



INTERVENCIONES EN LA TRANSICIÓN TRABAJO-JUBILACIÓN: PREPARACIÓN PARA EL RETIRO Y ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y OCUPACIONAL

Ciano, Natalia

Facultad de Psicología. Secretaría de Ciencia y Técnica, UNLP

nataliaciano@gmail.com

RESUMEN

El presente trabajo forma parte del proyecto de investigación “*La Orientación Educativa y Ocupacional en el modelo de Envejecimiento Activo*” (1). Dicho proyecto se plantea como objetivo diseñar e implementar propuestas programáticas de orientación educativa y ocupacional destinadas a adultos



mayores que favorezcan un envejecimiento activo. Articula el Modelo Teórico Operativo en Orientación (Gavilán, 2006) y el Modelo de Envejecimiento Activo (OMS, 2002).

Según los datos arrojados por el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas realizado en Octubre de 2.010, la República Argentina tiene un total de 40.117.096 habitantes, 19.523.766 varones, 20.593.330 mujeres. La población total de personas mayores de 60 años es de 9.826.999; 4.108.414 varones, 5.718.585 mujeres (INDEC). En Argentina la esperanza de vida promedio es de 76,5 años; para las mujeres es de 80 años, para los varones, de 73 años. Las proyecciones indican que para el año 2.020 la cantidad de menores de 15 años será igual a la de mayores de 60 (CEPAL-CELADE).

El retiro laboral marca un hito en la vida de los sujetos pues, los confronta con la pérdida del grupo de referencia y la pertenencia a una institución. Esto puede generar sentimientos de soledad y aislamiento incrementándose las interrogaciones existenciales. Además, se producen cambios subjetivos en el reconocimiento del “sí mismo” lo que afecta la identidad personal y ocupacional.

Según las edades jubilatorias en nuestro país y las expectativas de vida proyectadas, se observa que luego del retiro laboral resta casi un tercio de vida. De allí la importancia de la elaboración y concreción de nuevos proyectos. La Orientación Vocacional ha sido centro de numerosas exploraciones. Sin embargo, es escasa la bibliografía respecto de la Orientación en adultos mayores.

Una de las estrategias implementadas consiste en programas de preparación para la jubilación con el objetivo de reflexionar sobre la transición trabajo-jubilación y promover una “jubilación activa”.

Sujetos que participan de esta experiencia presentan un mejor ajuste a la situación y mayor bienestar que aquellos que no lo hacen.

El presente trabajo describe el programa de preparación para la jubilación que la Universidad Nacional de La Plata ha comenzado a implementar desde el segundo semestre del año 2012. Destinado a personal docente y no docente en tránsito a la jubilación o recientemente jubilado.

Los participantes provienen de distintas dependencias de la mencionada casa de altos estudios, a saber: de Presidencia; de la Dirección de Salud, de la Escuela Graduada Joaquín V. González (Escuela Anexa), del Liceo Víctor Mercante, del Jardín Maternal; y de las siguientes unidades académicas: Ciencias Agrarias y Forestales, Ingeniería, Ciencias Veterinarias, Ciencias Económicas, Arquitectura y Urbanismo y Ciencias Médicas.

La metodología utilizada es observación participante y no participante y entrevistas.

Entre los resultados se observan distintos significados atribuidos al retiro laboral:

- pérdida: de roles y actividades muy valoradas. Pérdida de un grupo de pertenencia.
- nueva etapa: más libre y llena de oportunidades.

- período de continuidad: sin atribuirle ningún significado particular.
- período de descanso: sin horarios, ni obligaciones.

En líneas generales, los participantes rescatan lo valioso del programa en tanto preparación para un momento que los confronta con un gran cambio dado lo que significa el trabajo para ellos, y en especial retirarse de la institución. De la primera cohorte de participantes se conformó un grupo interesado en crear un Centro de jubilados de dicha universidad. A su vez, organiza distintas actividades, como por ejemplo, conferencias con profesionales destacados sobre la temática del envejecimiento, entre otras. Esto es un factor facilitador debido a que los jubilables continúan, de esta manera, ligados a la institución, lo cual atenúa el sentimiento de pérdida de un grupo de pertenencia.

Palabras claves: envejecimiento- jubilación- orientación-proyectos

TRABAJO COMPLETO

Algunas conceptualizaciones sobre el retiro laboral.

Al haberse extendido la esperanza de vida restan muchos años luego de la jubilación donde se dispone de mayor tiempo libre. Sin embargo, debido a la pérdida de un proyecto laboral que seguramente ha abarcado una buena parte de la vida, se producen reorganizaciones en la constitución de la identidad personal y ocupacional. Desde niños se pregunta “¿qué quieres *ser* cuando seas grande?”, cuando en realidad la pregunta apunta a “¿qué quieres *hacer* cuando seas grande?” (Rodríguez Moreno, 2000). El ser y el hacer se confunden y eso que los sujetos realizan constituye parte de la identidad (del ser).

Jean Guichard (2002) define diversos fenómenos de “ruptura” que ocurren en la vida de los sujetos como “transiciones”. Una de estas transiciones es la jubilación pues implica cambios individuales, familiares, sociales y económicos. El tiempo deja de regirse por la jornada laboral, aumenta el tiempo disponible, se abandona el grupo de pertenencia que proveía el trabajo.

Los sujetos se encuentran implicados en un proceso de duelo a partir de la jubilación, que pone en tensión sus biografías y conduce a nuevas orientaciones de sentido: se sitúa en primer plano la reorientación de la propia vida.

Rodríguez Feijó (2006, 10) define la actitud hacia la jubilación como “una organización aprendida y duradera de creencias y cogniciones, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de la jubilación y que predispone a una acción coherente con dichas cogniciones y afectos. Esta predisposición a



responder frente a la situación de jubilación en interacción con otras variables disposicionales y situacionales guía y dirige el comportamiento”.

Existe una serie de factores que configuran cada situación particular: estado de salud, sexo, características personales, estado civil, apoyo social, ingresos económicos, nivel educativo, tipo de trabajo realizado, características del lugar de trabajo, relaciones laborales, el valor que ha adjudicado el jubilable a su trabajo y a la productividad, planificación y preparación para la jubilación; elaboración de nuevos proyectos.

A continuación se mencionan algunas diferencias:

Género: las mujeres presentan una actitud más favorable hacia el retiro laboral dado el lugar importante que tiene su hogar y la distribución de su tiempo entre éste y el trabajo (“doble jornada”) (Potocnik, Tordera, & Peiró, 2008). La Dra. Viguera (2012), afirma que el hecho de que las mujeres, por ocuparse de los hijos, el hogar y la familia, entre otras cosas, tiendan a diversificar más sus actividades cotidianas las prepara mejor para asimilar la jubilación.

Apoyo social percibido: quienes no cuentan con familiares o amigos tienen una actitud desfavorable hacia la jubilación. Quienes no tienen pareja necesitarán contar con otro apoyo social para sentir en menor medida el aislamiento social que provoca abandonar el ámbito socializador del trabajo (Madrid García & Garcés de los Fayos Ruiz, 2000).

Valor atribuido al trabajo y a la productividad: Villar (2003) plantea la existencia de una “ética del trabajo” dominante en las sociedades occidentales por la que el valor que atribuimos a la persona, y el que la persona se atribuye a sí misma, depende en gran medida de su capacidad de implicarse y ser productiva a partir de la actividad laboral y de mostrar características personales relacionadas. Tales como la iniciativa, la competitividad, la confianza en uno mismo, la laboriosidad, etc. De acuerdo con este autor, la persona podría elaborar un sentido más positivo de la jubilación si sustituyera la ética del trabajo por un sustituto social y personalmente aceptable, como puede ser la ética del “estar ocupado”. Así, la implicación en múltiples actividades podría sustituir el valor personal del trabajo remunerado y contribuir a adaptarse a una etapa de la vida para la que no se especifican tareas productivas normativas.

Organización del trabajo: el cambio producido en torno al proceso de trabajo y a las condiciones y medio ambiente de trabajo repercute también en el retiro. La flexibilización laboral ha producido entre otras cosas, una cierta inestabilidad laboral, ha generado mayor competitividad y demanda de actualización permanente. Estos son considerados factores estresores, más aún para aquellos sujetos



que se desarrollaron laboralmente bajo otra lógica. Los actuales jubilables han sido testigos y protagonistas de estos cambios en el campo laboral económico.

Tiempo libre: la utilización del tiempo libre es un factor decisivo en los significados atribuidos al retiro laboral. Las actividades realizadas en el tiempo libre, si son libremente elegidas y permiten el disfrute, se convierten en ocio y posibilitan continuar construyendo un proyecto de vida.

Proyectos: la posibilidad de elaborar y/o concretar nuevos proyectos se asocia a un buen estado de salud, a un relativo bienestar psicológico y a una buena calidad de vida. Mediante la elaboración y/o concreción de proyectos el sujeto encuentra anclaje en lo social. A su vez, los sujetos que vislumbran futuros proyectos presentan una actitud favorable hacia la jubilación.

Modalidad del retiro: las personas jubiladas voluntariamente tienen mayores niveles de satisfacción con la jubilación y bienestar psicológico que aquellas que lo hicieron obligatoriamente (Potocnik, Tordera & Peiró, 2008).

Ingresos económicos: el haber jubilatorio percibido así como la existencia o no de otras fuentes de ingresos condicionará en gran medida la vivencia del retiro laboral.

Programas de preparación para la jubilación

Una de las estrategias utilizadas frente al retiro laboral consiste en la elaboración de programas de preparación para la jubilación. Según Moragas Moragas (2000, 457) constituye “un proceso de información- formación para que las personas jubilables asuman su nuevo rol positivamente; beneficia a los interesados y a la sociedad, minimiza costes sanitarios y sociales y mejora la salud física psíquica y social de las personas”. En varios países se han implementado dichos programas con el objetivo de reflexionar sobre la transición trabajo-jubilación y promover una “jubilación activa”. Participantes de esta clase de programas presentan mejor ajuste a la situación y mayor bienestar que aquellos que no lo han hecho. En la República Argentina, se han implementado estos programas desde distintos organismos públicos y privados.

Incluyen dentro de sus contenidos: envejecimiento normal y patológico, cambio de actitudes, hábitos de vida saludable, cambios familiares, sociales y económicos; utilización del tiempo libre, aspectos legales, recursos sociales, ayudas y servicios para el jubilado, actividades recreativas, deportivas, culturales, turísticas. Aquellos programas más abarcativos abordan además, estereotipos sobre la jubilación y la



vejez; la persona mayor ante la sociedad, el concepto de tiempo, contenidos en torno a la sexualidad; identidad social y trabajo.

En algunos de estos programas participa el cónyuge del jubilable debido a que la jubilación repercute en el entorno del mismo.

La Universidad Nacional de La Plata desde el segundo semestre del año 2012 lleva a cabo un programa de preparación para la jubilación (PREJUBI) para su personal docente y no docente próximo a jubilarse. Surge como iniciativa de la Dirección General de Personal de dicha institución. Diseñado por la Dra. Viguera, asesora psicogerontológica del Programa de Educación Permanente de Adultos Mayores de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (UNLP). Presenta como objetivo general “reflexionar sobre los cambios y las posibles actividades y en especial haciéndolo grupalmente, esto hace disminuir en mucho la ansiedad y la angustia y por ende el estrés tan común en esta época y en ese momento en donde la incertidumbre parece ganar todos los espacios” (Viguera, 2012, 3).

Se desarrolla en seis encuentros semanales, cada uno de dos horas de duración. El primero destinado a una charla informativa sobre los objetivos, contenidos y metodología del mismo. Luego, los interesados se inscriben y concurren a cuatro encuentros donde se abordan temáticas relacionadas al retiro laboral y al envejecimiento, al uso del tiempo libre y a la elaboración de nuevos proyectos. El último encuentro consiste en un cierre y evaluación.

Participan empleados de: Presidencia; la Dirección de Salud, la Escuela Graduada Joaquín V. González (Escuela Anexa), Liceo Víctor Mercante, Jardín Maternal; las siguientes unidades académicas: Ciencias Agrarias y Forestales, Ingeniería, Ciencias Veterinarias, Ciencias Económicas, Arquitectura y Urbanismo y Ciencias Médicas.

Se sistematizaron los siguientes significados atribuidos al retiro laboral:

- pérdida: de roles y actividades muy valoradas. A su vez, pérdida de un grupo de pertenencia.

“La facultad es el amor de mi vida, y tengo hijos, marido, nietos, una familia” (Mujer, 69 años).

- nueva etapa: más libre y llena de oportunidades.

“Decidí jubilarme porque me faltaba tiempo para hacer cosas que quiero” (Mujer, 67 años).

- período de continuidad: sin atribuirle ningún significado particular.

“La relación que tengo con el trabajo es menos dependiente, no tengo tanto apego, aunque disfruto y me sirve mucho el contacto con los jóvenes, me ayuda a mantenerme activo” (Hombre, 70 años).

- período de descanso: sin horarios, ni obligaciones.

“Quiero levantarme sin horarios y vivir el día a día, no atarme” (Mujer, 68 años).

Los participantes rescatan lo valioso del programa en tanto preparación para un momento que los confronta con un gran cambio, dado lo que significa el trabajo para ellos y en especial retirarse de la institución. De los integrantes de la primera cohorte surgió un grupo interesado en crear un Centro de jubilados de dicha universidad. En este caso, dicha organización, promueve distintas actividades, como por ejemplo, conferencias con profesionales destacados sobre la temática del envejecimiento, entre otras. Esto es un factor facilitador debido a que los jubilables continúan, de esta manera, ligados a la institución, lo cual atenúa el sentimiento de pérdida de un grupo de pertenencia. Además la conformación del centro de jubilados puede concebirse como un proyecto social.

Consideraciones finales

Se han implementado diversas estrategias para acompañar a los sujetos en momentos de cambios o transiciones: ingreso a la escuela, transición de un nivel medio a uno superior, inserción en el campo laboral, etc. Sin embargo, son escasos los desarrollos de la Orientación para adultos mayores.

El retiro laboral se vivencia de diversos modos según los factores mencionados. Es de suma importancia el acompañamiento del mismo. La preparación para la jubilación es una estrategia de intervención puntual, en un momento de transición del sujeto donde se plantean cambios a nivel psicológicos y sociales. Se producen reorganizaciones en la identidad. El sujeto se ve confrontado a la elaboración de proyectos en un tiempo no imaginado. Una participante del mencionado programa expresa *“cuando uno es adolescente tiene que pensar qué hacer; pero uno no se imaginaba que cuando se jubile iba a tener que pensar qué hacer con su futuro”*.

En investigaciones anteriores (2) se han identificado los principales factores que obstaculizan la elaboración y concreción de proyectos de adultos mayores, los tipos de proyectos que elaboran, su predominancia y las diferencias encontradas entre aquellos sujetos que pertenecieron al sistema formal de trabajo y aquellos que se insertaron laboralmente por fuera del mismo. A su vez, se observó que los proyectos adquieren en esta etapa el estatus de “sentido de vida” y de “salud”. Es decir que la elaboración de proyectos es un factor de un buen estado de salud. La noción de proceso específico que aporta el Modelo Teórico Operativo en Orientación (Gavilán, 2006), permite intervenir de manera personalizada, en un tiempo posterior e incluyendo a sujetos que no han podido acceder a otro tipo de intervención, como aquellos sujetos que se insertaron laboralmente de modo informal. Así, “la Orientación podría hacer de esta etapa un período de apertura a nuevas oportunidades de desarrollo y realización personal, y podría facilitar la comprensión sobre la elaboración de nuevos proyectos” (Ciano

& Gavilán, 2010). Lo fundamental de la orientación es que el sujeto pueda decidir dónde incluirse, repreguntarse e interrogarse sobre intereses, motivaciones y deseos y no solo ocupar un tiempo libre.

Notas

(1) Beca Tipo B (Doctorado). Director: Dra. Gavilán. Res. 384-13 Secretaría de Ciencia y Técnica, UNLP:

(2) "Estrategias orientadoras para la elaboración de proyectos en adultos mayores" (Beca de Perfeccionamiento, Secretaría de Ciencia y Técnica, UNLP) y "La Orientación en el Nuevo Modelo de Envejecimiento Activo: elecciones educativas, laborales, personales y sociales" (Beca de Iniciación, Secretaría de Ciencia y Técnica, UNLP).

Bibliografía

Ciano, N. & Gavilán, M. (2010). Elaboración de proyectos en Adultos Mayores: aportes de la Orientación. *Orientación y Sociedad*, 10, 109-121.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/ Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE).

Gavilán, M. (2006). *La transformación de la Orientación Vocacional. Hacia un nuevo paradigma*. Rosario: HomoSapiens.

Guichard, J. (2002). Problemáticas sociales, modelizaciones teóricas y finalidades de la Orientación" en J. H Elizalde & Rodríguez, A. M., *Creando Proyectos en tiempos de incertidumbre*. Montevideo: Psicolibros-Waslala.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Lizaso, I.; Sánchez de Miguel, M. & Reizábal, L. (2008). Factores psicológicos y salud asociados con un nuevo perfil de jubilados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (3), 303-324.

Madrid García, J. & Garcés de los Fayos Ruiz, E. (2000). La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de psicología* 2000. 16 (16), 87-99.

Moragas Moragas, R. (2000). Preparación para la jubilación. En R. Fernández- Ballesteros (Ed.), *Gerontología Social* (pp. 453-472). Madrid: Pirámide.

Organización Mundial de la Salud (2002). Envejecimiento activo: un marco político. Contribución de la OMS a la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 37(2), 74-105.



Potocnik, K.; Tordera, N. & Peiró J. M. (2008). Ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (3), 347-364.

Rodríguez Feijoó, N. (2006). Actitudes hacia la jubilación. *Interdisciplinaria*, 24 (1), 5-42.

Rodríguez Moreno, M. L. (2000) La Orientación Profesional de las personas adultas: fundamentos, principios y servicios. En L. Sobrado Fernández *Orientación profesional: diagnóstico e inserción sociolaboral*. Barcelona: Estel.

Viguera, V. (2012). Programa PREJUBI. La Jubilación: terminación de una etapa, ¿comienzo de otra? *Tiempo, el portal de Psicogerontología*, 29 www.psicomundo.com/tiempo

Villar, F. (2003). Significados asociados a la jubilación e influencia con la actividad de ocio y la ética del trabajo. *Revista Multidisciplinar de Gerontología* 13 (1), 15-22.
