneracionales. Implica un redireccionamiento de las políticas y recursos a los efectos de aumentar las oportunidades para que las personas mayores contribuyan con su pericia, conocimiento y actividad al desarrollo humano sostenible.

9. Referencias Bibliograficas

- Bazo, María Teresa (1992). La ancianidad del futuro. Barcelona.
- Bazo, María Teresa. La institución social de la jubilación y las personas jubiladas. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Bueno Martínez, B., Buz Delgado, J.(2006). Jubilación y tiempo libre en la vejez. Madrid, Portal Mayores. Informes Portal Mayores No. 65 Lecciones de Gerontología. Octubre 2006.
- Consejería de Asuntos Sociales. Dirección General de Atención a Mayores, Discapacitados y Personas Dependientes. Área de Planificación y Programación. Servicio de Orientación y Asesoramiento a las personas prejubiladas. Programa para las personas prejubiladas de la Minería. Asturias. www.bienestar.es
- Cruz, A., Pérez, L. (2006). Envejecer ayudando. Envejecer aprendiendo. Adultos mayores en Uruguay: actores del voluntariado y del servicio cívico. Informe de Investigación. Instituto de Comunicación y Desarrollo (ICD). Montevideo, Uruguay. Julio 2006.
- Fandiño, D. Jubilación: cambios en las relaciones sociales. Memoria de Investigación: La interacción social del jubilado o jubilada pensionada con sus redes de apoyo y los factores asociados en la ocurrencia de la jubilación. Master en Gerontología.
- Fernández Ballesteros, R. (2002). Vivir con Vitalidad Tomo IV. Envejecer con los demás. Madrid.
- Fernández Ballesteros, R. (2004). Gerontología Social. Madrid.
- Forteza, J.A. La preparación para el retiro. Universidad Complutense de Madrid. Anales de Psicología 1990.
- Helpage International (1998). Tercera Edad y Desarrollo. Edición 1 – Agosto 1998.
- Imsero (1990). La preparación para la jubilación. Jornadas Internacionales 26 y 27 de noviembre de 1990. Palma de Mallorca.
- Imsero (2004). Informe 2004: Las personas mayores en España: Datos estadísticos estatales y por comunidades autónomas. Tomo 1. Madrid: Observatorio de Personas Mayores-Imsero. En: Bueno Martínez, B., Buz Delgado, J.(2006). Jubilación y tiempo libre en la vejez. Madrid, Portal Mayores. Informes Portal Mayores No. 65 Lecciones de Gerontología. Octubre 2006.
- Ley 100 de 1993 Art. 262. Servicios Sociales Complementarios para la Tercera Edad. www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1
- López Bravo, M. (2002). Ocio y Tiempo Libre. En: Fernández – Ballesteros, R. (2004). Madrid.
- Martínez Rodríguez, Teresa y otros (2007). Documento “Prejubilación Activa: demandas, necesidades e intereses de las personas prejubiladas de la minería asturiana”.
- Monk, A. (1982). Modelos de planificación de programas para la preparación de la jubilación. Revista Sinopsis de Geriátría No. 3. Buenos Aires.
- Moragas, R. (1991). Gerontología Social: envejecimiento y calidad de vida. Barcelona.
- Moragas, R. (2004). Preparación para la Jubilación. En: Fernández – Ballesteros, R. (2004) Gerontología Social. Madrid.
- Oddone, M. (1994). Los trabajadores de mayor edad: empleo y desprendimiento laboral. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Documento de Trabajo No. 38.

- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2000). Los servicios sociales para las personas mayores. Premio OISS. Madrid.
- Organización Internacional del Trabajo (1980). Recomendación sobre los trabajadores de edad. R 162, Junio 1980.
- Organización Mundial de la Salud (2002). Envejecimiento Activo: marco político.
- Paredes, M., Huenchuan, S. (2006). Escenarios futuros en políticas de vejez en Uruguay: continuidades y rupturas. Cepal. CELADE. UNFPA.
- Rodríguez Fernández, Ma. Magdalena (2006). La protección de las personas mayores en medio de la sociedad civilizada. Editado por Red Latinoamericana de Gerontología, noviembre 2006. Fuente: Boletín Caritas Cubana. Año 2 No. 2 Mayo – Agosto 2006.
- Rodríguez, A. (1998). Estudio descriptivo y experimental sobre la influencia psicológica de la dinamización socio-cultural del ocio y el tiempo libre en la tercera edad. Tesis Doctoral. Diputación Foral de Guipuzcoa. Departamento de Servicios Sociales.
- Sindicato Médico del Uruguay. Curso de Preparación para la Jubilación.
- Subirats, J. (1992). La vejez como oportunidad. Un estudio sobre las políticas de tiempo libre dirigidas a la gente mayor. Ministerio de Asuntos Sociales. Colección Servicios Sociales.
- Torres Ruiz-Huerta, M. (2005). Orientación psicológica en procesos de jubilación. Instituto Superior de Estudios Psicológicos. Madrid. Página web: www.psicología-online.com/articulos/2005/jubilacion.html
- Vega, J.L., Bueno, B., Buz, J. (2003). La preparación para la jubilación. Servicios Sociales. Abril – Junio 2003 Número 6. Universidad de Salamanca. España.
- Yanguas, J., Leturia, J. y otros (1998). Intervención Psicosocial en Gerontología: Manual Práctico. Madrid.