

INFORMES PORTAL MAYORES

Número 65

Lecciones de Gerontología

Coordinadores: Ignacio Montorio Cerrato, Gema Pérez Rojo

IX. Jubilación y tiempo libre en la vejez

Autor: Bueno Martínez, Belén; Buz Delgado, José
Filiación: Universidad de Salamanca, Facultad de Psicología
Contacto: bbueno@usal.es; buz@usal.es
Fecha de creación: 25-09-2006

Para citar este documento:

BUENO MARTÍNEZ, Belén, BUZ DELGADO, José (2006). "Jubilación y tiempo libre en la vejez". Madrid, Portal Mayores, *Informes Portal Mayores*, nº 65. Lecciones de Gerontología, IX [Fecha de publicación: 16/10/2006].

<<http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/bueno-jubilacion-01.pdf>>

Una iniciativa del IMSERSO y del CSIC © 2003
ISSN: 1885-6780

Portal Mayores | <http://www.imsersomayores.csic.es>



ÍNDICE

	Pag.
Presentación del capítulo	3
Objetivos	4
1 La jubilación	4
1.1 El proceso.....	5
1.2 Los determinantes.....	6
1.2.1. Actitudes hacia la jubilación	6
1.2.2. Otros factores psicosociales	8
1.3 La preparación para la jubilación.....	11
1.4 La jubilación tardía.....	13
2 El tiempo libre en la vejez	15
2.1 Su importancia.....	15
2.1 Cómo se ocupa.....	17
Conclusiones	18
Lecturas recomendadas	19
Referencias bibliográficas	19

Presentación del capítulo

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuando hablamos de jubilación nos referimos al retiro del mundo laboral por haber cumplido la edad exigida por la ley o por estar incapacitado para trabajar. Habitualmente podemos utilizar el término jubilación en dos sentidos diferentes: uno hace referencia a un proceso de transición, de paso, desde la vida laboral a una vida sin trabajo remunerado; también hablamos de jubilación para referirnos al periodo de la vida que se extiende desde que se abandona el trabajo pagado hacia delante.

Aunque socialmente jubilación se suele identificar con vejez, no son equivalentes puesto que la jubilación se puede producir a diferentes edades por distintas circunstancias. De hecho, actualmente en los países más avanzados, entre los que se sitúa España, se cuestiona la “normatividad” de la edad de jubilación y se contemplan numerosas circunstancias que hacen que muchas personas se jubilen a edades tempranas, sin ser aún “mayores”, mientras que otras optan por jubilarse “tardíamente”.

En cualquier caso, la etapa de la jubilación plantea interesantes desafíos a las personas que, entre otras cosas, han de aprender a ocupar el mucho tiempo libre del que disponen de forma satisfactoria y significativa personalmente.

En este tema presentamos la evidencia disponible sobre el proceso de la jubilación y sobre los determinantes más importantes que predicen un mejor o peor ajuste a ella, así como una valoración sobre la relevancia psicológica de la ocupación del tiempo libre y una descripción somera de qué hacen con él nuestros jubilados.

Objetivos

En este tema nos proponemos los siguientes objetivos:

- Describir el carácter procesual de la transición a la jubilación.
- Identificar los determinantes que condicionan la adaptación positiva o negativa a la nueva etapa vital.
- Valorar la conveniencia de realizar una adecuada preparación para la jubilación y justificar la existencia de diferentes tipos de jubilación.
- Analizar la relevancia de lo que hacemos cuando nos jubilamos y comprobar lo que somos como jubilados.

1. La jubilación

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

La jubilación es, tanto un estado al que se llega y que obliga a asumir un nuevo rol, como un proceso que comienza durante la misma vida laboral y que debería planificarse con tiempo para organizar muchos años de nuestra vida.

1.1. El proceso

A pesar de que la jubilación suele suponer laboralmente un cambio brusco de la actividad a la inactividad, la mayor parte de los autores la considera como un proceso continuo, razón por la que se ha tratado de describir mediante una serie de etapas. Aunque no exento de críticas, es clásico el planteamiento propuesto por Atchley en los años setenta con el que se sugiere que el ajuste al proceso de jubilación varía a lo largo del tiempo. Al principio, en la *fase de prejubilación*, la persona se plantearía expectativas sobre cómo será su jubilación y planea objetivos más o menos alcanzables; después vendría una *fase de luna de miel* en la que se intenta hacer todo lo que se deseó y no se pudo cuando se trabajaba, o se intenta descansar, disminuyendo cualquier tipo de actividad; algunas personas que no son capaces de encontrar actividades satisfactorias pasarían por una *fase de desencanto* al no cumplirse sus expectativas. Posteriormente, habría una *fase de reorientación* en la que se empiezan a formar expectativas más realistas sobre la jubilación hasta que se consigue un ajuste entre las percepciones y la realidad, con lo que se llegaría a una *fase de estabilización*.

Teniendo en cuenta que la formulación de Atchley se hizo en un modelo de sociedad sustancialmente distinta a la nuestra y que no tiene en cuenta los nuevos patrones vitales de actividad-no actividad, hoy se acepta ampliamente que no todas las personas pasan por las mismas etapas ni necesariamente en el mismo orden.

Por otra parte, puesto que con la jubilación se suele perder el rol productivo reconocido con el que se contribuye socialmente, estamos ante un proceso que puede conllevar dificultades de afrontamiento. Las modificaciones de la capacidad adquisitiva, de las habilidades o capacidades personales, de las relaciones con otros y de la propia identidad, pueden resultar estresantes. Sin embargo, no todas las personas cuando dejan de trabajar se ven afectadas por una crisis, ni ésta se presenta de la misma manera en todos los casos.

1.2. Los determinantes

¿De qué depende que se afronte mejor o peor esta transición y que se consiga una adaptación adecuada? Siguiendo a Reitzes y Mutran (2004), son muchos los factores que pueden condicionar este importante cambio en el ciclo vital. El tipo de trabajo que se ha realizado, el nivel de ingresos, la situación de salud en la que se esté, junto con otros factores psicológicos, físicos o sociales influyen la vivencia de la jubilación. A continuación comentamos los que consideramos más relevantes.

1.2.1. Actitudes hacia la jubilación

La actitud con que la persona enfrenta la salida del mercado laboral predispone hacia su mejor o peor adaptación a la jubilación. La persona que se jubila puede aceptar su situación sin más, puede intentar cambiarla, puede renunciar a sus intereses, puede aislarse de sus relaciones sociales, etc. Todos estos comportamientos provocan que la adaptación a la jubilación sea más o menos problemática. Por ejemplo, actitudes muy negativas influyen sobre la satisfacción general en este proceso mientras que actitudes positivas promueven el aprovechamiento de las ventajas que conlleva una etapa libre de obligaciones laborales.

Aunque las actitudes hacia la jubilación son muy variadas, Agulló-Tomás (2001) a partir de un análisis discursivo sobre la jubilación obtenido de personas mayores las reduce a cinco: rechazo, aceptación, liberación, oportunidad y ambivalencia.

La *actitud de rechazo* hacia la jubilación hace que se niegue ésta, quizás por haber desarrollado o sobrevalorado su faceta laboral. La vida como persona jubilada se percibe vacía de sentido, sin la posibilidad de mantener el estatus y/o el nivel de vida previo. La jubilación se puede rechazar por diferentes motivos, entre ellos,

haber tenido que jubilarse prematuramente, considerarla un distanciamiento brusco de la carrera laboral a la que se ha dedicado toda la vida, por la pasividad que implica y/o por asociar jubilación con envejecimiento.

En nuestro contexto sociocultural, Sáez-Narro, Aleixandre y Martínez-Arias (1996) encontraron que personas mayores con niveles educativos altos, muy vinculadas emocionalmente a su actividad profesional y que se hallaban satisfechas en su desempeño, mostraban un mayor rechazo al hecho de jubilarse.

Cuando la persona jubilada *acepta* la jubilación, está tomando una actitud conformista y resignada. Acepta la jubilación como algo inevitable, como una etapa más a la que debe enfrentarse. Este tipo de actitud es característico de personas de estatus medio y bajo.

La persona mayor puede considerar la jubilación *como una liberación* y pensar que es un premio al trabajo realizado. Pero este tipo de actitud tiene el riesgo de provocar aburrimiento y apatía por la falta de expectativas, proyectos y actividades con las que llenar el tiempo que antes se dedicaba al trabajo.

Percibir la jubilación *como una oportunidad* significa que la persona desea jubilarse. Con la jubilación viene la posibilidad de poner en marcha proyectos y actividades que hasta entonces no se han podido realizar por estar trabajando: voluntariado, ocio, relaciones sociales, viajar, etc. Es la jubilación vista en su sentido más positivo porque permite iniciar nuevas actividades, en muchos casos más enriquecedoras que el trabajo que se ha abandonado.

Por último, la persona puede tomar una *actitud ambivalente* respecto a la jubilación, es decir, mantener conjuntamente varias de las actitudes anteriores.

De cualquier modo, la valoración de los discursos personales hacia la jubilación es compleja dado que en una misma persona se han encontrado discursos en diferentes sentidos dependiendo de distintos aspectos.

1.2.2. Otros factores psicosociales

El *estado de salud* influye en cómo se vive la jubilación porque puede, por una parte, adelantar o retrasar el retiro laboral y, por otra, favorecer o limitar la realización de actividades y la cantidad de contactos sociales (Iglesias, 2001). Algunos estudios han encontrado que el hecho de jubilarse por motivos de salud no predice la aparición de estrés en la jubilación. Y respecto a las consecuencias que para la salud tiene el hecho de jubilarse, aunque es verdad que existen casos en los que el proceso de jubilación desencadena importantes secuelas sobre la salud, no constituyen un porcentaje mayoritario. Para muchas personas, dejar la actividad laboral favorece una mejora en su estado de salud, sobre todo en trabajos que exigían gran desgaste físico; para ellos, la jubilación suele suponer una liberación de las actividades profesionales y un aumento en su calidad de vida.

Aunque el carácter de una persona o su personalidad pueden ser claves en la adaptación a la jubilación, no han sido muy estudiados en relación con este proceso. En este sentido, las características más investigadas han sido el Neuroticismo, la Extraversión, la Autoeficacia y el Autocontrol.

Se ha propuesto que las personas que puntúan alto en *Neuroticismo* tienden a experimentar más emociones negativas y comportamientos no ajustados en las situaciones de la vida diaria, incluyendo la jubilación, y que las personas muy *extravertidas* permanecen activas y comprometidas socialmente tras su jubilación.

Personas con niveles altos de autoeficacia creen en sus conocimientos y en sus habilidades para manejar efectivamente el proceso de jubilación; son más activas planificando cuál sería el mejor modo de adaptarse a este nuevo cambio. Esta relación es bidireccional, o sea, no sólo la autoeficacia lleva a la persona a planificar su jubilación, sino que también el hecho de planificar puede aumentar la confianza para afrontar esta nueva situación.

El locus de control, concretamente el locus de control interno (creencia de la propia persona en su capacidad para controlar los sucesos vitales), lleva a

expectativas más positivas respecto a la jubilación, basadas en la capacidad para controlar las consecuencias asociadas a ella. Este tipo de control se ha vinculado a elevados niveles de autoestima y menor estrés ante los cambios, mayor satisfacción vital y mejor funcionamiento psicológico (Ross y Dentrea, 1998).

Una de las variables sociales que más influye en la jubilación es el *apoyo social*. En general, la presencia de apoyo social percibido por parte de las personas relevantes (familia, amigos, compañeros, etc.), conlleva una mejor adaptación a la jubilación. Como ya sabemos, la persona jubilada suele pasar por una fase de reorientación donde tiene que construir un nuevo sentido de identidad; para ello, contar con apoyo de compañeros, familiares y amigos es fundamental puesto que facilita este proceso. En un sentido similar, el *estado civil* condiciona de forma significativa la vivencia de la jubilación. La situación que proporciona estar casado constituye un apoyo muy importante en la transición a la jubilación y en toda la etapa en sí misma. La mayoría de las personas casadas se ajusta mejor a este proceso y muestra mayor satisfacción posterior.

El *nivel educativo y los ingresos económicos* se consideran también factores sociodemográficos importantes en el ajuste a la jubilación. Por lo general, cuanto más alto es el nivel educativo, mejor suele ser la adaptación a la jubilación ya que suele planificarse antes y mejor el paso a esta nueva situación. Ingresos inadecuados y problemas financieros se asocian con insatisfacción y mal ajuste; por el contrario, disponer de recursos económicos adecuados, junto con apoyo social importante, buen estado de salud, etc., predisponen a afrontar este proceso vital de modo satisfactorio. Además, las percepciones de las personas que se van a jubilar sobre su posición económica, una vez jubiladas, y las preocupaciones respecto a su futuro nivel de vida, son claves en el ajuste y en la decisión de jubilarse.

Muy unida al nivel de ingresos está la *categoría y los factores laborales* de la persona jubilada. La pérdida del rol de trabajador es más problemática para aquellos jubilados que estaban en puestos de poco prestigio que para los que ocupaban puestos de reconocimiento personal y profesional. Estos últimos una vez jubilados mantienen mayor contacto con grupos profesionales, se implican más en trabajos a tiempo parcial, etc., lo que hace aumentar sus niveles de satisfacción vital.

Asimismo, los factores laborales, como el estrés o la falta de promoción, influyen en la decisión de jubilarse. Si los trabajos tienen características no muy agradables, los trabajadores suelen estar más dispuestos a tomar la decisión de jubilarse.

Finalmente, aunque ser hombre o mujer puede influir sobre el proceso de jubilación, la variable *género* ha recibido poca atención. La mayor parte de los estudios se han centrado exclusivamente en la población masculina. Pero las diferencias en la historia laboral, en el estatus adquirido, en las experiencias generales de la vida, etc. pueden afectar las decisiones, planificación y ajuste a la jubilación de modo diferente en hombres y mujeres. Además, para las mujeres mayores la jubilación no implica un cambio tan brusco como para los hombres porque para ellas no suele suponer un cese en la actividad productiva, sino un cambio del tipo de actividades (desempeño en exclusiva de tareas domésticas). En este sentido, diversos estudios (p. ej., Kim y Moen, 2002) han sugerido que la menor satisfacción de la mujer mayor tras la jubilación se debe a su peor salud y a un menor nivel de ingresos económicos. Tal como apuntan Madrid y Garcés (2000), la discontinuidad en sus trabajos a causa de las responsabilidades familiares las hace estar en desventaja para obtener una pensión.

1.3. La preparación para la jubilación

Una jubilación positiva es el resultado de un proceso continuo de identificación de deseos, necesidades, desarrollo de planes para llevarlos a cabo, etc. Este proceso es la esencia de una correcta planificación de la jubilación (Vega y Bueno, 1996). La jubilación conlleva una gran decisión en la que conviene reflexionar. Generalmente, la pregunta que se hace la persona que se va a jubilar es: “¿qué voy a hacer ahora?”. No sólo hay que planificar el tipo de actividades que se quieren desarrollar, sino también los aspectos económicos, físicos, cognitivos y emocionales.

Planificar la jubilación es una necesidad personal muy importante que va a depender de los recursos y estrategias que la persona aprenda a poner en marcha.

Muchas personas saben que prepararse para la jubilación es una actividad importante, pero no saben cómo empezar, no están lo suficientemente motivadas o no conocen las ventajas de una correcta planificación.

Históricamente, la preparación para la jubilación nació en el seno de la industria estadounidense en 1947 con el objetivo de ayudar a las personas con una cierta edad a abandonar su papel productivo y adaptarse a una nueva forma de vida. Las primeras experiencias obtenidas con estos programas en Gran Bretaña, Suiza, Francia, etc., demostraron que el ajuste y la satisfacción con el proceso de jubilación eran mayores entre las personas “preparadas”. Entre los jubilados “no preparados” aparecían más dificultades de adaptación y mayor insatisfacción con la vida tras el cese de la actividad laboral. Pero a pesar de estos resultados, las cifras de personas que en Europa reciben esta preparación siguen siendo muy bajas.

La preparación para la jubilación no ha de iniciarse unos meses antes de ésta, sino en los últimos años de la vida laboral, de una manera continuada. En la actualidad, los cursos son esporádicos y breves cuando faltan aún cuatro o cinco años para alcanzar la edad de la jubilación y, más concretos, extensos y prácticos cuando el cese del trabajo es cuestión de meses o de pocas semanas. Están dirigidos a prevenir los efectos negativos y facilitar el paso de la persona desde el rol de trabajador al de jubilado, manteniendo su identidad personal, su autoestima y adecuando su proyecto de vida a la nueva situación.

Los cursos de preparación para la jubilación deben adaptarse teniendo en cuenta las características (profesión, nivel cultural, estado de salud, etc.) de los trabajadores a los que van dirigidos. Deben favorecer que los participantes se acerquen a esta nueva situación con mayores opciones para anticipar e identificar estilos de vida, para aprender a hacer frente a los cambios de salud, de relaciones sociales e intereses, para redirigir sus objetivos y metas, y para preparar los recursos y sistemas de apoyo.

Todo esto ha provocado que las grandes empresas, las administraciones públicas, los servicios sociales, las universidades, etc. se sientan cada vez más responsables de esta preparación. Por eso se llevan a cabo acciones dirigidas a

eliminar visiones negativas sobre la vejez y a crear las condiciones para que la persona jubilada pueda participar en actividades accesibles a su situación, proporcionando información sobre las características de esta etapa y sobre cómo solucionar los posibles problemas.

En este sentido, podemos destacar, por ejemplo, el programa "*Pensando en el futuro. Curso de preparación para la jubilación*", desarrollado en la Universidad de Salamanca que incluye contenidos sobre el concepto de envejecimiento, el cambio de actitudes, los hábitos saludables de vida, las adaptaciones familiares y sociales, la utilización significativa y el aprovechamiento del tiempo libre, los cambios en la economía personal y en la propia vivienda, así como los aspectos legales que hay que abordar en la vejez (Vega y Bueno, 1996; Vega, Bueno y Buz, 2003). La dinámica de este tipo de programa se basa en la experiencia personal. Al desarrollar cada uno de los temas, se pretende que la persona mayor cree sus propios conceptos e ideas, desarrolle sus propias motivaciones y actuaciones, manifieste sus ideas y sus posturas, clarifique sus valores y mejore sus relaciones sociales.

En los programas de preparación para la jubilación, cada tema suele ser tratado por un especialista en la materia: psicólogo, médico, economista, abogado, etc., siendo la reflexión personal una de las actividades clave. Aunque la jubilación es un logro generalizado, cada persona jubilada constituye un caso particular. Por esta razón, los cursos deben dar la posibilidad de expresar los propios problemas y reflexionar sobre situaciones concretas.

No obstante, el desarrollo de la preparación para la jubilación en España ha sido muy limitado. En general no se le ha dado importancia, y cuando se han completado las reestructuraciones de plantilla en las grandes empresas, sólo han quedado iniciativas muy concretas y esporádicas, sin que exista un plan general y consensuado de actuación en este sentido.

1.4. La jubilación tardía

La legislación vigente en España permite diversos tipos de jubilación que, según colectivos profesionales, van desde la jubilación forzosa por la edad hasta las infrecuentes “cesación progresiva de actividades” y “jubilación flexible”. Pero frente a la inmensa mayoría de personas que se jubilan, existe otro sector de población que, o bien se retira del mundo laboral más allá de los 70 años, o bien no se jubila nunca. Este último grupo suele estar representado, en su mayoría, por personas que viven en entornos rurales con, básicamente, una economía de subsistencia. Son aquellos mayores para los que, como ellos mismos afirman, “el trabajo (animales, artesanía, etc.) es su vida”.

Las recomendaciones de los órganos políticos de la Europa de los veinticinco miembros sobre crecimiento laboral y empleo (véase <http://europa.eu.int>) estimulan a que se incentive a los trabajadores mayores para que continúen formando parte de la fuerza de trabajo. Se trata, pues, de considerarlos como parte del capital humano de cada país.

Aparte de la consideración del trabajo como un maldición, mucha gente siente que, además de imprescindible para subsistir, es un bien preciado para el desarrollo personal y social. Quizás por ello son muchas las personas que viven la jubilación como un acontecimiento estresante y no deseado. Las encuestas nacionales reflejan que el 24,5% de los mayores piensa que los jubilados son ciudadanos de segunda categoría, casi el 40% opina que los hombres llevan muy mal la jubilación y casi la mitad de las personas mayores cree que las personas con más de 65 años deberían poder seguir trabajando si así lo desean (IMSERSO, 2004). Sobre esta última cuestión, los porcentajes son más elevados cuanto mejor es el nivel educativo y de salud de los entrevistados.

Para comprender por qué la vida laboral es algo tan preciado existen estudios en los que se ha demostrado que en la vida adulta la relación entre el trabajo y la familia tiene un importante efecto sobre la satisfacción con la vida y que el nivel de implicación del trabajador en sus roles laborales y familiares se asocia con esta

relación. Además, aquellas personas de entre 58 y 64 años que tienen un fuerte sentido de su rol de trabajador muestran niveles más bajos de depresión cuando continúan trabajando en comparación con sus iguales que se han jubilado (Reitzes, Mutran y Fernández, 1996). Aún no existen estudios sobre los beneficios/desventajas psicológicas de continuar trabajando por encima de los 65 años debido, principalmente, a la escasez de las muestras y al tipo de trabajos que realizan estas personas ya comentados anteriormente.

2. El tiempo libre en la vejez

Desde la perspectiva de la psicología evolutiva del ciclo vital, la jubilación se considera como una oportunidad para el desarrollo personal y/o social y para la implicación en diversos tipos de actividades. Tras la desvinculación del mundo laboral con la jubilación, la disponibilidad de tiempo libre representa uno de los bienes más preciados.

La jubilación da la oportunidad a cada uno de desarrollar el arte de vivir el tiempo de acuerdo a nuestra personalidad y a nuestras preferencias. Sin embargo, hay que considerar la realidad; el hecho de disponer de tiempo libre no supone que se ocupe en actividades gratificantes o que permitan un desarrollo personal. De hecho, investigadores como Lennartsson y Silverstein (2001) han comprobado que un elevado porcentaje de las actividades de los mayores son sedentarias y se realizan en solitario. Además, los mayores que suelen iniciar alguna actividad nueva después de jubilarse son aún pocos (el 13,2% según estimaciones del Observatorio de Mayores-IMSERSO en el 2004).

2.1. Su importancia

¿Por qué es importante realizar distintos tipos de actividades tras la jubilación? Por los efectos físicos y mentales específicos que generan. La actividad desarrollada durante la vejez se ha relacionado con la mortalidad y la supervivencia de las personas. Lennartsson y Silverstein (2001) demostraron que las actividades de carácter solitario-activo se asociaban a una disminución del riesgo de muerte, mientras que Sabin (1993) comprobó que actividades como ir a la iglesia, el voluntariado o ir a ver a amigos se relacionaban con una menor mortalidad. Podría afirmarse que estos efectos positivos de distintos tipos de actividades sobre la salud son universales, ya que se han observado resultados muy similares en contextos culturales muy distintos.

También se sabe que las actividades de tipo físico (p. ej., caminar) y las productivas y sociales (p. ej., el voluntariado) reducen estados depresivos y aumentan la felicidad. En un estudio realizado por nosotros, en el que participaron 400 personas de entre 75 y 104 años de la ciudad de Salamanca (para una revisión de los resultados, véase Buz, Mayoral, Bueno y Vega, 2004), encontramos que las personas que realizaban más actividades de tipo intelectual (p. ej., leer o asistir a actos culturales) estaban más satisfechas con su vida y tenían mejor estado de ánimo.

Del mismo modo que la salud es un determinante fundamental en la jubilación, también lo es para el desarrollo de las actividades en la vejez. De hecho, el impacto del estado de salud sobre la realización de actividades en la vejez es mayor que el impacto de la edad en sí misma ya. Se ha comprobado repetidamente que los mayores más sanos están mejor preparados para asumir diferentes roles e implicarse en más actividades y redes de interacción social.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la buena salud no es siempre una garantía ni una condición necesaria para ocupar el tiempo libre de manera adecuada y gratificante. En muchas ocasiones, sólo algunas condiciones de salud tienen un

efecto negativo sobre ciertos tipos de actividades. Además, las personas mayores son capaces de hacer ajustes en su funcionamiento diario que les permiten participar en actividades alternativas. En la mayor parte de los casos, el reto es motivar a los mayores, incluso a aquellos con buena salud, para que utilicen adecuadamente su tiempo libre con distintas actividades de ocio.

2.2. Cómo se ocupa

Numerosos organismos, instituciones públicas y privadas e investigadores de distintas áreas científicas han identificado el perfil de actividades que realizan las personas mayores en España.

Podemos decir que existe una sustancial continuidad en el tipo de actividades que se realizan antes y después de la jubilación, de tal modo que más de dos tercios de las personas que se jubilan no inician actividades nuevas (culturales, artísticas, sociales, etc.) que no hubieran realizado antes. De aquellos que sí inician nuevas actividades, los porcentajes más elevados corresponden a hacer turismo, manualidades, deporte y asistir a espectáculos.

Diariamente ocupan su tiempo en ver la televisión, ir al parque y pasear, oír la radio, hacer compras y recados, y leer. Son menos los que van a los bares o a asociaciones o clubs de jubilados. Las actividades menos realizadas tienen que ver con hacer deporte, voluntariado e ir a conciertos o espectáculos. Y existen pocas diferencias en la dedicación a las distintas actividades entre las personas mayores y las muy mayores.

Toda esta información indica que el vacío en la ocupación del tiempo que se produce con la salida de la actividad laboral reglada no suele llenarse con otra actividad “productiva” desde un punto de vista personal y/o social. Una adecuada preparación para la jubilación podría ayudar a las personas mayores a dar sentido a esta nueva y desconocida etapa de su vida. Tal vez hubiera que ayudarles a que utilizaran sus actividades más frecuentes con fines culturales, sociales o productivos. Una adecuada formación en esta línea podría darles un sentido diferente. Además,

habría que estimular la participación en actividades específicamente culturales (conferencias, charlas, formación, etc.) que sean el germen de una 'cultura de la cultura' al final del ciclo vital.

Pero hay que reconocer que la ocupación del tiempo libre está muy condicionada por factores generacionales y sociales. La educación recibida, la diferenciación social de actividades para hombres y para mujeres, las condiciones de salud derivadas de sus hábitos comportamentales (higiene, alimentación, beber, etc.) o los estereotipos sociales son factores con un peso muy importante en cómo ocupan su tiempo libre las generaciones actuales de personas mayores. Desde esta perspectiva es más fácil comprender su falta de participación en actividades que les proporcionarían numerosos beneficios y darían un nuevo significado a esta etapa de la vida.

Conclusiones

La jubilación puede tener diferentes significados para cada persona dependiendo de numerosas circunstancias personales, sociales, económicas, etc. Tener una vida cotidiana de calidad y sentir control personal sobre esa vida son elementos clave en la vivencia positiva de la etapa de la jubilación.

Como en el resto de transiciones importantes de la vida, hay que ofrecer a las personas oportunidades para prepararse adecuadamente y con la antelación debida a su jubilación. De este modo, maximizaremos las posibilidades de que se produzca una buena adaptación a este nuevo y emocionante periodo vital.

Los programas de preparación para la jubilación han de asentarse y convertirse en una posibilidad real para ser realizados cualquiera que sea el entorno de vida o el contexto laboral al que se pertenezca.

Sentirse activo, productivo, útil e implicado socialmente y en la comunidad de pertenencia son necesidades importantes que han de ser satisfechas en la vida posterior a la jubilación y, en cualquier caso, en la vejez. Es responsabilidad de todos contribuir a ofrecer respuestas satisfactorias a estas necesidades fundamentales de las personas tras su salida del mercado laboral.

Lecturas recomendadas

Bueno, B., Vega, J. L. y Buz, J. (1999). Desarrollo social a partir de la mitad de la vida. En J. Palacios, A. Marchesi y C. Coll (Comps.), *Desarrollo psicológico y educación* (Vol. I, 2ª ed., pp. 591-614). Madrid: Alianza Editorial.

Buz, J., Mayoral, P., Bueno, B. y Vega, J. L. (2004). Factores sociales del bienestar subjetivo en la vejez. *Revista Española de Geriátrica y Gerontología*, 39(3), pp. 23-29.

Moragas, R. (1998). *La jubilación. Una oportunidad vital*. Barcelona: Herder.

Vega, J. L y Bueno, B. (coords.) (1996). *Pensando en el futuro. Curso de preparación para la jubilación*. Madrid: Síntesis.

Vega, J. L., Buz, J. y Bueno, B. (2002). Niveles de actividad y participación social en las personas mayores de 69 años. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 45, 33-53.

Referencias bibliográficas

Agulló-Tomás, M. S. (2001). *Mayores, actividad y jubilación: Una aproximación psico-sociológica*. Madrid: IMSERSO.

Buz, J., Mayoral, P., Bueno, B. y Vega, J. L. (2004). Factores sociales del bienestar subjetivo en la vejez. *Revista Española de Geriátría y Gerontología*, 39(3), pp. 23-29.

Galvanovskis, A. y Villar, E. (2000). Revisión de vida y su relación con el autoconcepto y la depresión en el periodo de jubilación. *Geriatriska*, 16, 40-47.

Iglesias, J. (2001). *La soledad de las personas mayores: Influencias personales, familiares y sociales. Análisis cualitativo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

IMSERSO (2004). *Informe 2004: Las personas mayores en España: Datos estadísticos estatales y por comunidades autónomas. Tomo 1*. Madrid: Observatorio de Personas mayores-IMSERSO.

Kim, J. y Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender and psychological well-being: A life-course, ecological model. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 57B, 212-222.

Lennartsson, C. y Silverstein, M. (2001). Does engagement with life enhance survival of elderly people in Sweden? The role of social and leisure activities. *Journals of Gerontology: Social Sciences*, 56B, S335-S342.

Madrid, A. J. y Garcés, E. J. (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*, 16, 87-99.

Reitzes, D. C. y Mutran, E. J. (2004). The transition to retirement: Stages and factors that influence retirement adjustment. *International Journal of Aging and Human Development*, 59, 63-84.

Reitzes, D. C., Mutran, E. J. y Fernández, M. E. (1996). Does retirement hurt well-being? Factors influencing self-esteem and depression among retirees and workers. *Gerontologist*, 36, 649-656.

Ross, C.E. y Dentrea, P. (1998). Consequences of retirement activities for distress and the sense of personal control. *Journal of Health and Social Behavior*, 39, 317-334.

Sabin, E. P. (1993). Social relationships and mortality among the elderly. *Journal of Applied Gerontology*, 12, 44-60.

Sáez-Narro, N., Aleixandre, M. y Martínez-Arias, R. (1996). *La jubilación: Un programa para su preparación*. Valencia: Promolibro.

Vega, J. L y Bueno, B. (coords.) (1996). *Pensando en el futuro. Curso de preparación para la jubilación*. Madrid: Síntesis.

Vega, J. L., Bueno, B. y Buz, J. (2003). La preparación para la jubilación. *Revista Servicios Sociales*, 26-29.

Vega, J. L., Buz, J. y Bueno, B. (2002). Niveles de actividad y participación social en las personas mayores de 69 años. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 45, 33-53.