

LA ACTIVIDAD LABORAL Y LA POSTERIOR DESVINCULACIÓN DEL TRABAJO COMO UNA DE LAS DIMENSIONES DE LOS ESTILOS DE VIDA DE LAS PERSONAS MAYORES

Miguel Ángel Gómez Arqués

Ramona Rubio Herrera

Antonio J. Martos Martín

Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación
Universidad de Granada

RESUMEN

Las actividades laborales y comunitarias, además de las familiares, son contextos importantes en la vida de los adultos y de los ancianos. En este estudio se analiza como se pueden conformar diferentes estilos de vida de las personas mayores a través de los acontecimientos laborales que viven en su adultez. Los acontecimientos sociales que tienen lugar fuera de la familia y de la pareja moldean también el estilo de vida de las personas adultas y mayores y contribuyen a su mantenimiento a lo largo de la vida.

PALABRAS CLAVE: Psicología evolutiva, tercera edad, jubilación, actividad laboral.

1. EL PAPEL DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN EL DESARROLLO VITAL.

Una vez finalizado su periodo de formación durante la infancia y la adolescencia, el trabajo desempeña un papel muy importante en la vida de una persona. Los acontecimientos de la carrera laboral afectan al bienestar y a la satisfacción de los individuos.

Esos acontecimientos se han diversificado en las últimas décadas. Cada vez es más frecuente que una persona no se jubile en la ocupación que encontró en primer lugar. Los cambios de un trabajo a otro diferente cada vez son más habituales. Además, no existe una estructura única para cada tipo de trabajo. Los grados y niveles van cambiando con la propia evolución económica. No solo se ha diversificado la estructura de la carrera laboral individual, sino que también las opciones vocacionales, o, lo que es lo mismo, el número y el perfil de cada puesto de trabajo.

Las personas han de prepararse para ocupaciones dinámicas y cambiantes en las que la estructura prefijada en el momento de incorporarse puede ir cambiando con la propia evolución económica. Por otra parte, las habilidades que se han de desarrollar han de ir adaptándose a diferentes tipos de puestos de trabajo. Esto exige de las personas mayor flexibilidad y una formación continuada.

Las habilidades necesarias para un puesto de trabajo se adquieren con el desempeño del propio trabajo. De esta forma, los periodos de educación y ocupación cada vez están más unidos. La carrera laboral es un proceso de formación continuada. La educación permanente es algo asociado al propio proceso ocupacional de las personas (Vega y Mateos, 1988).

2. EL SIGNIFICADO Y LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO.

El trabajo define la etapa de madurez de una persona. Como algo importante para la satisfacción individual, es un valor en disminución en la sociedad moderna. En un estudio sociológico llevado a cabo en nuestro país (CIS, 1988), los jóvenes, al contrario que las personas mayores, desean que llegue el fin de semana y odian tener que incorporarse al trabajo los lunes.

La mayoría de los estudios de la década de los ochenta indica, que la satisfacción con el propio trabajo aumenta con la edad. Cuando se analiza el mismo empleo, los jóvenes suelen estar menos satisfechos que las personas mayores. Entre las variables que diferencian a los trabajadores jóvenes de los mayores se encuentran la motivación intrínseca, la identificación con el trabajo, la responsabilidad, y la habilidad para establecer relaciones interpersonales. Sin embargo, algunas de estas variables dependen del tipo específico de trabajo (Phillips, Barrett y Rush, 1978).

Por otra parte, el trabajo no solo es un factor que organiza nuestra actividad, sino que también nos ayuda a formar nuestro *autoconcepto*. Quienes somos y como nos vemos viene determinado, en parte, por nuestra ocupación. En el pasado, la búsqueda de empleo y su hallazgo era el punto final de una preparación, y daba comienzo a una nueva etapa que termina en la jubilación. El trabajo y la ocupación es uno de los elementos más

importantes en la vida de una persona durante su juventud y su edad adulta. Las personas pasan su infancia, adolescencia y parte de su juventud preparándose para desempeñar una actividad productiva durante la juventud y la edad adulta.

En la actualidad, el puesto de trabajo cambia en respuesta a factores técnicos, económicos y sociales. Estos factores, a su vez, afectan a las personas y, a menudo, implican modificaciones en los hábitos asociados al trabajo y en el comportamiento. De modo complementario, está cambiando el intervalo de vida de las personas. El tiempo de vida es tan extenso que la mitad de la vida puede ser un buen momento para explorar nuevas alternativas en el trabajo y para considerar la opción de la jubilación. En consecuencia, la carrera ocupacional presenta una gran variabilidad de unas personas a otras. Cada persona comienza y termina su carrera laboral a una edad diferente.

Tanto la entrada como la salida del mundo laboral merecen una planificación y una preparación cuidadosa. La satisfacción de las personas depende del éxito en la adaptación, tanto a la actividad de la ocupación, como a la inactividad después de jubilarse y dejar la ocupación.

El tipo de trabajo conlleva acontecimientos diferentes para cada persona. Los diferentes niveles y metas dentro del propio trabajo fijan una serie de acontecimientos en la carrera laboral de las personas.

Finalmente, cada persona se fija unas metas distintas. Con frecuencia, el trabajo no llega a satisfacer todas las aspiraciones individuales y, a mitad de su vida, la persona puede decidir cambiar de trabajo. Cada vez es más frecuente que una persona pase por diferentes tipos de trabajo a lo largo de su vida.

Todos estos acontecimientos influyen en el ámbito personal, familiar y social del individuo. Su satisfacción vital depende, en gran medida, de su satisfacción con el trabajo (Abramos, 1994).

3. EL TRABAJO Y LA MUJER.

En el caso de la mujer, el trabajo remunerado cada vez está más asociado a su bienestar y es muy importante para su autoestima. Las investigaciones más recientes han encontrado que el sentido de dignidad y poder de una mujer está fuertemente relacionado con su vida personal, sobre todo si ocupa un puesto de gran responsabilidad. Además, son tan propensas a sentirse económica, psicológica y físicamente afligidas como los hombres.

Tanto hombres como mujeres indicaron que, después de la pérdida del empleo,

sentían malestares físicos, problemas estomacales, hipertensión y menos control sobre sus vidas. La forma como se contextualice el empleo es crucial para su afrontamiento. El desempleo puede verse como una oportunidad para reorganizar la propia vida y no solo para cambiar de trabajo, sino también para reorientar la propia trayectoria vital.

Actualmente, con frecuencia, algunas mujeres ingresan o reingresan en el mundo laboral después de haber terminado la crianza de sus hijos. En general, cada vez es más frecuente su incorporación al mundo del trabajo, aunque siguen teniendo unos salarios más bajos que los hombres.

Las mujeres que se reincorporan, no sólo se enfrentan a la discriminación por la edad y el género, sino que tienen también la desventaja de competir con aquellos que llevan más de 20 años en el trabajo. En la medida en que las mujeres se incorporan a edades más tempranas, estas desventajas de la mitad de la vida tienden a reducirse. Dada la tendencia que existe en nuestra sociedad al desempeño de múltiples carreras, esta segunda oportunidad esta recibiendo cada vez más atención.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 1995), de los 40 a los 44 años se encuentra ocupado el 95 por ciento de los hombres, frente al 38 por ciento de las mujeres.

4. LAS PERSONAS MAYORES QUE TRABAJAN.

Según el Informe de IMSERSO de 2002, en España, la mayor parte de las personas de 65 o más años permanecen al margen del mercado de trabajo. Conforme a las cifras del cuarto trimestre de 2001, tan sólo algo más de cien mil personas tienen alguna relación con el mercado de trabajo. La tasa de actividad conjunta es del 1,6%, aunque varía notablemente por sexo y edad, de forma que la mayoría de los que están en el mercado son hombres y, sobre todo, hombres menores de 70 años. En efecto, la tasa de actividad de los varones de 65 a 69 años es del 6,1%, frente al 2,4% de las mujeres de la misma edad, lo que en términos absolutos son unos 59.100 hombres y 17.600 mujeres. Por encima de los 70 años, menos del uno por ciento de los hombres permanece en el mercado (17.600), y una proporción prácticamente simbólica de mujeres (0,2%, 6.700 mujeres, en términos absolutos).

En general, las tasas de paro a estas edades son muy reducidas, puesto que, para los mayores, la gran alternativa a la ocupación no es el desempleo, sino la inactividad: en términos absolutos, la Encuesta de Población Activa registró 1.200 personas mayores en situación de desempleo, 800 de ellas mujeres. Esta situación no difiere mucho de la del resto de los países de la Unión Europea, donde las tasas de empleo conjuntas sólo superan el 5% en cuatro países: Reino Unido, Grecia, Irlanda y, sobre todo, Portugal (18,4%). Nuestro país, sin embargo, junto con Francia, Luxemburgo y Bélgica presenta los registros más bajos.

En general, podemos definir “trabajador mayor” desde diferentes puntos de vista:

1. En primer lugar, utilizando la *edad cronológica* se puede considerar trabajador mayor a aquella persona que tenga una edad superior a la de jubilación obligatoria. Esta varía según las profesiones. La edad estándar para la jubilación obligatoria son los 65 años. Desde las perspectivas cronológica y legal, un trabajador mayor sería aquella persona que permanece económicamente activa y que tiene, en general, más de 65 años.
2. Un segundo criterio para delimitar un trabajador mayor es su *edad funcional*. Como ya sabemos, la edad funcional se refiere a la capacidad biológica, psicológica y social de una persona para afrontar la tarea laboral que tiene asignada.
3. En tercer lugar, un trabajador puede considerarse mayor desde un *punto de vista social* si consideramos la edad a la que la sociedad percibe a una persona como mayor, junto con las actitudes sociales hacia el trabajador anciano y las posibles implicaciones sobre la persona cuando lo denominamos trabajador mayor.
4. Finalmente, podemos considerar a una persona trabajador mayor desde el *punto de vista organizacional*. En este sentido, se considera mayor a un trabajador en función del rol que ocupa en la empresa, de su antigüedad en ella y de la propia antigüedad de la empresa.

La definición que se elija de trabajador mayor esta en función de los objetivos y del análisis que se quiera efectuar del mismo (Vega y Bueno, 1996).

5. LA JUBILACIÓN.

La jubilación es una idea relativamente nueva, pues solo tomó cuerpo en muchos países industrializados durante los últimos años del siglo XIX y los primeros del siglo XX a medida que se incrementaba la esperanza de vida. En los Estados Unidos, la depresión económica de los años de 1930 fue el detonador para crear el sistema de seguridad social que, junto con planes de pensión ofrecidos por las compañías y negociados con los sindicatos, permitió a muchos trabajadores ancianos jubilarse y tener una seguridad financiera. Con el correr del tiempo, el retiro obligatorio a los 65 años se volvió universal.

En la actualidad, el retiro obligatorio esta casi proscrito por la ley, ya que se considera una forma de discriminación por la edad. Los adultos tienen muchas opciones, entre las cuales se cuentan la jubilación temprana, el retiro de una carrera o trabajo para empezar otra, el trabajo de tiempo parcial para mantenerse ocupados o para obtener

ingresos suplementarios, volver a la escuela, realizar trabajo voluntario, hacer otras actividades en el tiempo libre o no retirarse del todo (Papalia, Olds y Feldman, 2001) .

La jubilación es un símbolo social de transición a la vejez. Constituye un signo para el individuo y para la sociedad de que algo importante ha cambiado. A veces, se ha visto el envejecimiento y la jubilación como dos aspectos convergentes. A las personas jubiladas se las suele considerar viejas. Sin embargo, la jubilación es solo uno de los acontecimientos mas importantes de la vida de una persona que contribuye al significado de la vejez en nuestra sociedad (Moragas, 1989).

La jubilación no puede hacerse equivalente a la vejez. Muchas personas se jubilan a una edad temprana y en una situación personal en la que no pueden considerarse viejas. Además, muchos nunca se jubilan y otros vuelven a trabajar después de jubilarse (Atchley, 1993).

La jubilación puede definirse de muchas formas (Vega y Bueno, 1996). El hecho de que una persona se perciba como jubilada depende de la definición que adoptemos de jubilación.

La jubilación puede definirse como:

- Una ausencia de la participación en el trabajo.
- La aceptación de una pensión.
- Una reducción en las horas de trabajo.
- La percepción subjetiva de jubilado.
- Un abandono permanente del trabajo o de la propia carrera profesional.

5.1. El proceso de la jubilación.

La jubilación presenta múltiples formas en cada persona y en cada situación. En los últimos tiempos se ha convertido en un factor de organización social y de regulación del empleo y de la productividad. La jubilación puede ser voluntaria o involuntaria, puede tener lugar de forma anticipada o en su momento, y puede ser parcial o completa. Algunas personas tienen que dejar su puesto de trabajo por una incapacitación a edades muy tempranas. Las incapacitaciones y las pensiones se dan prácticamente desde las primeras edades a las que comienza el empleo. Esta cifra va incrementando hasta que constituye una mayoría a partir de la edad de los 65 años.

En 1976, casi uno de cada dos varones de 55 y más años permanecía ocupado; 25 años después, la proporción es de uno de cada cuatro. La evolución en esos años ha sido continuamente descendente hasta el año 1998: si en 1976 el 48,3% de los varones de 55

y más años permanecía ocupado, a comienzos de la década de los 80 la proporción ya era inferior al 40%, y en la década siguiente, la tasa de ocupación disminuye otros diez puntos.

El valor mínimo se registra en 1998, donde apenas el 23% de los varones de 55 y más años está ocupado. A partir de ese momento, la tasa experimenta una recuperación notable, alcanzando en el año 2001 a uno de cada cuatro, un nivel ligeramente superior, incluso, al de 1993.

Para las mujeres, el movimiento, aunque claramente descendente, ha experimentado ciertas oscilaciones. La tasa de empleo de las mujeres de 55 y más años era, en 1976, del 13,8%, en 1994 ya había bajado del 10%, y en 1996 alcanzó su valor mínimo con un 7,2%. A partir de ese año, como en el caso de los varones, empieza un proceso de recuperación, suponiendo al final de la serie el 8,3%, un valor que no se conocía desde los inicios de la década de los 90.

Esta tendencia se inscribe dentro de una transformación profunda que alcanza a todo el calendario laboral. Paradójicamente, en un tiempo en el que la vida se alarga y se hace cada vez en mejores condiciones de salud, la vida activa de los individuos se está acortando por los dos extremos: por el extremo inferior, porque cada vez se ingresa más tarde en el mercado laboral, y por el superior, porque la edad de jubilación se reduce. La observación de las tasas de actividad de la población masculina nos dice que la incorporación plena al mercado de trabajo no empieza a producirse hasta los 25-29 años; hasta esa edad, casi la mitad de los varones en edad de trabajar está fuera del mercado. Las tasas de actividad masculinas tienen su valor máximo entre los 30 y los 39 años, y desde esa edad empiezan a descender, de forma relativamente suave, primero (hasta el grupo de 50-54 años), pero bruscamente en los últimos tramos de edad. En efecto, si el 87,7% de los varones entre los 50 y los 54 años permanece aún en el mercado de trabajo, para el grupo de edades inmediatamente superior (55-59 años) la proporción es ya del 74,5%, y en el siguiente, entre 60 y 65 años, inferior al 50%.

5.2. Etapas del proceso de la jubilación.

La jubilación es un proceso continuo que pasa por una serie de etapas. Atcheley (1989) ha identificado seis etapas para describir el proceso de la jubilación.

1. La fase de **prejubilación** se caracteriza porque el individuo se orienta hacia sí mismo, hacia la idea de jubilarse. Durante esta fase se forman fantasías sobre cómo podrá ser la jubilación.
2. La fase de **jubilación** puede conducir a tres tipos de vivencias alternativas: la

de una luna de miel, la de continuidad con las actividades de ocio planificadas y la de descanso.

3. Después de la fase de jubilación, algunas personas pasan por una tercera etapa de **desencanto** y depresión. Esta fase se produce cuando el individuo percibe que sus fantasías sobre la jubilación no se cumplen.

4. Como continuación del desencanto o de las vivencias anteriores, algunas personas pueden pasar por una fase de **reorientación**. En este momento, las personas deprimidas pasan por un proceso de reevaluación y construyen percepciones más realistas de su experiencia de jubilación.

5. En quinto lugar, las personas desarrollan un **estilo de vida rutinario** posterior a la jubilación. Se generan medios para afrontar rutinariamente los cambios que se han producido como consecuencia de la jubilación. Los estilos estables de jubilado van acompañados de criterios bien desarrollados para hacer elecciones vitales. Aquellas personas con una rutina de jubilado satisfactoria son conscientes de sus capacidades y limitaciones, conocen lo que se espera de ellos y tienen asumido su propio rol.

6. Por último, llega **la fase final** del proceso de jubilación. Para algunas personas, el rol de jubilado es irrelevante debido a que vuelven al trabajo o, más probablemente, debido a una enfermedad o a una incapacidad. En el caso de la enfermedad o la incapacidad, se produce un cambio del rol de jubilado al de enfermo (Atchley, 1989).

6. VIDA DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN.

La jubilación no solo altera los ingresos del hogar sino que también acarrea cambios en la división del trabajo, la calidad de la relación matrimonial, la distribución de poder y la toma de decisiones. Quizá haya más tiempo para tener contacto con la familia extensa y los amigos o para cuidar a los nietos. Sin embargo, no todos estos efectos pueden anticiparse por completo. Los cambios en la situación familiar, como enfermedad o discapacidad inesperada o problemas matrimoniales de los hijos adultos, pueden afectar la experiencia de la jubilación (Szinovacz y Ekerdt, 1995).

Durante los primeros años de jubilación, las personas pueden tener necesidad de apoyo emocional para sentirse valiosas y para enfrentar los cambios de sus vidas. En un estudio longitudinal, se entrevistaron 253 trabajadores mayores de 50 años, tomados de una muestra estadounidense, y luego se entrevistaron de nuevo cuatro años después. De los 100 que se habían jubilado en ese intervalo, el 25% estaba más satisfecho con su vida

que antes de la jubilación, pero 34% estaba menos satisfecho. El más seguro predictor de satisfacción fue el tamaño de la red de apoyo social del jubilado (Tarnowski y Antonucci, 1998).

Por tanto, la vida laboral analizada de forma aislada no va a predecir los estilos de vida que una persona mayor tendrá después de su jubilación, sino que habrá que tomar otras variables relacionadas. Uno de los mayores impactos personales y familiares de la jubilación se manifiesta en las ocho horas, aproximadamente, que se deben reasignar.

Esta redistribución del tiempo diario evoluciona, se utiliza en diferentes actividades, tantas como la persona se permite buscar. Finalmente la persona seleccionará algunas actividades y le habrá dado un nuevo contenido a esas ocho horas. Estamos señalando el tiempo libre y/o de ocio.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Abramos, D. J. (1994). Work role ambiguity, job satisfaction, and job performance- Meta-analyses and review. *Psychological Reports*, 73, 1411-1433.
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *Gerontologist*, 29, 183-190.
- CIS. (1998). *Relaciones interpersonales: Actitudes y valores en la España de los ochenta*. Madrid: Autor.
- Instituto Nacional de Estadística. (1995). *Proyecciones de la población de España calculadas a partir del Censo de Población de 1.991*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2002). Los mayores en España. Informe 2002: *Datos estadísticos estatales y por comunidades autónomas*. Madrid: Autor.
- Moragas, R. (1989). *Jubilación: Un enfoque positivo*. Barcelona: Grijalbo.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., y Feldman, R. D. (2001). *Desarrollo humano*. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill.
- Phillips, J. S., Barrett, G. V., y Rush, M. C. (1978). Job structure and age satisfaction. *Aging and Work*, 1(2), 109-119.
- Rubio Herrera, R., Yuste, N., y Aleixandre, M. (2004). *Introducción a la Psicogerontología*. Madrid: Pirámide.
- Szinovacz, M., & Ekerdt, D. J. (1995). Families and retirement. In R. Blieszner & V. Hilkevitch (Eds.), *Handbook of aging and the family* (pp. 375-400). Westport, CT: Greenwood Press.
- Tarnowski, A. C., & Antonucci, T. C. (1998, June 21). Adjustment to retirement: The influence of social relations. Paper presented at the SPSSI Convention, Ann Arbor, MI.
- Vega, J. L., y Bueno, B. (1996). *Desarrollo adulto y envejecimiento*. Madrid: Síntesis.
- Vega, J. L., y Mateos, P. M. (1988). *Motivación y educación de adultos*. Salamanca: Ediciones de la Diputación.

