



**Universidad**  
Zaragoza



**Universidad de Zaragoza**  
**Facultad de Ciencias de la Salud**

***Grado en Terapia Ocupacional***

Curso Académico 2014 / 2015

TRABAJO FIN DE GRADO

Propuesta de programa de preparación a la jubilación. La jubilación como transición ocupacional.

**Autor/a:** Cristina Garcés Aznárez

**Director 1:** Reyes Torres Sánchez.

## ÍNDICE

RESUMEN: .....	2
1. INTRODUCCIÓN .....	3
1.1. Cambios demográficos. Envejecimiento poblacional .....	3
1.2. Importancia de la prevención en el contexto demográfico y económico actual .....	4
1.3. La preparación a la jubilación como herramienta preventiva. Atención a la globalidad de la persona.....	5
1.4. La preparación a la jubilación. Un enfoque multidisciplinar .....	7
1.5. Programas de preparación a la jubilación. Definiendo el Rol del Terapeuta Ocupacional .....	9
1.6. Jubilación como desequilibrio ocupacional transitorio. Importancia de una adecuada adaptación.....	10
1.6.1. La pérdida del rol de trabajador; Repercusiones para la persona en relación con el contexto cultural .....	10
1.6.2. Cuestionando el rol de ama de casa en mujeres del S.XXI .....	11
1.6.3. Cambio en la rutina y gestión del tiempo libre .....	11
1.7. Proceso de selección y justificación de marcos y modelos: .....	12
2. OBJETIVOS: .....	14
3. METODOLOGÍA: .....	15
4. DESARROLLO: .....	17
4.1. Consideraciones previas sobre el programa.....	17
4.2. Resultados de la evaluación inicial .....	18
4.3. Definición y desarrollo de las fases del programa:.....	18
4.4. Recursos necesarios:.....	21
5. Evaluación del programa (Tercera Fase):.....	22
6. CONCLUSIONES:.....	23
ANEXOS .....	24
BIBLIOGRAFÍA: .....	38

## RESUMEN:

Los cambios demográfico-económicos que se están produciendo en las últimas décadas han llevado a plantear la viabilidad del Estado de Bienestar y el Sistema de Pensiones. Esto, supone un riesgo para la calidad de vida de la persona mayor (a corto y a largo plazo). Para minimizar efectos negativos, se proponen los programas de preparación a la jubilación como herramienta preventiva de enfoque biopsicosocial.

Desde terapia ocupacional se analizan los riesgos de la jubilación entendida como transición ocupacional y se ofrecen estrategias para una adecuada adaptación. El programa, que consta de tres fases (evaluación de los usuarios, capacitación y evaluación del programa), va dirigido a aquellas personas que se encuentran en el año previo a la jubilación y sus parejas.

El objetivo que se plantea desde terapia ocupacional es: mejorar la calidad de vida de la persona mayor mediante una adecuada transición a la jubilación basada en el empoderamiento y la justicia ocupacional.

Los marcos y modelos que se han utilizado para el desarrollo de este programa son: M.O.H, C.M.O.P y el Marco de trabajo. Las conclusiones se recogen al final.

**Palabras clave:** terapia ocupacional, jubilación, preparación a la jubilación, biopsicosocial, empoderamiento, justicia ocupacional, envejecimiento activo, transición ocupacional, adaptación, prevención.

## ABSTRACT

The demographic and economic changes that have been taking place during the last decades have led to consider the viability of the Welfare State and the Pension System. This implies a risk for the quality of life of the elderly people (in the short and long term). In order to minimize the negative effects, programs of preparation for retirement are suggested as a preventative tool of biopsychosocial approach.

From occupational therapy the risks of retirement understood as an occupational transition, are analyzed and they are offered several strategies for an appropriate adaptation. The program, which consists of three stages (users' evaluation, training, and evaluation of the program), is targeted to those people who are situated in the previous year for their retirement and their partners.

The models and theoretical frameworks that have been used for the development of this program are: M.O.H.O, C.M.O.P and the Occupational therapy practice framework. Conclusions are gathered at the end.

**Key words:** occupational therapy, retirement, preparation to retirement, biopsychosocial, empowerment, occupational justice, active ageing, prevention.

## **1. INTRODUCCIÓN**

Este primer apartado de introducción tiene una gran importancia para la elaboración del programa. Considero que sin un análisis actualizado del contexto, no es posible atender a la pluralidad de condiciones que subyacen a una adecuada transición trabajador-jubilado.

La jubilación surge como consecuencia de la evolución de las sociedades hacia la industrialización y el consumismo (1-3). Es un concepto dinámico, que en un primer momento tuvo un significado peyorativo ya que se asociaba con la persona que debía ser apartada o “retirada” del sistema productivo por ser considerado poco funcional (3). En la actualidad, tiene más connotaciones positivas que negativas; se podría decir que ha transformado su significado en la medida en que las sociedades han modificado su estructura y sus valores.

La indiscutible transformación de las sociedades, resultante de los cambios en los valores de la misma (4), generan nuevos interrogantes y necesidades a los que será necesario dar solución.

Este programa surge como un intento de dar respuesta anticipada a dos fenómenos demográfico-económicos que considero situarán a los jubilados en el punto de mira en un futuro: por un lado, el envejecimiento poblacional, resultado de un descenso en la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida; por otro lado, los efectos de la crisis económica sobre el Estado de Bienestar.

### **1.1. Cambios demográficos. Envejecimiento poblacional**

Uno de los fenómenos mundiales que fundamentan este programa es el proceso de envejecimiento poblacional que estamos viviendo durante las últimas décadas. Así, en el año 1900, las personas de 65 años o más constituían el 5,2% del total de la población española (5); en 2014 esta cifra ascendió a 17,7% (6) y en el año 2050 se estima que evolucionará al 30,8%(5).

El envejecimiento poblacional plantea importantes retos socioeconómicos y políticos (7-8). Será necesario asegurar el bienestar de la población, generando políticas que garanticen una adecuada calidad de vida en la persona mayor, favoreciendo un envejecimiento saludable y asegurando sus derechos: económicos, sociales, culturales y sanitarios (7).

En relación con los derechos de tipo económico, la jubilación lleva implícita la percepción de una pensión que asegure, en cierto modo, un nivel de vida aceptable. La pensión por jubilación se constituye así como un derecho. Sin embargo, en mi opinión, supone también una dependencia económica que deja al jubilado a merced de cambios económicos y políticas de austeridad aplicadas sobre todo, en tiempos de crisis.

Esta idea se desarrolla en el siguiente apartado.

## 1.2. Importancia de la prevención en el contexto demográfico y económico actual

Este apartado parece alejarse en cierto modo de lo que se espera campo de estudio de la Terapia ocupacional. Sin embargo, coincidiendo con Salvador Simò y Sandra María Galheigo (9), considero importante conocer cómo las estructuras sociales, políticas y económicas repercuten en la vida de las personas con las que los Terapeutas ocupacionales vamos a trabajar, en este caso: los jubilados.

La crisis económica, en la que nos encontramos inmersos desde 2008, se constituye como un factor de riesgo, por sus efectos a corto y largo plazo, en la calidad de vida de las personas; especialmente en los grupos vulnerables (ancianos y niños). Se considera uno de los principales obstáculos para conseguir un envejecimiento de calidad (7).

Como ejemplo, cabría considerar los efectos de las medidas contempladas para disminuir el gasto en Salud y Dependencia en más de 4 millones de euros durante el año 2013 (10).

La crisis económica, unida al envejecimiento de la población, ha llevado a cuestionar la viabilidad del sistema de pensiones actual (11) que ya ha sufrido al menos un par de modificaciones desde 2009. Las políticas que disminuyen el poder adquisitivo de nuestros mayores tienen consecuencias en su capacidad funcional y su salud; pudiendo predecirse un aumento de la dependencia, cronicidad y aparición de nuevas enfermedades. La pérdida de poder adquisitivo y el aumento de las demandas por parte del entorno familiar<sup>1</sup>, también producen en el anciano un importante impacto psicosocial y emocional (7).

Desde este trabajo, se quiere destacar la importancia de la Educación para la Salud y en concreto, de los programas preventivos en este contexto económico. Una adecuada prevención permite disminuir la incidencia y la gravedad de algunas enfermedades o situaciones de dependencia, reduciendo así el gasto sanitario (5). Esta disminución del gasto estará basada en la menor incidencia de enfermedades y no en recortes de tipo económico, que a pesar de disminuir el gasto, pueden poner en peligro la calidad de vida de las personas.

Los programas de preparación a la jubilación (en adelante PPJ), se consideran como una inversión que genera beneficios económicos y sociales, que más tarde implicará un ahorro en gastos sanitarios y de intervención social (5, 12).

---

<sup>1</sup> Cada vez son más las personas que mantienen a su familia (hijos y nietos) con el dinero de su pensión. (8)

### 1.3. La preparación a la jubilación como herramienta preventiva. Atención a la globalidad de la persona

En la bibliografía, se considera la preparación a la jubilación como una herramienta preventiva de gran interés y utilidad (5,12-13). Sin embargo, se refleja también el hecho de su escasa difusión (14).

La jubilación, socialmente, es considerada como la antesala a la vejez (8). Por lo tanto, preparar para la jubilación tiene asignada una doble labor:

- 1) A corto plazo, prepara a la persona para la **transición trabajador-jubilado**. Durante esta transición tienen lugar algunos cambios, sobre todo de significado, que pueden afectar a la persona a diferentes niveles: “físicos, psíquicos, económicos y sociales” (5).

Preocupa especialmente que la persona limite su participación en algunas actividades debido a los estereotipos que tiene asignada esta nueva etapa vital (13), (Anexo 1). No hay que olvidar que la jubilación tiene un significado social.

CAMBIOS DE SIGNIFICADO ASOCIADOS A LA JUBILACIÓN	
<b>Trabajador (productivo)</b>	<i>Jubilado (improductivo)</i>
<b>Salario</b>	<i>Pensión</i>
<b>Activo</b>	<i>Pasivo</i>
<b>Joven (salud)</b>	<i>Viejo (enfermedad)<sup>2</sup></i>

**Tabla 1. Cambios de significado asociados a la jubilación.**

**Fuente: Elaboración propia a partir de (5)**

- 2) A medio/largo plazo<sup>3</sup>, prepara a la persona para los **cambios biológicos** que puedan producirse como consecuencia del envejecimiento.

Es decir, preparar a la persona para su jubilación implica entender el proceso de envejecimiento, no solo desde una perspectiva biológica, sino también social; detectar y actuar sobre factores de riesgo asociados a estos dos sucesos (sociales y biológicos) (Anexo 2).

Algunos factores de riesgo asociados a este proceso y que se pueden relacionar son: un descenso en la salud, las relaciones personales y los ingresos (5,8.) Si los relacionamos, de forma simplificada, podemos observar cómo influyen, por ejemplo, en la capacidad de la persona para participar en actividades de ocio (Anexo 3).

Podría realizarse este proceso con diferentes factores de riesgo y obtener nuevos resultados que sería interesante analizar.

<sup>2</sup> Debido a la visión patogénica imperante sobre la vejez.

<sup>3</sup> El proceso de envejecimiento depende de factores inter e intrapersonales y cada persona experimenta el deterioro físico-cognitivo de diferente forma y en diferentes momentos de su vida (8).

Para conseguir una mayor efectividad en las actuaciones realizadas durante la preparación a la jubilación, será necesario realizar una evaluación individualizada y multidisciplinar. Cada sujeto es único, y en su proceso de envejecimiento y adaptación a la transición trabajador-jubilado intervienen factores ambientales y personales que no deben generalizarse al resto de sujetos.

Siguiendo con el enfoque multidisciplinar propuesto, en gerontología, los PPJ se constituyen como una herramienta de protección social, poniendo énfasis en la necesidad de evitar o prevenir situaciones que puedan afectar negativamente al bienestar. Abogando por un disfrute pleno de la nueva etapa vital que permita al jubilado acceder a todos sus derechos como persona dentro de la sociedad. Estas acciones, deben tener un enfoque integral, en el que se entienda la necesidad de un equilibrio físico-psicológico-social-funcional, trascendiendo a las familias y al entorno (12).

Siguiendo en el campo de la gerontología, Lourdes Bermejo (13) concluye que los PPJ deben ser flexibles y dinámicos, permitiendo así, adaptarse a las particularidades de las personas. Deben tener una metodología participativa, que permita entender la jubilación como una realidad planificable; debiendo centrar sus contenidos educativos en aspectos conceptuales, actitudinales y procedimentales (Se ha tenido en consideración esta estructura a la hora de diseñar el programa propuesto).

## 1.4. La preparación a la jubilación. Un enfoque multidisciplinar

La siguiente tabla recoge algunas consideraciones de diferentes profesionales en relación con la preparación a la jubilación que han sido elaboradas específicamente para este trabajo fin de grado y que se recogen en los anexos (4-9).

<b>Gerontología</b>	<p>“Considero que los programas de preparación y de adaptación a la jubilación suponen una oportunidad para la reflexión de personas adultas mayores, a fin de reorientar su vida, de tomar decisiones, y aprovechar una época vital que sin duda está repleta de oportunidades, pero que hay que saber descubrir.” <b>Lourdes Bermejo. (España)</b></p>
	<p>“Los programas de preparación a la jubilación deberían tener un enfoque biopsicosocial en el que se enfatice la importancia de mantener la salud y no solo el abordaje de la enfermedad [...] apoyos previsionales y apoyos sociales que pudieran encontrar en la sociedad, tiempo y ocupación de ese tiempo, (especialmente el tiempo libre). Características de ocio y de negocio que se pueden ofrecer [...] que vayan en beneficio personal y de la comunidad. También, todo lo que significa adecuación de vivienda [...] y adaptación a los déficits sensoriales.” <b>Dr. Juan Carlos Molina (Chile)</b></p>
<b>Trabajo Social</b>	<p>“Para afrontar el periodo previo a la jubilación, debemos conseguir antes de que se produzca (es decir, a lo largo de nuestra vida), mejorar nuestra capacidad para afrontar cambios en roles y pérdidas (nivel adquisitivo, reconocimiento laboral-social, dependencia, duelos etc.)</p> <p>Tenemos que buscar en actividades y otras ocupaciones una continuación a nuestro proyecto de vida. Como afrontamos estos cambios y como nos afectan los mismos son la clave para aceptar tanto el periodo de jubilación como todos los cambios que se van produciendo en nuestra vida.”</p> <p><b>Susana Arilla y José Conchán (España)</b></p>



<b>Terapia Ocupacional</b>	<p>“Es importante minimizar los prejuicios sociales asociados a la edad. [...] Muchas veces los prejuicios suelen ser el resultado del desconocimiento. Una manera de favorecer el conocimiento sería el intercambio generacional. Realizar actividades grupales, en las que el criterio de agrupación sea en función de los intereses personales y no de la edad del individuo, podría erradicar esos prejuicios sociales existentes.”</p> <p><b>Belén Gil (España).</b></p>
	<p>“Un caso de disrupción ocupacional sería el de la persona que se jubila [...] ya que tiene que reorganizar su vida en esta nueva condición. [...] El desequilibrio también puede ser nocivo [...] Lo importante es que debemos ser capaces de manejarlo para tener cierto grado de control en nuestras vidas.”</p> <p><b>Silvia Gómez Lilo (Chile) (Anexo 8).</b></p>
	<p>“La doble función del Terapeuta Ocupacional debe consistir:</p> <p>Por un lado, en analizar el nivel ocupacional del paciente antes y después de la jubilación tanto en el área de ocupación física, como en el área de ocupación mental. [...] Por otro lado, posteriormente a la valoración, el T.O debe ser un TUTOR en el proceso adaptativo a esta etapa y orientar a la persona mayor acerca de las actividades más adecuadas a sus características psíquicas, físicas y sociales.”</p> <p><b>Estela Calatayud (España).</b></p>

**Tabla 1. Reflexiones sobre preparación a la jubilación. Enfoque multidisciplinar**  
**Fuente: Elaboración propia a partir de (Anexos 4-9)**

## **1.5. Programas de preparación a la jubilación. Definiendo el Rol del Terapeuta Ocupacional**

Por sus características y objetivos, este tipo de programas se enmarcan dentro de lo que se ha denominado como atención en Salud Comunitaria.

Para entender el contexto comunitario, el terapeuta debe considerar los diferentes componentes del ambiente (físicos, sociales, culturales, económicos e institucionales) a diferentes niveles de complejidad: Individual, familiar, barrial, comunitario y por último, gubernamental (15).

El rol del terapeuta ocupacional en este tipo de programas, estará centrado en el cliente (15-16) e irá dirigido hacia su ambiente físico-cultural-social.

Debemos entender que, la disfunción ocupacional puede tener también causas de tipo social, política y ecológica; siendo necesario ampliar nuestra visión para ofrecer las soluciones necesarias (17).

Desde estos programas, debemos lograr un empoderamiento de la persona que va a jubilarse. Para ello, será necesario que identifique sus problemas de salud, determine aspectos prioritarios y que participe activamente en las soluciones (Durante este proceso, el terapeuta ocupacional será su apoyo) (15).

Nuestro papel, será conseguir que la persona se sienta más capaz y en palabras de Ann Wilcock (17), "quiera llegar a ser".

El terapeuta, además de prestar apoyo, deberá identificar condiciones que puedan interferir con una adecuada calidad de vida (adecuada observación y evaluación). Mediante el desarrollo de comportamientos saludables se espera que mejore la salud y que la discapacidad tenga asociado un menor coste (15).

## **1.6. Jubilación como desequilibrio ocupacional transitorio. Importancia de una adecuada adaptación.**

En la bibliografía se incide especialmente en dos hechos de gran relevancia para la persona, asociados a la jubilación.

- La pérdida del rol de trabajador.
- La pérdida del trabajo como eje organizador de la vida (implica una reorganización de la misma en torno al tiempo libre).

Desde Terapia ocupacional, la jubilación supone una transición ocupacional (18) que requerirá por parte del individuo, una adecuada adaptación (18-20).

### **1.6.1. La pérdida del rol de trabajador; Repercusiones para la persona en relación con el contexto cultural**

Vivimos en lo que se ha denominado sociedades de consumo. Para estas sociedades, el trabajo ocupa un valor central (1,21) y “es la clave de una identidad socialmente aceptable” (16). La pérdida del rol del trabajador trae consigo la pérdida de los valores que socialmente se le han adjudicado, y la adscripción de otros relativos al rol de jubilado, que como se constata en la bibliografía (5 ,19, 22), no están bien definidos. Esta adscripción de significados confusos, puede llevar a la persona a participar en actividades inocuas (4), que considera son propias de este nuevo rol y que en ocasiones, pueden no coincidir con su autoimagen; especialmente durante los primeros años de jubilación.

A pesar de que el significado que adquiere una ocupación depende de las experiencias y percepciones subjetivas de la persona, como individuo único, la valoración positiva de algunas actividades y la descalificación de otras por parte de la sociedad, conlleva a una integración subconsciente de ciertos valores, pensamientos o comportamientos inherentes a esa sociedad en la que el sujeto vive (4); que pueden llevar a la persona jubilada a envejecer prematuramente (23). Es lo que denominábamos al principio como un envejecimiento de tipo social (8).

Los estereotipos pueden tener diferentes orígenes (13, 24):

- La Sociedad.
- La propia persona que se jubila.
- Los profesionales que trabajan con la persona mayor.
- Los medios de comunicación.

Los PPJ, pueden constituirse como una herramienta de gran utilidad para luchar contra los estereotipos en esta etapa vital. Esto se consigue mediante el empoderamiento de la persona que va a jubilarse (13).

Como profesionales, debemos colaborar para que la pérdida del rol de trabajador no suponga por sus repercusiones, una pérdida de identidad personal. (24)

### **1.6.2. Cuestionando el rol de ama de casa en mujeres del S.XXI**

En la bibliografía, se realiza una distinción en el proceso de adaptación a la jubilación en función del género. (5, 14, 24-25).

Parece existir consenso en que la mujer se adapta mejor a esta transición, ya que mantiene su rol de ama de casa; sin embargo, en otros estudios, se concluye lo contrario, no por la pérdida del rol de trabajador, sino por aspectos de tipo económico (14).

Debido a este planteamiento, las intervenciones van dirigidas al género masculino por entender que la jubilación puede tener mayor repercusión para este sector (24).

Queda pendiente cuestionar qué valor, qué significado, qué grado de desafío y de desarrollo personal supone para la mujer actual, el rol de ama de casa.

Aunque no se va a desarrollar en este trabajo, sí se quiere incidir en el hecho de que no debería restarse importancia a la participación de la mujer en este tipo de programas por mantener este rol, sin tener en cuenta su significado.

### **1.6.3. Cambio en la rutina y gestión del tiempo libre**

Con la pérdida del rol de trabajador, el tiempo dedicado al trabajo pasará a ser tiempo disponible.

En este sentido, debemos considerar la jubilación como una liberación, que permita realizar aquellos proyectos que quedaron relegados a un segundo plano por las exigencias del trabajo. Debemos tener en cuenta la necesidad de que exista un equilibrio en las actividades que realice la persona tras la jubilación (26).

Nuestro papel será, guiar a la persona que se jubila para ocupar su tiempo libre con actividades significativas, que generen experiencias de flujo y desarrollo personal. Debemos considerar que la pérdida o disminución de exigencias externas (como el trabajo), en un principio puede parecer deseable; sin embargo, algunos estudios (27), evidencian que al no existir demandas externas para realizar ciertas actividades, sin una adecuada motivación interna, la persona puede caer en la “pereza” y la inactividad.

Cuando guiamos a la persona para ocupar su tiempo, tendremos en cuenta que la pérdida del trabajo puede modificar el significado de algunas ocupaciones (por ejemplo las relacionadas con el descanso). Ofreceremos alternativas para ocupar su tiempo en función de sus características personales, evitando caer en estereotipos sobre esta nueva etapa vital. Y sobre todo, evitando identificar de forma subconsciente la jubilación con la vejez (Pensamiento imperante en nuestra sociedad) (8).

## 1.7. Proceso de selección y justificación de marcos y modelos:

Los modelos que se han elegido para este programa, presentan coherencia en su paradigma.

- Modelo canadiense de desempeño ocupacional (en adelante C.M.O.P)
- Modelo de ocupación humana (en adelante M.O.H).

### **C.M.O.P:** (28)

Se ha elegido el C.M.O.P, por estar basado en una perspectiva centrada en el cliente. Para este modelo, cliente se define como persona, refiriéndose tanto a individuos como a grupos y comunidades (Población a la que va dirigido el programa).

Las personas, para este modelo, son seres espirituales que se constituyen como seres *activos con el potencial* de identificar, escoger e involucrarse en ocupaciones. Además, define la Terapia ocupacional como un proceso de empoderamiento, que permita a la persona ser una parte activa de su recuperación. En este caso, durante el programa, intentaremos capacitar/empoderar a la persona que va a jubilarse.

Por otra parte, el C.M.O.P, pretende dar respuesta a cambios y desafíos sociales; es sensible a la realidad social de nuestro tiempo y entiende que la disfunción ocupacional puede ser también de origen social. Como se ha visto durante la introducción, existe cierta discriminación por edad, que impide de alguna forma la participación en ocupaciones significativas a las personas mayores (Relacionable con justicia ocupacional)<sup>4</sup>.

Nos remite también a la necesidad de una participación en la comunidad de la persona mayor, como forma de lograr una adecuada inclusión social de este sector.

El desempeño ocupacional va más allá de realizar una actividad, debe ser significativa para la persona y adaptada a su cultura.

Interesa especialmente para este programa el concepto de ocupación. En concreto el de ocupación como forma de organizar el tiempo; “A través de las ocupaciones, las personas organizan el tiempo en hábitos, roles y patrones”. Una expectativa estereotipada de un rol (como ocurre con el de jubilado), puede limitar el desempeño ocupacional de una persona.

---

<sup>4</sup> “Justicia referida a las oportunidades y los recursos necesarios para la participación ocupacional suficiente para satisfacer las necesidades personales y la plena ciudadanía” (29)

### **M.O.H: (30)**

Este modelo, concibe a la persona como un sistema abierto y dinámico. Entendiendo a la persona como sistema formado por otros 3 subsistemas: Volición, Habitación y Capacidad de Desempeño.

Al preguntar a algunos Terapeutas ocupacionales sobre el proceso de jubilación, hacen referencia al modelo de ocupación humana y en concreto, a los cambios que se producen en el subsistema de habitación durante este proceso (Ver anexo 9).

La transición de un rol a otro (cambio en el subsistema de habitación), lleva a realizar una serie de procesos adaptativos.

Nos permite, mediante la comprensión de los ciclos desadaptativos, sus consecuencias y las dificultades para experimentar competencia, entender la jubilación como un riesgo ocupacional, que lleve a la persona a la disfunción ocupacional (18).

Por otra parte se quiere hacer referencia al **Marco de trabajo para la práctica de la T.O**, ya que guía la práctica de la profesión. Recoge el concepto de justicia ocupacional y considera la preparación y ajuste para la jubilación/retiro como un área de desempeño ocupacional.<sup>5</sup>

### **Herramientas de evaluación y reevaluación Estandarizadas: (28,30)**

- Medida Canadiense de Desempeño Ocupacional (en adelante COPM).(C.M.O.P)
- ACIS (M.O.H).
- Cuestionario ocupacional (M.O.H).
- Cuestionario de roles. (M.O.H).
- Cuestionario de intereses. (M.O.H).

En conjunto, estas herramientas de evaluación nos van a permitir evaluar de forma individual dentro de un programa grupal.

---

<sup>5</sup> En la TABLA 1. AREAS DE OCUPACIÓN (CONTINUACIÓN). Se recoge la preparación y ajuste para la preparación o retiro. “ Determinar las aptitudes, desarrollar intereses y habilidades, y seleccionar actividades vocacionales adecuadas”

## 2. OBJETIVOS:

**GENERAL:** Mejorar la calidad de vida de la persona mayor, mediante una adecuada transición a la jubilación basada en el empoderamiento y la justicia ocupacional.

**Específicos:**

- Evaluar necesidades ocupacionales presentes y futuras.
- Evaluar si existe un número de roles suficientes y si se prevé la pérdida de alguno.
- Evaluar intereses pasados, presentes y futuros.
- Evaluar potencialidades y debilidades en el proceso de sociabilización.
- Educar a la persona en aspectos de salud, finanzas y gestión del tiempo libre en relación a las necesidades de la nueva etapa vital.
- Generar en la persona sentimientos de competencia, a través de una adecuada autoimagen realista no basada en estereotipos.
- Ofrecer herramientas para una adecuada gestión del tiempo libre mediante la exploración de ocio.
- Fomentar la participación activa en la comunidad.
- Mejorar las relaciones personales con compañeros de trabajo en un ambiente lúdico.
- Ofrecer oportunidades para ampliar su red social.
- Evaluar el programa de forma continua y al finalizar las acciones.
- Evaluar la satisfacción de los participantes.

### 3. METODOLOGÍA:

Para realizar una adecuada revisión bibliográfica, se ha tenido en cuenta las diferentes disciplinas que abordan el envejecimiento. Sobre todo, desde su significado social. La búsqueda de bibliografía se extiende desde Noviembre de 2014 hasta agosto de 2015 (Un total de 317 artículos consultados). Se han seleccionado 31 como referencia bibliográfica.

Se han revisado artículos en materia de psicología, gerontología, trabajo social, textos económicos, estadísticos y jurídicos. Además, se han tenido en cuenta investigaciones llevadas a cabo por algunas Universidades Nacionales e Internacionales. La búsqueda de artículos sobre terapia ocupacional, se han realizado en revistas especializadas y portales en internet.

Destacan a **nivel nacional**: TOG y el portal Terapia-Ocupacional.com.

A **nivel internacional**: Revista chilena de Terapia Ocupacional, EspacioTO Venezuela, Australian Occupational Therapy Journal y en American Journal of Occupational Therapy.

Añadir que las referencias a los PPJ, son muy escasas desde nuestra profesión (Sobre todo en España).

También, se ha contactado mediante correo electrónico con 16 profesionales de las diferentes disciplinas anteriormente mencionadas (en su mayoría Terapeutas Ocupacionales de Chile). Generalmente autores de los artículos consultados. El objetivo era ampliar información y obtener reflexiones de tipo personal. De los que devolvieron el mensaje, se obtuvieron reflexiones o comentarios de 7 (Anexos 4-9).

- 3 Terapeutas ocupacionales (nacionales e internacionales)
- 2 profesionales del campo de la gerontología y geriatría (nacionales e internacionales)
- 2 Trabajadores sociales (nacionales).

Se ha contactado con INSERSO, el Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros, Grupo Mapfre y algunas empresas que llevan/llevaban a cabo preparación a la jubilación.<sup>6</sup>

Se envió también un primer borrador del programa a una empresa de tipo cadena de montaje. El objetivo era conocer las limitaciones en un entorno real y en concreto, dentro de la empresa.<sup>7</sup> En el (Anexo 10) se adjunta la respuesta por parte de la empresa.

---

<sup>6</sup> Las empresas con las que se han contactado son: Unión Fenosa, empresa aseguradora Mapfre, Hiberus y Opel (España).

<sup>7</sup> Los PPJ, en la actualidad se llevan a cabo desde la Administración Pública, la empresa y el ámbito sindical (14).



Fases del programa (12 meses)	
<b>Fase 1.</b> Evaluación de los participantes (1 mes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar necesidades ocupacionales presentes y futuras.</li> <li>- Evaluar si existe un número de roles suficientes y si se prevé la pérdida de alguno.</li> <li>- Evaluar intereses pasados, presentes y futuros.</li> </ul>
<b>Fase 2.</b> Capacitación (10 meses)	
Bloque informativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educar a la persona en aspectos de salud, finanzas y gestión del tiempo libre en relación a las necesidades de la nueva etapa vital.</li> <li>- Evaluar el programa de forma continua y al finalizar las acciones.</li> </ul>
Bloque actitudinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar en la persona sentimientos de competencia, a través de una adecuada autoimagen realista no basada en estereotipos.</li> <li>- Evaluar el programa de forma continua y al finalizar las acciones.</li> </ul>
Bloque aptitudinal:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofrecer herramientas para una adecuada gestión del tiempo libre mediante la exploración de ocio.</li> <li>- Fomentar la participación activa en la comunidad.</li> <li>- Mejorar las relaciones personales con compañeros de trabajo en un ambiente lúdico.</li> <li>- Ofrecer oportunidades para ampliar su red social.</li> <li>- Evaluar el programa de forma continua y al finalizar las acciones.</li> </ul>
<b>Fase 3.</b> Evaluación del programa (1 mes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el programa de forma continua y al finalizar las acciones.</li> <li>- Evaluar la satisfacción de los participantes.</li> </ul>

Tabla 2. Fases del programa. Fuente: Elaboración propia.

## 4. DESARROLLO:

El programa está planteado para realizarse durante el año previo a la jubilación.

### 4.1. Consideraciones previas sobre el programa

<b>Consideraciones previas sobre el programa propuesto</b>	
<b>Duración</b>	<p>Este tipo de programas debería realizarse entre 5 y 7 años antes de la jubilación (14). Esto, guarda coherencia con la teoría del envejecimiento de continuidad.<sup>8</sup></p> <p>Se ha tratado de combinar lo que podría considerarse como un “programa ideal” con las exigencias que podrían venir por parte de la empresa, sobre todo en relación a la duración.</p>
<b>Flexibilidad</b>	<p>Cada individuo es único y experimenta la transición a la jubilación de forma diferente. Debemos realizar una meticulosa evaluación de las personas que van a jubilarse y detectar posibles riesgos (enfermedad, pasividad, aislamiento, depresión etc.).</p> <p>En este grupo de edad (64 años<sup>9</sup>), podemos encontrar mayores diferencias en la capacidad funcional que la que se encuentra en otros grupos de edad. Por lo que el programa deberá ser flexible, y las actividades que se propongan serán susceptibles de adaptación.</p>
<b>Participantes</b>	<p>El programa está pensado para que participe la persona que se jubila y su pareja (Algún familiar o conocido en el caso de estar soltero).</p> <p><b>Justificación:</b> Con la jubilación, las parejas comparten más tiempo en el mismo espacio. Esto, a veces, puede desencadenar en conflictos o distanciamiento (5).</p>
<b>Equipo</b>	<p>El equipo será <b>interdisciplinar</b> y estará formado (cómo mínimo) por:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 1 Terapeuta Ocupacional.</li><li>- 1 Psicólogo.</li><li>- 1 trabajador Social.</li></ul>

**Tabla 3. Consideraciones previas sobre el programa propuesto**

**Fuente:** Elaboración propia.

<sup>8</sup> Las actitudes, valores, metas y comportamientos adquiridos durante la edad adulta, se mantienen durante la vejez (8).

<sup>9</sup> En un programa real, el grupo de edad podría variar. Se tendría en cuenta la jubilación anticipada.

## 4.2. Resultados de la evaluación inicial

(Fase 1 del programa):

Durante la evaluación inicial (Primer mes), realizaremos el perfil ocupacional de los usuarios. Es difícil ofrecer rasgos generales para esta población, sin embargo, se espera cierta similitud con los perfiles de jubilado que describe Moragas (5) (deben adaptarse a las características del jubilado de hoy en día). En el perfil deberán quedar aquellos aspectos que favorecen o dificultan una adecuada transición a la jubilación.

Obtendremos también una idea de cómo la persona organiza su rutina diaria y el valor que da al trabajo respecto al resto de ocupaciones.

Mediante el listado de intereses se espera obtener información que nos permita guiar a la persona para ocupar el tiempo que quedará libre con actividades que sean significativas.

El listado de roles nos permitirá conocer si existe un número adecuado de roles y el valor que tienen asignado. Si la persona valora como rol más importante el rol de trabajador podemos prever una peor adaptación a la jubilación y será susceptible de recibir atención especializada.

Por otra parte, debemos realizar una adecuada evaluación por observación para detectar problemas potenciales y la necesidad de sesiones individuales. Siempre que sea necesario ampliar información podrán realizarse otras evaluaciones o entrevistas (Depresión, situaciones familiares complicadas, riesgo de pobreza etc.)

## 4.3. Definición y desarrollo de las fases del programa:

**Fase 2. Capacitación:** Esta fase durará 10 meses, y estará dividida en 3 bloques educativos. Cada sesión tendrá una duración de 2 horas.

<b>Bloque I: Informativo<sup>10</sup></b>	
<b>Charlas sobre Salud (6 sesiones)</b>	El tema de las charlas se decidirá según los intereses de los usuarios. Estos son algunos ejemplos de las charlas que podrían realizarse. <ul style="list-style-type: none"><li>- Importancia de una adecuada alimentación.</li><li>- Patología Vascular.</li><li>- Beneficios de la actividad física moderada.</li><li>- Prevención de accidentes.</li><li>- Modificación del entorno.</li></ul>
<b>Charlas sobre gestión del tiempo (6 sesiones)</b>	En este apartado se incluirán además los aspectos legales y de gestión financiera. <ul style="list-style-type: none"><li>- Ahorro en la jubilación. Plan de pensiones.</li><li>- La Universidad de la Experiencia.</li><li>- Ocio y voluntariado.</li><li>- Trabajar tras la jubilación.</li></ul>

<sup>10</sup> Los títulos o temas de las charlas son orientativos.

Las charlas se llevarán a cabo por expertos en el tema tratado siempre que sea posible (médicos, trabajadores sociales, empresas de seguros, Terapeuta ocupacional etc.) En las charlas sobre tiempo libre se pretende contar con la colaboración de grupos o asociaciones en las que participen personas de diferentes edades (grupos de teatro, canto, pintura, conservación de muebles, bailes regionales, grupos deportivos etc.)

**Al final de cada charla:** se realizará un coloquio en el que los participantes (también los conyugues/parejas/familiares) podrán exponer sus opiniones y dudas a los expertos (mínimo 30 minutos).

**Al final de cada bloque (Salud y Tiempo libre):** Se evaluará la opinión de los usuarios sobre la utilidad o contenidos de las charlas (satisfacción).

<b>Bloque II: Actitudinal</b>	
<b>Profesional: psicólogo (11 sesiones)</b>	<p>Durante este bloque se pretende que la persona desarrolle actitudes positivas hacia la jubilación como etapa vital mediante un adecuado apoyo psicológico. Este bloque se extenderá a lo largo de todo el programa y en él se incluirán sesiones grupales e individuales. Estas últimas, en el caso de que sean necesarias o las demande un usuario.</p> <p>Las actuaciones deberían ir dirigidas a generar sentimientos de autoestima y favorecer que la persona juegue un rol importante dentro de su medio.</p> <p>Se pondrá especial atención a situaciones de ansiedad o estrés, inadecuada adaptación a los cambios, rechazo hacia la jubilación etc.</p>

El psicólogo será el encargado de evaluar este bloque. Pero deberá compartir los resultados de la evaluación con el resto del equipo puesto que el enfoque es **interdisciplinar**. La adecuada evaluación psicológica puede ofrecer una idea de la actitud de la persona hacia la jubilación.

Estas actitudes se han clasificado en: actitudes de rechazo, aceptación, liberación, oportunidad y ambivalencia (8).

Mediante los bloques I y II del programa, se pretende que la persona adquiera una visión realista de la nueva etapa vital y adquiera sentimientos de capacidad basados en una adecuada información sobre la nueva etapa y en el desarrollo de actitudes positivas.

<b>Bloque III. Aptitudinal</b>	
<b>Profesional: Terapeuta Ocupacional</b>  <b>(16 sesiones)</b>	<p>Estas son algunas de las actividades que se plantean para este tercer bloque:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividad física.</li> <li>- Talleres cognitivos.</li> <li>- Role-Playing (resolución de problemas en grupo).</li> <li>- Búsqueda de intereses comunes con la pareja y gestión del tiempo compartido.</li> <li>- Uso de internet para la búsqueda de opciones de ocio y tiempo libre (voluntariado y otras actividades en la comunidad).</li> <li>- Charlas sobre orientación laboral en institutos (valorar viabilidad)*</li> <li>- Gestión del dinero.</li> <li>- Adaptación del hogar.</li> <li>- Risoterapia (Relaciones personales).</li> <li>- Taller de exploración de ocio.</li> <li>- Convivencia de fin de semana.</li> </ul>

Durante este tercer bloque se pretende que la persona obtenga las estrategias necesarias para una adecuada transición a la jubilación. Al participar conyugues/parejas/familiares se espera que se creen nuevas relaciones que permitan ampliar o fortalecer las relaciones personales dentro del grupo.

Se valorará la necesidad de sesiones individuales y/o adaptación en las actividades propuestas. Además en este bloque se pasará el ACIS. Ya que la mayoría de las actividades se realizarán en grupo.

Al terminar los contenidos de este bloque se realizará una encuesta de satisfacción.

## 4.4. Recursos necesarios:

### **RECURSOS HUMANOS MÍNIMOS (EQUIPO INTERDISCIPLINAR):**

- 1 psicólogo o psicóloga.
- 1 Terapeuta ocupacional.
- 1 Trabajador o trabajadora social.
- 1 Médico (Durante el primer bloque informativo).

Para el primer bloque de este programa es muy importante la colaboración de **oradores voluntarios**.

En este sentido, será necesaria la comunicación y colaboración con aseguradoras, asociaciones y otros grupos de ocio (a poder ser, intergeneracionales).

### **RECURSOS MATERIALES:**

#### **Primera fase (Evaluación):**

- Una sala amplia con adecuada ventilación e iluminación capaz de contener a 9-10<sup>11</sup> personas sin compromiso de espacio.
- Mesas y sillas suficientes.
- Impresos y material de escritura para las evaluaciones.
- Sala pequeña que pueda servir como “despacho” para realizar entrevistas o evaluaciones individuales.

#### **Segunda fase:**

**Bloque informativo:** Se prevé que será necesaria una sala amplia con adecuada ventilación e iluminación capaz de contener a unas 18-20 (usuarios y parejas) personas sin compromiso de espacio. Deberá disponer de sillas suficientes y un proyector.

**Bloque actitudinal:** Igual que el anterior y despacho.

#### **Bloque aptitudinal:**

- Sala amplia.
- Ordenador.
- Otros materiales por determinar en función de las actividades de ocio y tiempo libre elegidas.

**Tercera fase:** mismos materiales que en la primera fase.

**RECURSO INSTITUCIONAL:** Este tipo de programas tienen escasa difusión. Sin embargo, se considera viable dentro del ámbito sindical (14). Otros recursos donde podría llevarse a cabo serían la Empresa y la Administración pública.

---

<sup>11</sup> Es el número estimado de personas que se espera acudan al programa.

## 5. Evaluación del programa (Tercera Fase):

	Indicador	Coeficiente
Evaluación del proceso	Nº de entrevistas realizadas	Se espera que el 90% de las personas que acuden al programa sean entrevistadas.
	Nº de personas que se incorporan al programa	Se espera que el 80% de las personas que han sido entrevistadas pasen a formar parte del programa.
	Nº de personas al final del programa.	Se espera que el 60% de los participantes lleguen al final del programa.
Evaluación de la satisfacción	Nº de participantes que valoran positivamente el programa.	Se espera que el 80% de los participantes que llegan al final del programa lo valoren con una nota superior a 8.
Evaluación de los resultados	Estructura de la rutina diaria.	Al momento de la jubilación: el 80% de los participantes será capaz de reorganizar su rutina diaria con actividades significativas mostrando equilibrio en sus ocupaciones.
	Roles	Se espera que el 70% de los participantes amplíe sus roles (al menos en 1) o el valor que le asignaba a alguno de los que ya tenía.
	Intereses	Se espera que el 80% de los participantes sea capaz de detectar nuevos intereses al finalizar el programa.

## 6. CONCLUSIONES:

<b>Novedades que aporta el programa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- La incorporación de la figura del terapeuta ocupacional a estos programas.</li><li>- La comprensión de la jubilación como transición ocupacional y la necesidad de un equilibrio en las ocupaciones tras la jubilación.</li><li>- Se han tenido en consideración las exigencias por parte de una empresa real (comunicación directa).</li><li>- Se recogen consideraciones desde diferentes profesiones en el ámbito nacional e internacional.</li><li>- Se proponen actividades en las que participen diferentes generaciones.</li></ul>
<b>Aportaciones relevantes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Este programa puede servir como guía a otros profesionales interesados en desarrollar programas de preparación a la jubilación.</li></ul>
<b>Limitaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Este tipo de programas tienen una escasa difusión en la actualidad.</li><li>- Para que pueda llevarse a cabo, es necesario una importante colaboración con diferentes organizaciones, grupos, empresas y profesionales.</li></ul>
<b>Otras consideraciones</b>	<p>En mi opinión, los programas de preparación a la jubilación deberían servir como “puente” en la transición trabajador-jubilado; constituyéndose como una herramienta preventiva reconocida y utilizada.</p>



# **ANEXOS**

## ANEXO 1: ESTEREOTIPOS RELACIONADOS CON LA JUBILACIÓN.

Intentando dar respuesta a qué imagen tienen las personas sobre los jubilados se ha realizado la siguiente pregunta abierta en algunas redes sociales: **"¿Qué es lo primero que pasa por su cabeza al pensar en una persona jubilada?"**. Estos son algunos de los resultados del sector de población más joven (19-28 años):

"Mala salud", "viudos en su mayoría", "no productivo", "IMSERSO", "Benidorm", "viejos", "retirados", "descanso", "feliz", "libertad", "fin de la etapa productiva", "pensionista", "sentados en bancos", "pasear", "tiempo libre", "jugando cartas", "dan de comer a las palomas", "les gusta mirar obras", "caminar", "ayudar a la familia", "niñeras de reserva", "hacer punto".

Cuando la pregunta se realiza a una persona *próxima a la jubilación*, la definición que da es muy diferente:

*"Normalmente suelo pensar en el fin de su trayectoria laboral con pensión, cosa que envidia. Pueden manejar el tiempo de ocio a su antojo. Pero enseguida lo relaciono con posible falta de motivación dependiendo de su status de salud o de obligaciones familiares (como ocuparse de nietos o hijos). Los jubilados que conozco normalmente se reúnen con amigos/os, juegan a las cartas, se van a algún viaje organizado. No creo que yo tenga la misma jubilación. El segundo pensamiento que se me viene a la cabeza es que no habrá dinero para pagar las pensiones..." TL, C. 55 años.*

### **Conclusiones:**

Las personas de edades comprendidas entre los 19-28 años tienen un concepto en muchos casos estereotipado de la jubilación. Se ve claramente una identificación entre **jubilación-vejez-enfermedad** (Viejos, IMSERSO, mala salud), **soledad** (viudos en su mayoría) y **pasividad** (pensionista, retirado, fin de la etapa productiva, descanso).

Las **actividades** en las que consideran que la persona jubilada se involucra son actividades de poco esfuerzo físico y que considero tienen poca similitud con los intereses de las nuevas generaciones de jubilados (hacer punto, pasear/caminar, sentarse en bancos, jugar a las cartas). Algunas consideraciones son de tipo cómico-caricatura y curiosamente son las que más se repiten durante la encuesta (dar de comer a las palomas, les gusta mirar obras, Benidorm).

También hay **percepciones positivas**: Feliz, tiempo libre, descanso, libertad.

Percepciones relacionadas con el **Rol de abuelo/a**: Cuidado de la familia y de los nietos.

Y algunas percepciones que considero muy **dañinas** por su tono despectivo: "niñeras de reserva".

En este sentido, creo que sería interesante una adecuada educación sobre esta nueva etapa en las personas más jóvenes (niños).

## ANEXO 2. Riesgos asociados a la Jubilación.

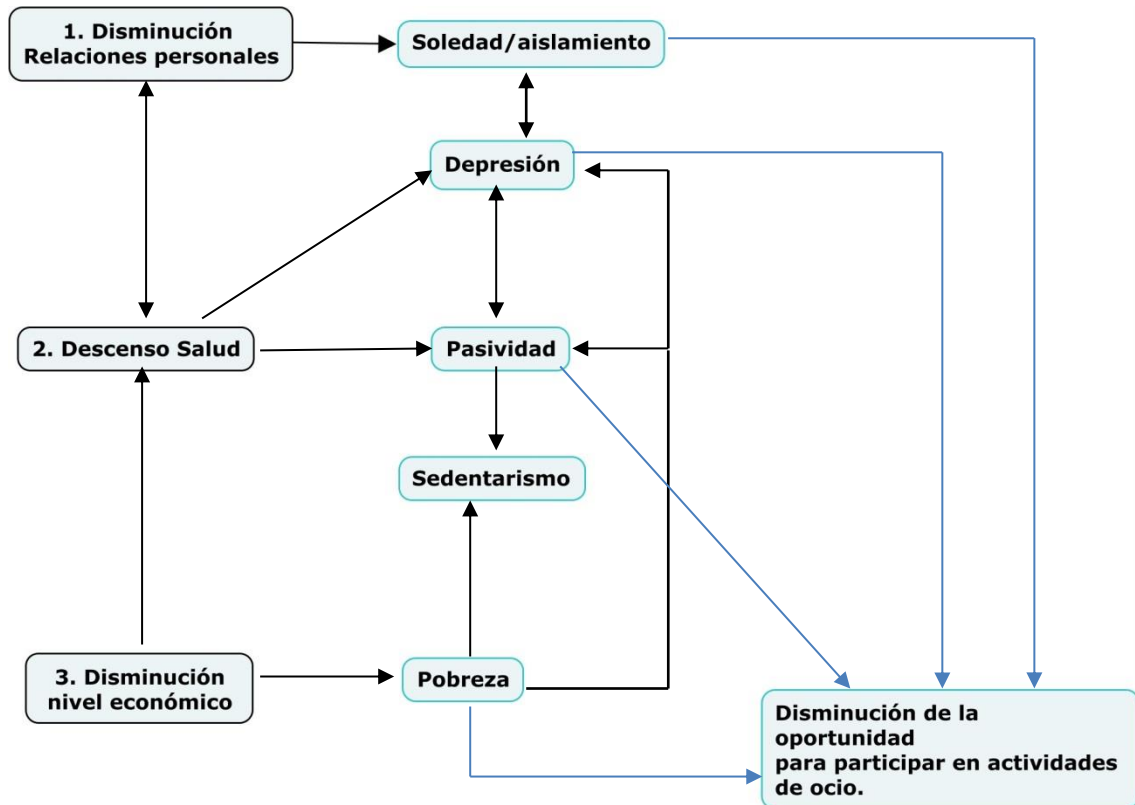
<b>Peligro</b>	<b>Manifestación</b>	<b>Remedio</b>
<b>Inmovilismo físico</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Quietud</b></li><li>- <b>Pasividad</b></li><li>- <b>Inactividad</b></li><li>- <b>Apoltronamiento</b></li></ul>	<b>Actividad.</b>
<b>Inmovilismo mental</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Desinterés</b></li><li>- <b>Melancolía</b></li><li>- <b>Aburrimiento</b></li><li>- <b>Desmotivación</b></li></ul>	<b>Información y formación permanente.</b>
<b>Inmovilismo afectivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Soledad</b></li><li>- <b>Minusvaloración</b></li><li>- <b>Déficit relacional</b></li><li>- <b>Depresión</b></li></ul>	<b>Convivencia Integración grupal Asociacionismo</b>
<b>Inmovilismo social</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Desvinculación</b></li><li>- <b>Aislamiento</b></li><li>- <b>Auto-marginación</b></li></ul>	<b>Participación Compromiso social</b>

Fuente: (31)

### ANEXO 3.

En este anexo, se incluye un gráfico que pretende mostrar cómo se pueden relacionar algunos factores de riesgo e influir en otros aspectos de la vida de la persona tras su jubilación.

*Nota: Se comprende que es una relación simplificada e hipotética de la realidad y que en esta relación influyen multitud de factores que no están aquí reflejados que podrían alterar el esquema propuesto.*



*Fuente: Elaboración Propia.*

#### **ANEXO 4. Reflexión/ entrevista sobre Programas de Preparación a Profesionales (Enfoque multidisciplinar).**

**Lourdes Bermejo<sup>12</sup>. *Gerontología (España)*.**

La jubilación es una época de la vida en la que se producen muchos y muy importantes cambios en la persona. Además tiene un componente simbólico importante que es necesario conocer para ser sensible a su efecto en las personas. Desde mi punto de vista jubilarse es un *hito personal* pero también un *rito de paso social* (el paso oficial de la edad adulta a la vejez). En cualquier caso un momento de cambio por lo tanto de revisión de vida, de crisis, de reajuste, de adaptación...

Objetivamente lo que más se ve afectado con la jubilación es el ámbito ocupacional. Sabiendo del valor de lo ocupacional en la construcción de la persona, en el significado que da su vida por la necesidad de toda persona de realización de actividades y de desempeño de roles valiosos y significativos para el mantenimiento de su autoestima. Por todo ello, la jubilación, además de logro social y de otros factores positivos por supuesto, es también un momento complicado y de dificultad para el mantenimiento de la ocupación de muchas personas.

Por supuesto las características del trabajo son muy importantes (no es lo mismo una jubilación de la persona que no disfruta con su trabajo y se siente realizada que de alguien que vocacionalmente y su identidad personal se encuentra depositado en su desempeño profesional), sin embargo el cambio de rutinas, y la necesidad de encontrar nuevas actividades con los significados personales, además de entornos relacionales nuevos que suplan los perdidos con la cese de la actividad laboral... Todo ello a suponer un reto para personas cuyas habilidades y recursos personales y comunitarios no están demasiado desarrollados.

Considero que los programas de preparación y de adaptación a la jubilación suponen una oportunidad para la reflexión de personas adultas mayores, a fin de reorientar su vida, de tomar decisiones, y aprovechar una época vital que sin duda está repleta de oportunidades, pero que hay que saber descubrir.

---

<sup>12</sup> Lourdes Bermejo. Gerontóloga. Doctora en CC. de la Educación

## **ANEXO 5. Reflexión/ entrevista sobre Programas de Preparación a Profesionales (Enfoque multidisciplinar).**

**DR. Juan Carlos Molina:**<sup>13</sup> *Geriatría/Gerontología (Chile).*

**Nota:** La entrevista fue realizada por teléfono a pesar de que en un principio estaba planteada para ser cumplimentada por escrito.

Breve entrevista sobre la importancia de la preparación para la jubilación.

El objetivo de esta entrevista es justificar el desarrollo de programas de preparación a la jubilación desde múltiples ópticas profesionales.

**P- Como profesional, ¿Qué opinión tiene sobre la necesidad de preparar a las personas para el momento de su jubilación?**

R. “Creo que la preparación para la jubilación es un hecho trascendental en la masa laboral. Puesto que genera preparación para un envejecimiento activo. Eso se traducirá en beneficios tanto para la persona como para el Estado que caiga en este tipo de instancias de preparación.”

**P- ¿Cree que se facilita información suficiente sobre este tipo de programas?**

R.” Creo que no hay conciencia ni por los empleadores ni por los empleados de esta instancia. Tiene que ver muchas veces con que las personas quieren ser invisibles como personas sujetas al envejecimiento. Los Estados y las instituciones “son ciegos” para preparar anticipadamente estrategias que los cobijen adecuadamente. No, no están recibiendo la información adecuada.”

**P- ¿Cómo cree que pueden beneficiar estos programas a las personas que participan en ellos?**

R. “Les pueden beneficiar en calidad de vida, preparación para un mejor autocuidado, en la creación de redes de apoyo, sentido de pertenencia. También, en el sentido de devolverle la mano a la sociedad en la medida que se dé en los canales respectivos de participación. Considero que también esto es una relación bidireccional y que el Estado se beneficia de estas instancias.”

---

<sup>13</sup> Especialista en Geriatría y uno de los principales promotores del Envejecimiento Activo en Chile. Director de la Fundación Adulto Mayor Clotario Blest Riffo. Ha trabajado por los derechos humanos de las personas mayores en la ONU. Es parte de Exercise is Medicine y autor de capítulo de tratado de Psicogeriatría de la Sociedad Española de Geriatría sobre el tema Ejercicio y Salud mental. Master de Gerontología Social Universidad Autónoma de Madrid, España. Diplomado en Geriatría y Gerontología Universidad de Concepción. Socio fundador y past president de la Sociedad Chilena de Geriatría y Gerontología de Chile. Miembro de la mesa de expertos en actividad física convocada por el Ministerio de Salud.

**P- ¿Qué aspectos considera que deben tratarse desde estos programas para resultar útiles?**

R. Deberían tener un enfoque biopsicosocial, en el cual, se enfatice la importancia de mantener la salud y no sólo el abordaje de la enfermedad (ofreciendo conocimiento sobre las enfermedades más frecuentes). Todo lo que significa apoyos previsionales y sociales que pudieran encontrar en la sociedad. Tiempo y ocupación de ese tiempo (especialmente del tiempo libre). Información sobre características de ocio y de negocio que se pueden ofrecer como instancias post-laborales (o incluso laborales) que vayan en beneficio personal y de la comunidad. También todo lo que significa adecuación de vivienda (instancias colaborativas para eventuales traslados) ya sea cambio de casa, adaptación de la misma y todo lo que significa adaptación a los déficits sensoriales.

**P- ¿Ha participado (como profesional) en alguno? Si es así, ¿Cuál ha sido su experiencia?**

R. Si bien es cierto no fue parte de lo que significa la creación de un programa de prejubilación. Al desarrollar una Universidad de la tercera edad, dando los canales de participación, educación e integración de temáticas como: formación, liderazgo y todo lo que significa asociarse a los cambios con una visión positiva; la resiliencia.

En la evaluación, se vio el tremendo impacto en cuanto a la adaptabilidad de estas personas a pesar de que ya se habían jubilado.

Por lo tanto, si uno pudiera desarrollar un programa en el ámbito laboral, entiéndase a partir de los 55 años como grupo etario, claramente uno pudiera abordar todas estas temáticas generando un cambio adecuado y una preparación adecuada a estos trabajadores.

**P- ¿Cree que este tipo de programas podrían ser una herramienta útil para la prevención de la dependencia así como para proporcionar una mejor calidad de vida a las personas jubiladas?**

R. Soy un convencido de que sí y en la medida que nos demoremos más solamente nos encontraremos con un desastre. Hay que actuar anticipadamente y provocadoramente para generar los cambios que este envejecimiento poblacional amerita.

**P- ¿Cómo cree que estos programas podrían llegar a más personas?**

R. Quizá pudiendo influir en las políticas laborales ya que es un derecho adquirido de estos trabajadores. Que no sólo sea un plan piloto sino un derecho con el que estas personas puedan contar. Bajo esa perspectiva, habría que demostrar la importancia de estas capacitaciones como un elemento a considerar ineludiblemente en el proceso de envejecimiento laboral.

**Comentarios adicionales, notas, reflexiones:**

Claramente la innovación es tremendamente importante en este grupo de edad. Será importante instaurar instancias como estas para generar una visión distinta de lo que es envejecer tanto en Europa como en América latina.



## **ANEXO 6. Reflexión/ entrevista sobre Programas de Preparación a Profesionales (Enfoque multidisciplinar).**

**Susana Arilla y José Conchán<sup>14</sup>. *Trabajo social (España)*.**

Para afrontar el periodo previo a la jubilación, debemos conseguir antes de que se produzca (es decir, a lo largo de nuestra vida), mejorar nuestra capacidad para afrontar cambios en roles y pérdidas (nivel adquisitivo, reconocimiento laboral-social, dependencia, duelos etc.)

Tenemos que buscar en actividades y otras ocupaciones una continuación a nuestro proyecto de vida. Cómo afrontamos estos cambios y cómo nos afectan los mismos es la clave para aceptar tanto el periodo de jubilación como todos los cambios que se van produciendo en nuestra vida.

A nivel de actividades para ocupar el tiempo libre que se produce cuando hay una jubilación laboral; comentar que los centros de mayores cuentan con un abanico de posibilidades talleres, actividades y voluntariado.

Tenemos que tener claro que se debe tomar a la persona como única e individual, observar qué aficiones ha tenido y valorar-orientar hacia las actividades que mejor se adapten a la persona.

---

<sup>14</sup> Ambos son trabajadores sociales en la Fundación “La Caridad” en Zaragoza.

## **ANEXO 7. Reflexión/ entrevista sobre Programas de Preparación a Profesionales (Enfoque multidisciplinar).**

**Belén Gil.**<sup>15</sup> *Terapia ocupacional (España).*

### REFLEXIONES SOBRE EL PAPEL DE LA TERAPIA OCUPACIONAL EN LA TRANSICIÓN ENTRE EL ESTATUS LABORAL Y LA JUBILACIÓN

Nos encontramos ante un fenómeno heterogéneo complejo, en el que es importante atender a las características personales del individuo dentro de un contexto determinado. Dicho contexto tiene diferentes dimensiones a tener en cuenta (cultural, personal, física, social, temporal, virtual, etc.)

Según el modelo de Atchley, existen unas fantasías anticipatorias que el trabajador construye, estando todavía en activo, sobre cómo será su vida de jubilado. Existe un periodo de adaptación entre el fin de la vida laboral y el comienzo de la jubilación, que normalmente se prolonga entre 6 meses y un año. Pasado este tiempo existe una minoría de la población que se siente menos satisfecha con su vida de jubilado con respecto a su vida en activo.

La adaptación será mejor cuanto menor sea la ruptura entre las actividades realizadas entre ambas fases vitales, si el individuo logra reestructurar su tiempo, relaciones personales, estilo de vida e identidad personal. El paso a la jubilación supone la desaparición de una de las áreas ocupacionales de la vida. Si la persona vive el paso al retiro de forma brusca y perciben una ruptura en aspectos centrales de su vida, las consecuencias podrán ser negativas.

La terapia ocupacional podría tener un papel importante en la prevención de estas consecuencias negativas para el individuo, acompañando en este periodo de adaptación y favoreciendo el ajuste a la realidad de las expectativas del individuo.

**Sugerencias de intervención en TO:** Se sugiere realizar una evaluación individual, para detectar los objetivos a trabajar. Se puede también buscar intereses comunes entre distintos individuos para realizar una intervención grupal. Serán muy importantes aspectos como los roles, las rutinas, y la estructuración de la actividad. El individuo dispondrá de un tiempo libre a equilibrar en otras áreas de ocupación, y el terapeuta podrá acompañar a la persona en la organización de las actividades:

- exploración de necesidades educativas y participación en ellas;
- área laboral: determinar las aptitudes, desarrollar intereses y habilidades y seleccionar actividades vocacionales apropiadas; exploración y participación en el voluntariado;
- exploración y participación en el juego;
- exploración y participación en el ocio;
- participación social (comunidad, amigos, familia)

---

<sup>15</sup> En la actualidad es Terapeuta ocupacional en ATECEA (Zaragoza).

Para terminar quiero incidir en un par de ideas que podrían resultar interesantes para el tema que estamos abordando en estas líneas:

- **Rol de experto, consejero o veterano:** una vez llegada la jubilación, el individuo podría ejercer de consejero, fomentando el sentimiento de competencia personal. El terapeuta ocupacional podría trabajar con la persona para que explorase los diferentes campos en los que podría comenzar esa labor consejera, y abrir nuevos caminos de participación social.
- **Minimizar prejuicios sociales asociados a la edad:** existen prejuicios negativos asociados a la vejez: lo viejo es malo, no sirve, se olvida y se aparta. Muchas veces los prejuicios suelen ser el resultado del desconocimiento. Una manera de favorecer el conocimiento sería el intercambio generacional. Realizar actividades grupales, en el que el criterio de agrupación sea según los intereses personales y no la edad del individuo, podría erradicar esos prejuicios sociales existentes. A modo de ejemplo, las corrientes de educación creadora trabaja en este sentido, realizando grupos heterogéneos y bajo la premisa del no juicio o la no crítica

## **ANEXO 8. Reflexión/ entrevista sobre Programas de Preparación a Profesionales (Enfoque multidisciplinar).**

**Silvia Gómez Lillo. *Terapia ocupacional (Chile).***

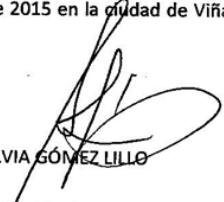
El contenido de esta reflexión no se va a adjuntar debido a que se trata de una comunicación que todavía no ha sido presentada por la autora. Se adjunta en su lugar, el permiso de la misma para utilizar sus reflexiones en este trabajo fin de grado.



SANTIAGO DE CHILE, SEPTIEMBRE DE 2015

Autorizo a Doña CRISTINA GARCÉS AZNÁREZ, a utilizar como referencia bibliográfica los apuntes del documento titulado "EQUILIBRIO OCUPACIONAL RELATIVO COMO BASE PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS", del cual soy autora.

Este documento fue elaborado para ser presentado en el V Encuentro de Estudiantes de Terapia Ocupacional de Chile, que se realizará entre el 27 y el 30 de octubre de 2015 en la ciudad de Viña del Mar, Chile

  
TO SILVIA GÓMEZ LILLO

ACADÉMICO

ESCUELA DE TERAPIA OCUPACIONAL  
UNIVERSIDAD DE CHILE

## **ANEXO 9. Reflexión/ entrevista sobre Programas de Preparación a Profesionales (Enfoque multidisciplinar).**

**Estela Calatayud<sup>16</sup>. *Terapia ocupacional (España).***

La jubilación desde el punto de vista del desempeño ocupacional, implica un quiebre o punto de corte, que implica cambios a nivel del sistema de habituación, basándonos en el Modelo de Ocupación Humana, de Gary Kielhofner. Hay un rol, que se pierde, como es “el rol del trabajador” y que por tanto también va a afectar a la rutina diaria. Sin duda, la persona mayor, dispone de más tiempo libre, que debe cubrirse con nuevas actividades, aficiones o intereses; e incluso con nuevos roles como puede ser el “rol de familia” implicándose en el cuidado de nietos, o la ayuda en el hogar.

La doble función del Terapeuta Ocupacional debe consistir:

-Por un lado, en analizar el nivel ocupacional del paciente antes y después de la jubilación tanto en el área de ocupación física, como en el área de ocupación mental.

En estos dos momentos de valoración van a influir:

\*La ocupación laboral

\*El nivel de estudios

\*Las aficiones e intereses

Así, el Terapeuta Ocupacional, analizará en estas tres variables si la ocupación física o mental es alta, media o baja, antes y después de la jubilación. Por ejemplo, una persona directiva, en su etapa laboral, tiene una ocupación mental alta, a nivel laboral y a nivel de estudios; en cambio su trabajo, por ser sedentario, tiene una ocupación física baja; Habría que analizar también si su ocupación física aumentaba en tiempos de ocio y tiempo libre por sus intereses; del mismo modo se procedería al mismo análisis tras la jubilación.

Por tanto el Terapeuta Ocupacional, es el profesional óptimo que mide y analiza los cambios en el desempeño ocupacional.

-Por otro lado, posteriormente a la valoración el T.O, debe ser un TUTOR en el proceso adaptativo a esta etapa y orientar a la persona mayor acerca de las actividades más adecuadas a sus características psíquicas, físicas y sociales.

---

<sup>16</sup> Actualmente Terapeuta ocupacional en el centro de día de la fundación “La Caridad”.

## ANEXO 10. Respuesta de viabilidad de proyecto por parte de la Empresa Opel (España)<sup>17</sup>:



Wir leben Autos.

Argauto

Reparador del Año  
Opel

Propuesta programa de preparación para la jubilación

Sobre el programa propuesto por Cristina Garces de preparación a la jubilación en la Universidad de Zaragoza.

Revisándolo nos quedan varias dudas, en los siguientes apartados, por lo cual no lo vemos viable

**Duración:** Una duración excesiva para ser un programa de preparación

**Gastos de personal, material y presupuesto:** Los gastos que contempla este tipo de programa para la empresa, incluyendo los siguientes gremios y sus costes:

- 1 Terapeuta ocupacional.
- 1 Psicólogo.
- 1 Trabajador social.

**Subvenciones publicas:** debería contemplarse en la partida de presupuesto desglosado contemplando el coste neto final

08/08/2015



Argauto, S.A.  
N.I.F.: A31181191

Polígono Industrial Mugozuri  
31600 Burlada - Pamplona  
Teléfono: 948 122 811  
Fax: 948 128 040  
Teléfonos: Recambios: 948 123 422  
Taller: 948 125 566  
Chapa: 948 125 721  
Servicio Rápido: 948 130 273

Registro Mercantil de Navarra,  
tomo 568, General 335 de la  
sección 3ª del libro de sociedades,  
folio 65 hoja 5.832, inscripción 1ª

email: info@argauto.es  
www.opelargauto.com

<sup>17</sup> Teléfono de contacto facilitado por la empresa para cualquier duda o consulta al respecto: (+34650774506)

## BIBLIOGRAFÍA:

1. Veira Veira, J. L. "La cultura del trabajo y el cambio de valores". Sociológica. 1998;3:23-38.
2. Sáez Narro N, Meléndez J.C., Alexandre. Departamento de psicología evolutiva. "Preparación a la Jubilación". En R. Rubio. y J. Muñoz. "Gerontopsicología Social: Perspectivas Teóricas y de Intervención." Jaen;1993.167-215.
3. Bazo M. "La institución social de la jubilación y las personas jubiladas." Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. 2002; (Nº. Extraordinario): 241-255.
4. Trujillo Rojas, A. Leyla Sanabria Camacho, L. , Carrizosa Ferrer, L. , Parra Esquivel, E., Ruibo Viscaya, S., Ubrique Sarmiento, J. et al. "Ocupación: sentido, realización y libertad. Dialogos ocupacionales en torno al sujeto, la sociedad y el medio ambiente" [Internet] Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Departamento de la Ocupación Humana, Bogotá; 2011 [Consultado el 15/03/2015] Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/5794/#sthash.jfkXW1qm.dpuf>
5. Moragas Moragas, R. "Estudio: Prevención y dependencia. Preparación para la jubilación—dos". GIE, Grupo Investigación Envejecimiento. 2006.
6. INE. "España en cifras 2014" [Monografía en Internet].Madrid: INE;2014 [Consultado el 12/06/2015]. Disponible en: [http://www.ine.es/prodyser/espa\\_cifras/2014/#2/z](http://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2014/#2/z)
7. Gázquez Linares JJ, Pérez Fuentes M<sup>ª</sup>C, Molero Jurado M<sup>ª</sup>M, Mercader Rubio Isabel, Soler Flores F. "II Congreso internacional en Investigación en Salud y envejecimiento." Volumen I.[Internet] Asoc. Univ. de Educación y Psicología (ASUNIVEP) [Consultado en 13/07/2015] Disponible en: <http://formacionasunivep.com/IIcongresosalud/index.php/contribuciones/libros/18-contribuciones/libros/400-investigacion-en-salud-y-envejecimiento-volumen-i.html>
8. Agulló-Tomás M S. "Mayores, actividad y jubilación: Una aproximación psico-sociológica". Madrid:IMSERO; 2001.
9. Galheigo S, Simó S. "Maestras de la terapia ocupacional. Sandra Galheigo: la poderosa emergencia de la terapia ocupacional social". TOG (A Coruña) [Revista en Internet].2012 [consultado el: 14/04/2015];9(15):[41p].Disponible en: <http://www.revistatog.com/num15pdfs/maestros.pdf>
10. "Programa Nacional de Reformas". Reino de España 2013. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/debes\\_saber/pnr/PNREspanya2013.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/pnr/PNREspanya2013.pdf)
11. Ayuso M, Guillén M, Valero D. "Sostenibilidad del sistema de pensiones en España desde la perspectiva de la equidad y la eficiencia". Presupuesto y gasto público. 2013. (71) p. 193-204.
12. Sirlin C. "La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje". Banco de Previsión Social. 2006; Nº 16 Julio – Setiembre.

13. Bermejo, L. "Promoción del envejecimiento activo. Programas de preparación a la jubilación. 2006. 65-88, disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2756877>
14. Sarasola Sánchez-Serrano, J.L, Malagón Bernal, J.L, Barrera Algarín, E. "Evolución de la preparación a la jubilación en la empresa." *Aposta: Revista de Ciencias Sociales*. 2007; 35: (1)
15. Pellegrini, M. "Terapia ocupacional en el trabajo de salud comunitaria." [Internet] 2004. [Consultado el 15/07/2015] Disponible en <http://www.terapia-ocupacional.com/articulos/Salud-Comunitaria.shtml>
16. Simó Algado S. "Terapia ocupacional eco-social. La ocupación humana frente a la globalización." *TOG (A Coruña)* [revista en Internet].2013 [consultado el 21/02/2015]; 10(17): [11p].Disponible en: [http:// www.revistatog.com/num17/pdfs/ecosocial.pdf](http://www.revistatog.com/num17/pdfs/ecosocial.pdf)
17. Rubio Ortega C, Sanz Valer P. Reflexiones acerca de hacer, ser y llegar a ser. [Traducción]. *TOG (A Coruña)*[Internet].2011 [Consultado el 1 de enero de 2015];8(14):[30p.]Disponible en: <http://www.revistatog.com/num14/pdfs/historia2.pdf>
18. Allan N, Wachholtz D, Valdés A. "Cambios en la Ocupación de los adultos mayores recientemente jubilados". *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*. 2005; 5.
19. Cotarelo Pérez AK. "Cambio de roles en el adulto mayor antes y después de la jubilación." *TOG (A Coruña)* [revista en Internet]. 2015[Consultado el 30/07/2015]; 12(21): [14p.]. Disponible en: <http://www.revistatog.com/num21/pdfs/original2.pdf>
20. Alvarado I, Lara Huerta AP, Ortega Díaz CA, Vallejos González VA, Waleska K. "Jubilación: cambios percibidos en relación a rutinas y roles en adultos mayores no institucionalizados de la ciudad de El desempeño ocupacional en la jubilación 46 Punta Arenas". *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*.2012; 12 (1):60-71
21. Forteza JA. "La preparación para el retiro". *AnPsicol*. 1990; 6(2): 101-114.
22. Carbajo Vélez, M.C.: "Mitos y estereotipos sobre la vejez. Propuesta de una concepción realista y tolerante", en ENSAYOS de Revista de la Facultad de Educación de Albacete [Internet].2009 [Consultado en 2-03-2015], Nº 24. Disponible en <http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos> .
23. Morales M, Bravo I. "El ocio terapéutico" En: Giró J. "Envejecimiento positivo". Logroño: Servicio de publicaciones universidad de la Rioja.2006:133-54.
24. Hernández, G. "Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación." *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 2009;28(1): 63-81.
25. Bódalo Lozano E, Caravaca Llamas C . "La intervención preventiva desde el trabajo social en los conflictos surgidos en la jubilación." *Doc. Trabajo Social*.1993;(53): 354-369
26. Gómez, S. Equilibrio y organización en la rutina diaria. *Revista chilena de terapia ocupacional* [en línea] 2006 [Fecha de acceso: 23de Abril de 2015];(6):47-54. Disponible en: [www.revistaterapiaocupacional.uchile.cl/ index.php/RTO/article/viewFile/111](http://www.revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/viewFile/111)



27. Jonsson H, Josephsson S, Kielhofner G." Narratives and Experience in an Occupational Transition: A Longitudinal Study of the Retirement Process." AM J OCCUP THER. 2001; 55(4)
28. Simó S., Urbanowki R. EL modelo canadiense del desempeño ocupacional I. TOG [en línea] 2006 [Fecha de acceso: 18 de Diciembre de 2012];(3):12. Disponible en: [www.revistatog.com/num3/expertol.htm](http://www.revistatog.com/num3/expertol.htm)
29. Matilla R., Aranda V., Carrascosa A., García MI., Gómez C., Gómez M., et al. Marco de trabajo para la práctica de la Terapia Ocupacional: Ámbito de competencia y proceso .AOTA [en línea] 2008 [Fecha de consulta: 22 de Junio de 2015]; 38. Disponible en: [www.Terapia-Ocupacional.com](http://www.Terapia-Ocupacional.com)
30. Kielhofner G. Modelo canadiense del desempeño ocupacional. En Kielhofner G. Fundamentos conceptuales de la Terapia Ocupacional.3ª edición. Madrid: panamericana;2004.
31. Limón Mendizabal MR. La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. Rev Complutense Educ.Madrid.1993;4(1):53-67.