

PROMOCIÓN DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO. REFLEXIONES PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE PREPARACIÓN Y DE ADAPTACIÓN A LA JUBILACIÓN

LOURDES BERMEJO GARCÍA

EL HORIZONTE DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO

“La sustancia de la vida reside en la ocupación”
José Ortega y Gasset

Después de años de desarrollo de los servicios de atención a los mayores, la situación demográfica actual¹, han llevado a plantear a los más importantes organismos internacionales la necesidad de dar un giro en cuanto a las estrategias a desarrollar con las personas mayores. En este contexto nace el concepto envejecimiento activo², una visión diferente que implica nuevos abordajes en el diseño de intervenciones con las personas de edad, entre ellas, los socioeducativas.

Este término implica una concepción de la vejez como una etapa menos pasiva, más dinámica, creativa, y saludable. La influencia de la tradición de los recursos gerontológicos y la influencia de los estereotipos sobre la vejez (que no solo afectan a la sociedad en general, sino también a nosotros los

1. Siendo la esperanza de vida al nacer es en España la más alta de nuestra historia y de las mayores del mundo y viendo que desde los 65 años -edad preestablecida para la jubilación-, una persona puede esperar vivir 16 años más si es varón y otros 20 si es mujer (Informe 2002 del IMSERSO).

2. El término “*envejecimiento activo*” fue adoptado por la OMS a finales de los años 90 con el objeto de transmitir un mensaje más completo que el de “envejecimiento saludable”. Este concepto permite reconocer otros factores, además de los sanitarios como determinantes del envejecimiento. Se define como el “proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen” (OMS, 2002). Y en este contexto, la palabra *activo* hace referencia a una *participación continua* en las cuestiones sociales, económicas, culturales, espirituales y cívicas y, por supuesto, no sólo a la capacidad para estar físicamente o laboralmente activo.

profesionales, a los propios usuarios y a sus familias), hacen que la mayoría de intervenciones, al igual que la literatura científica, estén teñidas de una *visión patogénica*, que incide en los déficits y limitaciones de la vejez. Es evidente que hasta ahora, se han desarrollado menos en líneas de trabajo favorecedoras de las capacidades y oportunidades de los mayores, de su participación activa en la familia y en la sociedad.

En las tres líneas estratégicas que la OMS propone para la promoción del envejecimiento activo –Participación, Seguridad y Salud–, la educación permite, al menos, desarrollar dos aspectos priorizados por este organismo: Proporcionar oportunidades de educación y aprendizaje durante el ciclo vital y alentar a las personas a participar plenamente en la vida de la comunidad familiar a medida que envejecen.

Aunque existen cada vez más evidencias de la interacción biopsicosocial de la persona, la realidad es que en nuestro contexto social y científico continúa sin creerse demasiado en ella. De hecho, se continúa poniendo más énfasis en los factores de salud física y mental que en aspectos más socioafectivos y en la influencia que éstos puede desempeñar en las otras dos. La preparación a la jubilación considera prioritaria esta interacción.

No podemos omitir el concepto diana de toda intervención con mayores: el de *calidad de vida*, no en vano, el envejecimiento activo también lo establece como objetivo. Sabemos que la calidad de vida supone el ajuste entre las exigencias, necesidades y oportunidades de *la situación y las del individuo*, tal y como son percibidas por él mismo y por la colectividad (Corraliza, 1987). Así, la influencia de la *calidad ambiental* en la calidad de vida es fundamental. Esta riqueza del entorno va a permitir que los recursos se conviertan en auténticas oportunidades para los mayores, algo imprescindible para la promoción del envejecimiento activo.

Otro de los conceptos clave para comprender el complejo concepto calidad de vida es el relacionado con el disfrute subjetivo de la vida, dentro del cual se encuentra el concepto “Felicidad”³. Aunque queda mucho por ahondar sobre la felicidad, lo que sí sabemos es que permite:

- Ensanchar la percepción,
- Estimular el compromiso activo y por tanto la participación,
- Facilitar las relaciones sociales,
- Amortiguar el estrés preservando así la salud.

3. Entendemos por felicidad el grado con el cual una persona evalúa la calidad total de su vida presente, considerada en su conjunto, de manera positiva, es la apreciación de persona acerca de la vida que lleva. Como dijo Maureen Lassen: “La felicidad no es solamente relativa a las circunstancias de nuestra vida sino también a cómo percibimos esas situaciones”. Esta *evaluación total* de la vida abarca todos los criterios de la persona: cómo se siente de bien, cómo se cumplen sus esperanzas, cuán deseables encuentra que son, etc.

Es por ello que, aumentar la felicidad de los mayores constituye un objetivo deseable en toda intervención socioeducativa con mayores y, como veremos más adelante, también en la Preparación para la Jubilación⁴.

EL *EMPOWERMENT*⁵ DE LOS MAYORES Y LA LUCHA CONTRA LOS ESTEREOTIPOS DE LOS PROPIOS MAYORES

A pesar de la enorme variabilidad en la vejez; de las enormes diferencias existentes entre las personas mayores (mayor que la que existe a ninguna otra edad), continúa vigente la importancia de los estereotipos⁶ sobre esta etapa vital. Éstos actúan no solo explícitamente a través de opiniones y juicios sino que lo hacen en forma implícita; es decir, las personas no somos conscientes de ello y, de hecho, influyen en la existencia de comportamientos discriminatorios, “edaistas”⁷.

Pero en lo que se refiere a la promoción del envejecimiento activo y del *empowerment* de los mayores lo más grave es que *los estereotipos* nos influyen a quienes debemos luchar contra ellos y además, *también influyen de horma negativa al propio grupo de mayores*, constituyendo una fuerza de freno para la mejora, el cambio⁸.

Los programas de PPI pretenden minimizar el efecto negativo de los estereotipos al proporcionar *empowerment* a los trabajadores que van a jubilarse para capacitarlos en la gestión su propia vida.

4. A partir de ahora PPI.

5. La palabra está compuesta por *en* y *power*, “poder”, que los ingles cogieron del antecedente del francés *pouvoir*. Una forma posible de traducirlo sería “potenciación” (que mantiene la misma raíz latina *-potere-* del original). La palabra, que existía hacía tiempo en inglés, cobró un nuevo sentido en el marco de las luchas de las minorías. El *empowerment* de un grupo pasaba por dotarse de medios y armas propios para ejercer su acción sin depender de otros. *Empowerment* significa delegar y confiar en todas las personas para que cada uno sea dueño de su destino, de sus actos.

6. Un estereotipo es un cliché o un modelo fijo, compartido por una determinada colectividad, que se utiliza para conceptualizar a un determinado sujeto de conocimiento abstracto como la vejez o la juventud, la inmigración o el poder y nos sirven a modo de *teorías implícitas* respecto de ese sujeto de conocimiento. Estas concepciones –generalmente negativos- son aprendidas a través del proceso de socialización en un entorno sociocultural determinado. Lo importante es que, una vez aprendidos, tienen un poder causal de nuestra conducta tanto individual como social y son origen de profecías que tienden a su auto-cumplimiento.

7. No es de extrañar pues que Naciones Unidas y la Organización Mundial de la Salud realicen recomendaciones que buscan provocar decisiones gubernamentales que combatan los estereotipos o falsas creencias en torno a la vejez (Naciones Unidas, 2002; OMS, 2002).

8. Sabemos que los estereotipos negativos sobre la vejez influyen en los mayores en diversos aspectos: empeoran su memoria, causan estrés y peores formas de combatirlo, e, incluso, predicen menor sobrevivencia (Levy, 2003).

LA JUBILACIÓN

“Tras un largo periplo laboral, lleno de problemas y satisfacciones, me ha llegado el momento de la jubilación. Para algunos amigos es la meta deseada día a día, después de toda una vida de sacrificio y dedicación; para otros es un momento difícil, un problema que resolver. Pero ¿qué será para mí?”

Dependiendo de la persona, la jubilación puede ser un premio o una condena. En función de cómo se sea capaz de afrontar, puede resultar una etapa llena alegría y de oportunidades, o puede representar el declive de una vida entregada al trabajo.

En la mayoría de los casos, cuando un hombre o una mujer se jubilan significa que ha estado más de 40 años trabajando. Durante todo este tiempo la persona ha dedicado la mayor parte de su vida a su actividad profesional, relegando a un segundo plano a sus aficiones, a sus amigos y, frecuentemente, a su familia. Todos conocemos la relevancia que tiene esta interacción persona-trabajo en nuestro desarrollo psicológico a nuestra construcción personal. Del mismo modo, el cese laboral es mucho más que *dejar de trabajar*.

Muchos trabajadores pasan su vida laboral esperando ansiosamente el momento de la jubilación, lamentando tener que trabajar todos los días... pero cuando finalmente llega, se ven desbordados por la incertidumbre y se plantean cuestiones como: ¿Tendré dinero suficiente para mantener el mismo ritmo de vida? ¿Ya no sirvo? ¿Me estoy haciendo viejo? ¿Qué voy a hacer cada día a partir de ahora?

Estas dudas pueden generar en la persona inseguridad y angustia respecto al futuro. El cambio que va a sufrir su vida, en cuanto a hábitos y costumbres es muy brusco y, para tratar de reducir sus efectos conviene preparar este momento con cierta atención.

Como dijo Moragas hace tiempo (1989), la jubilación implica a toda la persona y a su medio ambiente. Es un acontecimiento clave en el que se producen cambios en como la pérdida de la capacidad productiva y económica, marginación social, cambios en las expectativas de vida, y también nuevas oportunidades en la ocupación del tiempo disponible, en las relaciones personales, en la identidad personal, en la participación social etc. Cada persona tiene una percepción diferente de lo que representa su jubilación y la forma en la que se afronte es determinante.

Por todo ello es más que conveniente que la persona *jubilable* disponga de un conjunto suficiente de recursos personales que le ayuden a adaptarse a dicho cambio, a concebir la jubilación como el inicio de una etapa en la que realmente se puede tener una buena calidad de vida, en la que se puede ser muy feliz. Después de muchos años de sacrificio, las obligaciones son pocas y, con más tiempo disponible, se puede disfrutar de amigos, familia, aficiones, etc. La PPJ ha demostrado ser el arma más eficaz para favorecer la adaptación a esa etapa y para permitir que optimicen las nuevas posibilidades vitales que tendrán en el futuro.

En el presente trataré de dar respuestas a algunas cuestiones como:

- ¿Qué estereotipos, percepciones solemos tener acerca de la jubilación?
- ¿Qué variables personales van a influir en nuestra capacidad de afrontar esta fase de la vida?
- ¿Qué consecuencias de carácter psicológico se aprecian en las personas que se retiran del mundo laboral?
- ¿Qué hacer para prepararse para la jubilación y mejorar el ajuste personal (psicológico, emocional) ante la jubilación?
- ¿Cómo diseñar cursos de PPJ?

UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO JUBILACIÓN

“Todo es ir pasando puentes; el de la petición de mano, el del primer hijo, el de la jubilación”

Gómez de la Serna

Atendiendo a su definición podemos decir que jubilación es la acción o efecto de jubilar o jubilarse que acontece aproximadamente entre los 60 y 65 años de edad. Según la Enciclopedia *of Aging* (Edkertd, 2001), tradicionalmente se ha definido como el cese relacionado con la edad de la vida laboral activa. En realidad, aunque se trata de una realidad socioeconómica posee enormes implicaciones en diferentes planos de la persona: psicológico, afectivo, relacional, existencial, etc. Y desde estos diferentes planos múltiples autores se han situado para definir este momento vital (social, psicológico, económico, entre otros).

Pero no hay mejor forma de recordar que es la jubilación que enumerando algunos de los estereotipos que más arraigados se encuentran en nuestro entorno:

- 1) *Vejez y jubilación son conceptos sinónimos.* Cada vez este binomio es menos consistente. Las prejubilaciones, el incremento de la esperanza de vida y, sobre todo, la mejora de las condiciones de vida evidencia, cada vez claramente, su disociación.
- 2) *La edad de jubilación son los 65 años.* Aunque, en principio la edad de jubilación es esta, la realidad es las prejubilaciones en edades muy tempranas son muy frecuentes, lo mismo que las profesionales que se acogen a una jubilación tardía.
- 3) *La jubilación no es un estado final:* la jubilación es un proceso, una transición del trabajo al no trabajo y el grado de satisfacción con el estado final debería depender hasta cierto punto de como es experimentado el proceso (Stecker, 1955). Es por ello que tenemos un margen para la intervención.

- 4) *No existe una secuencia similar a la hora de vivir la jubilación.* Ello contrasta con la evidencia de que muchas personas coinciden en experimentar similares fases al jubilarse por lo que puede hablarse de una secuencia lógica, normal en el proceso de adaptación a esta nueva situación personal y social⁹.
- 5) *Todas las jubilaciones son iguales.* Incierto puesto que existen distintos tipos, por ejemplo: Si ésta es voluntaria o no, si es anticipada o no o si es completa o parcial.

LA SATISFACCIÓN POR JUBILARSE

Existen cada vez mas investigaciones que tratan de clarificar las variables de las que depende que las personas experimentemos este fenómeno de tan diversa manera. Un refrán nos sirve como simplificación expresiva de las tres grandes áreas de la persona que se ven afectadas: "Salud, dinero y amor". Tratando de ahondar veamos algunos de los *factores predictivos de cómo las personas se enfrentarán a la jubilación*¹⁰:

1.- Género

Sabemos que las mujeres presentan una menor satisfacción al jubilarse. Y parece que se debe, entre otros factores, al hecho de que quedamos en peor situación económica (el nivel de ingresos económicos es mucho menor al masculino a la vez que nos preocupamos más al saber de nuestra mayor expectativa de vida (Szinovacz, 1986; 1987; Gratton y Haug, 1983). Las mujeres estamos en desventaja para obtener una adecuada pensión (presentamos mayor discontinuidad en los trabajos, comenzamos a trabajar más tarde por cuidar niños, lo interrumpimos por nuestros mayores, asumimos trabajos con menor sueldo, y, por tanto, tenemos menor oportunidad de una pensión digna (Barfield & Morgan, 1978; Órano & Henretta, 1982).

Parece, además que existen otras razones por la que las mujeres presentamos déficits en la PPJ, éstas relacionadas con los roles tradicionales femeninos en la sociedad, roles que enfatizan inferioridad, dependencia y pasividad (Perkins, 1995).

2.- La vida de pareja

Estar casado/a es un apoyo importante para conllevar mejor el tránsito a la jubilación y el retiro mismo. Las personas casadas (fundamentalmente hombres)

9. Atchley destaca las siguientes fases: Luna de miel, decepción y/o hiperactividad o astenia, reorientación: respuestas más realistas y estabilidad, acomodación a la situación actual (1982).

10. Basado en las aportaciones de Madrid y Garcés (2000).

pueden tener tras la jubilación, una mayor satisfacción moral y vital, mejor salud física y psicológica, y mayor apoyo social. Entre otras razones porque pueden compartir con la pareja actividades de ocio (Secombe y Lee, 1986). Muchas parejas se ajustan bien, con algo de tiempo, a la transición hacia el retiro y demuestran mayor satisfacción marital tras la jubilación.

Pero también todos conocemos una minoría que presentan problemas durante y después del retiro. Estos problemas suelen estar asociados a condiciones específicas: poca salud, problemas económicos y la existencia de un periodo de “*jubilación asincrónica*” (cuando la jubilación de ambos cónyuges no coinciden en el tiempo).

Otras características de las personas favorecen una buena relación de pareja en esta fase de la vida, como es el caso de la posesión o no de actitudes tradicionales acerca de quién es el que posee el rol de proveedor en la pareja y la capacidad para flexibilizar estos roles. Desde luego, si saben acomodarse, la disminución de los problemas laborales y cotidianos puede permitir una mejora de la calidad de las relaciones matrimoniales.

3.- Tener a cargo personas dependientes

Sabemos que el tener personas dependientes en casa, que necesitan cuidados enfatiza actitudes tradicionales con respecto al rol de la mujer (como cuidadora de hijos y ama de casa) y refuerza el rol asignado al hombre (como proveedor económico en el hogar). Así, si el marido trabaja las mujeres son más proclives a retirarse por cuestiones familiares (cuidado a personas dependientes, con discapacidad o enfermas).

4.- Categoría y factores laborales

Las razones que los trabajadores exponen para jubilarse anticipadamente varían atendiendo a su nivel cultural, educativo, etc. Por ejemplo, los trabajadores en ocupaciones más altas, mayor nivel educativo –funcionarios o personal del sector servicios– aluden a *razones positivas* para la jubilación anticipada (disfrutar de actividades, más libertad y relacionarse más con la pareja).

Otros trabajadores aluden *razones neutras* (trabajaron suficiente y por eso jubilarse o hacerlo porque los hacen otros...). Mientras que las *razones negativas* (salud, el trabajo es muy estresante, o conflictos con los compañeros) se encuentran más frecuentemente en profesiones con niveles inferiores y con menor formación y en el sector industrial. Sabemos que en trabajos de bajo nivel ocupacional se es más vulnerable a tener problemas de ajuste a la jubilación.

El status ocupacional es la variable más importante que distingue a las personas con declive en bienestar en la jubilación de los que no lo tenían. Puede que a estas personas les cueste mantener una continuidad, en la que además se vive una reducción de sus ingresos y una pérdida del status laboral.

Por el contrario, se observa que los trabajadores de mayor nivel profesional pueden mantener contactos profesionales e implicarse en grupos con mas frecuencia.

Los trabajadores son más proclives a tomar la decisión de jubilarse si sus trabajos tienen características no muy agradables para ellos (falta de promoción en el trabajo, estrés, necesidad de actualizarse por el rápido cambio tecnológico, etc.).

5.- El apoyo social

La persona que recibe de las personas relevantes que le rodean (familiares y amigos) apoyo encontrará un mejor ajuste ante esta nueva situación personal.

Puesto que la jubilación requiere que las personas construyan un nuevo sentido de identidad como Jubilados/as, este compromiso y apoyo de sus allegados es vital en este periodo. Dependiendo del grado de apoyo percibido la construcción de su nueva identidad se realizará con mayor o menor facilidad.

6.- Los ingresos económicos

El factor económico es un muy importante predictor de las actitudes hacia el retiro. Hombres y mujeres que tienen unos ingresos adecuados, buena salud, residen en un medio agradable y tienen acceso a un buen sistema de apoyo social son más favorables a estar satisfechos con la jubilación, que aquellos que no poseen los anteriores factores.

7.- El estado de salud general

Existen pocas evidencias científicas de que se produzcan cambios en la salud durante la jubilación. La explicación estaría en que la salud en este momento de la vida está relacionada con los comportamientos y estilo de vida previos. Si conocemos personas que de deterioran tras el retiro se debe mas a que no ha mantenido algunos elementos necesario para el mantenimiento de su salud (como regularidad en horarios, desarrollo de un patrón suficiente de ejercicio, ajuste de la ingesta adecuadas a su nueva situación, etc.).

8.- La capacidad de planificación

Otra evidencia es que los trabajadores que han planificado su jubilación y las actividades posteriores que les gustaría realizar, tienen mas facilidad para realizar un ajuste positivo. Parece que aquellas personas con mayores niveles de educación, más ingresos y con mayor posición profesional planifican mejor su retiro y, consecuentemente, son los que presentan mejores ajustes.

9.- El nivel educativo

El nivel educativo de la persona que se jubila juega un importante papel en la predicción del posterior ajuste (siempre en conjunción con las anteriores variables). Así, a mayor nivel educativo mejor ajuste, quizás debido a que también son los que mejor planifican esta nueva situación vital.

10.- Características de la personalidad

Aunque las características de la personalidad no se han estudiado demasiado en este ámbito se tiene conocimiento de varias ideas que resultan de interés:

- Las personas que puntúan alto en el *constructo neuroticismo* son más proclives a ver los problemas de la edad y quejarse. Son una población de alto riesgo y más propensa a experimentar emociones negativas y comportamientos no adaptativos en situaciones como la jubilación.
- *Las personas extravertidas* son más felices con el nuevo estadio de la vida. Este rasgo de personalidad hace que permanezcan activas, socialmente comprometidas y posean un gran control en el trato diario con personas e instituciones
- *El constructo dureza emocional* podría tener implicaciones en la satisfacción vital de los jubilados, en el sentido de que les permite estar menos amenazados por los cambios y por las transiciones de rol.
- Percibir el *locus de control interno* se ha asociado con cualidades personales positivas como mayores niveles de autoestima y menor estrés ante cambios en la vida, mayor satisfacción vital y mejor funcionamiento psicológico en la jubilación

11.- Forma de presentación de la Jubilación, las expectativas y sus consecuencias económicas

Algunas características de cómo se presenta la jubilación también han de ser contempladas.

- La forma en la que tiene lugar la jubilación: si se produce de forma inesperada o como consecuencia de la ocurrencia de algún suceso negativo (por ejemplo, la enfermedad de un cónyuge, tener personas dependientes a su cargo) la adaptación a la situación será negativa.
- Las expectativas que tiene una persona acerca de esta nueva etapa vital influye en el ajuste correspondiente a dicho estadio. Si las expectativas son positivas y están planificadas se obtendrá un adecuado ajuste y satisfacción en la jubilación
- Si los ingresos económicos son percibidos como apropiados por la persona, la jubilación se percibe mucho más satisfactoriamente.

CONSECUENCIAS DE LA JUBILACIÓN EN LAS PERSONAS

Como ya hemos ido viendo, las consecuencias de la jubilación –sean éstas positivas o negativas– afectan a muchas facetas de la persona –económica, psicológica, sociocognitiva, psicoafectiva, relacional –cambios en las relaciones familiares y sociales–, etc.

Al profundizar en las de tipo psicológico Brathwaite y Gibson (1987) concluyen que los mejores predictores del estrés en el retiro son la salud y los problemas económicos.

Así, la jubilación será un evento estresante para quienes tenga implicaciones negativas. Para los que son forzados al retiro involuntariamente, por razones de salud, de empresa, o para quienes experimentan que la salud o que los ingresos económicos disminuyen después de la jubilación. Éstos experimentarán un gran estrés, en contra de aquellos para quienes el retiro es voluntario, planeado y no económicamente perjudicial.

Si la persona no construye el retiro como un desenlace positivo y que debe tener lugar en su momento, la probabilidad de la persona de sufrir sintomatología depresiva es mayor. Y si esta situación es atribuida a causas internas, estables y globales combinado con un sentido de que esos aspectos son esencialmente incontrolables por la persona y no modificables, entonces la jubilación es percibida con infelicidad y estrés (Woods, 1990).

FAVORECIENDO EL BINOMIO ENVEJECIMIENTO ACTIVO/ JUBILACIÓN. QUÉ HACER PARA PREPARARSE PARA LA JUBILACIÓN

“El futuro es ese tiempo en el que desearás haber hecho lo que no estás haciendo ahora”

Mary Waldrup

Para conseguir un buen ajuste en el camino hacia la jubilación hay que mirar hacia delante intentando planificar los años de vida venideros (Atchley, 1982). Toda medida preventiva debería partir de esta premisa. Para ello la preparación de los trabajadores próximos a la *jubilación*, mediante acciones socioeducativas es la mejor opción.

La PPJ resulta de la aplicación de los conocimientos de la gerontología educativa y de la necesidad de proporcionar a las personas que van jubilarse una oportunidad para la optimización de sus habilidades de afrontamiento por la misma. Es una buena herramienta que logra llevar a la práctica algunas evidencias que son clave:

- 1) *La prevención* es la mejor estrategia para anticiparse a los problemas y para encontrar respuestas a los mismos,
- 2) El *envejecimiento activo* se logra gracias a la participación, a la optimización de las condiciones de salud (lo que requiere de la sabia combinación de factores físicos, psíquicos y socioafectivos),

- 3) Las personas somos *responsables* de nuestro envejecimiento y si estamos capacitados podremos desplegar mejor todos nuestros recursos – “*somos capaces*”–.

Bajo la premisa de que las personas podemos mejorar constantemente, que podemos aprender continuamente, la educación debe convertirse en una realidad para todas las personas. Con esta premisa se ha desarrollado el concepto “*educarse en la vejez*” que busca dar a todas las personas, independiente de su edad, una oportunidad formativa que le permita optimizar sus capacidades, favorecedoras éstas de su desarrollo individual y social.

Desde luego el transito de la vida laboral activa a la jubilación es un momento tan importante en la biografía de una persona y en la de sus familiares que bien requiere ofrecerle una oportunidad para ayudarlo a afrontarlo. La educación viene a ofrecerla. Así, cuando este capítulo nos referimos a educación pensaremos en aquel recurso que permite el reencuentro con las demandas y las aspiraciones de los mayores en su momento vital (Havighurst, 1976). En el momento de la preparación para la jubilación, la educación ofrece una oportunidad para capacitarse, para aumentar las posibilidades de ajuste a esta nueva situación. Como puede verse los objetivos de la PPJ coinciden con los que desde la gerontología educativa se ofrecen (Bermejo García, 2005).

¿Cuáles son las necesidades educativas de las personas mayores?¹¹

Desde una perspectiva personal. *Necesidades individuales para envejecer satisfactoriamente:*

- * Saber comunicarse (habilidades para la convivencia y la integración social).
- * Obtener, valorar y comprender información (para controlar su propia vida).
- * Aprender (formarse, perfeccionarse, aplicar lo aprendido en su vida).
- * Saber actuar (habilidades para la participación y para asumir compromisos).
- * Lograr ganar confianza en uno mismo y desarrollar una autopercepción y autoestima positiva hacia uno.
- * Saber a dónde ir (poder dar sentido y finalidad a su vida).
- * Saber desarrollar una buena filosofía de la vida y vivir en armonía en su entorno.
- * Enfrentarse a los cambios individuales (de imagen, de salud, de rol social, de relaciones afectivas, de ocio obligado, etc.).

11. Elaboración propia a partir de Leclerc (1985, p.137), de las opiniones de los mayores (Cruz Roja, 1985, p.138) y de mi experiencia docente.

- * Vivir felizmente en las circunstancias actuales y lograr el máximo desarrollo personal.

Desde una perspectiva comunitaria. *Necesidades sociales para envejecer satisfactoriamente:*

- * Establecer nuevas relaciones interpersonales (hacer nuevos amigos).
- * Participar en grupos.
- * Participar y tener relaciones satisfactorias en su entorno familiar.
- * Enfrentarse a los cambios del entorno (socio-culturales y familiares).
- * Cómo participar y ser útil en su entorno socio-familiar.

Y ¿cómo han de ser estos programas de PPJ?

Como cualquier otro programa socioeducativo, los PPJ han de orientarse al logro de tres tipos de objetivos y contenidos educativos¹²: los conceptuales (datos, hechos y conceptos), los procedimentales (motrices y cognitivos), y los actitudinales (actitudes y valores).

A.- *Contenidos conceptuales.* Nos referimos a los conocimientos o informaciones que normalmente necesitamos. Pueden ser informaciones breves, sencillas, que no requieren complicados esfuerzos de comprensión (los *hechos y datos*¹³) o contenidos, que requieren ser comprendidos antes de poder almacenarlos y utilizarlos posteriormente. Estos conocimientos nos permiten generalizar lo aprendido y aplicarlo a nuevos contextos y situaciones (son los *conceptos*)

B.- *Contenidos procedimentales.* Hablamos de procedimiento como el conjunto de acciones ordenadas que se orientan para la consecución de una meta. A veces los llamamos métodos, habilidades o estrategias.

Los procedimientos de carácter *cognitivo* se refieren a las estrategias de pensamiento, a las habilidades para crear y generalizar conocimiento. Requieren saber y utilizar ideas, conceptos, recuerdos, percepciones, expectativas, etc. Las habilidades de pensamiento están involucradas en nuestra capacidad para analizar y comprender la realidad, para construir expectativas, para tomar decisiones, para planificar nuestra vida... Son estos contenidos los que hay que movilizar en la PPJ. También las habilidades de comunicación, de planificación, de relajación son contenidos procedimentales.

12. Entendemos por contenido educativo el conjunto de saberes, de conocimientos y de habilidades que permiten a las personas (tengan la edad que tengan) mejorar su desarrollo personal y social. Es decir, todo aquello que se puede enseñar y aprender.

13. Nos referimos a informaciones simples pero importantes: fechas o acontecimientos que no debemos olvidar, tareas que realizar, teléfonos o direcciones que recordar, nombres, información simple relacionada con nuestra salud y autocuidado, y un larguísimo etcétera.

C.- *Contenidos actitudinales.* Son los contenidos educativos más complejos. Las actitudes impregnan toda nuestra vida: Nuestros roles sociales, familiares familiares;, incluso, nuestra imagen de nosotros mismos. Junto con las actitudes, las opiniones y las creencias nos conforman y sirven para organizar nuestras preferencias, para determinar lo que es valioso y es lo que nos impulsa. La PPJ también debe actuar en este ámbito, propiciando actitudes de *empowerment*, estimulando a la acción.

Por otra parte, los objetivos de los programas de PPJ son:

- Preparar a los trabajadores para que disfruten del máximo nivel de bienestar individual y social en la nueva etapa vital que es la jubilación.
- Transmitir información y favorecer el desarrollo de competencias para el afrontamiento de la jubilación y para la planificación de la nueva etapa vital que se abre después.

Veamos algunos de los muchos *objetivos específicos* en los que pueden tomar cuerpo los programas de PPJ:

- Tomar conciencia de los cambios que se van a producir, las oportunidades que se abren y los ajustes de actitud que se requieren.
- Mejorar la visión sobre los estereotipos deterministas de los conceptos de Jubilación y Vejez y reemplazarlos por una visión más realista y positiva de esta etapa de la vida.
- Favorecer que cada participantes pueda planificar su futuro tras la jubilación.
- Favorecer la adquisición de habilidades de afrontamiento psicológico a la jubilación.
- Desarrollar habilidades sociales para establecer y mantener sistemas de apoyo social y relaciones socio-familiares.
- Estimular y abrir vías para el uso creativo del tiempo libre.
- Facilitar la participación en nuevas formas de utilidad social y comunitaria: voluntariado, formación permanente, etc.
- Potenciar estilos de vida sanos para el mantenimiento de la salud física y mental.
- Informar sobre aspectos económicos y jurídicos específicos de la nueva situación, sobre temas relacionados con la vivienda, así como los recursos y servicios socio-sanitarios disponibles en el entorno.
- Aplicar las estrategias adecuadas para facilitar el cambio de actitudes, etc.

Ante la necesidad de afrontar de un modo integral los cambios que van a producirse en el entorno físico y socioafectivo, los contenidos deben abordar todas las áreas. Y para cada tema tratado habrá que desgranar los tres tipos de

contenidos expuestos, diluidos, sin necesidad de denominarlos como tal, sino propiciando que se adquieran, de una forma natural, ahora una idea y un concepto, ahora analizar nuestra actitud hacia ello ahora la estrategia para afrontarlo.

Dos grandes temas agrupan los contenidos de los programas de PPJ:

→La jubilación como proceso continuo:

- Asunción de la realidad actual (física, mental, social, económica).
- Planificación del ocio, de nuevas actividades: en el hogar, de actividades lúdicas, en acciones profesionales independientes, etc.
- Planificación de los objetivos vitales que se quieren conseguir en el tiempo que le quede por vivir. Lograr que la vida tenga un sentido para cada persona, que no sea “*matar el tiempo*”.
- Planificación conjunta con el resto de miembros de la familia con quienes convive.

→Desarrollo de habilidades personales:

- De búsqueda de recursos: personales, familiares, comunitarios (ocupaciones, actividades, relaciones, etc.).
- De interacción personal: comunicación, empatía, estrategias de negociación, comprensión, habilidades sociales, etc.
- De prevención de problemática psicológica: ansiedad, depresión, inestabilidad psicológica, etc. Habilidades para el autocontrol, para la relajación.
- De conceptualización de la nueva situación: asunción de los nuevos objetivos acordes a la realidad actual de tipo psicológico, familiar, social y psicológica.
- De prevención de problemas:
 - ⇒ Psicológicos y de trastornos de tipo somático,
 - ⇒ De tipo sociofamiliar,
 - ⇒ De tipo económico y de entorno físico, etc.

Finalmente, la metodología de los programas de PPJ deberá ser:

1. Participativa, es decir, que va a buscar que los participantes tomen un papel activo en la actividad, que expresen sus criterios, que tengan que reflexionar, cuestionarse ideas o comportamientos propuestos. Se aplica en la práctica la idea de que los mayores son activos mentalmente y que son capaces de ser protagonistas de sus aprendizajes.
2. Estará siempre centradas en los intereses, la experiencia y las opiniones de los protagonistas. Es decir, aunque partimos de un programa diseñado previamente, necesariamente el taller será flexible para adaptarse a los mayores participantes en cada actividad (acorde con la actual pluralidad

de la población mayor –mayores urbanos/rurales, con estudios previos/sin ellos, con o sin habilidades lecto–escritoras, hombres / mujeres, mayores más jóvenes y los más mayores entre los mayores, etc. –).

3. Tendrá una adecuada combinación entre teoría y práctica. *Teoría* en cuanto proporcione los conocimientos más avanzados y útiles de las ciencias relacionadas con el tema haciendo siempre el trabajo previo de presentárselos como conocimientos aplicables y *práctica* pues el taller busca la capacitación de los mayores, el desarrollo de sus competencias aplicables en la adaptación a esta fase de la vida.
4. Utilizará medios didácticos atrayentes y que propongan repertorios de actuación interesantes para ser analizados y aprender de ello. Podrán emplearse:
 - a. Presentación por Ordenador para esquematizar o presentar secuencias de procedimientos.
 - b. Visualización de películas, videos, entrevistas, etc.
 - c. Para analizar en profundidad diversos aspectos propuestos se realizará la combinación del empleo de
 - Dinámicas de grupo
 - Trabajo en gran grupo
 - d. Elaboración de conclusiones con los propios participantes que busquen la máxima transferencia de los contenidos tratados.

A la hora de desarrollar el programa ofrecemos una secuencia ya empleada en muchos cursos.

Primera Etapa:

Diagnóstico y preparación por parte de los promotores (Dirección de la Empresa, Comité de Empresa, Servicio Médico de la Empresa, los Responsables del Programa, etc.).

Difusión A través de los medios de comunicación internos de la empresa. Se especificará su carácter (voluntario, gratuito o que se realizarán dentro del horario laboral).

Inscripciones. Los interesados cumplimentarán una solicitud de inscripción. A través de carta personal se comunicará a los admitidos la información necesaria y se invitará a su pareja a la participación.

Segunda Etapa:

Una de las formas más tradicionales de abordar la jubilación es por medio de una serie de módulos que estructuran los contenidos como los que a continuación se exponen.

Módulo 1. Introducción:

- La jubilación, una etapa vital. Cambios que se producen
- Mitos y estereotipos sobre la Jubilación
- Preparación activa y positiva para una etapa vital
- Salud integral y calidad de vida
- El Plan Personal de Vida

Módulo 2. Bienestar Físico:

- Concepto integral de salud
- Hábitos saludables: nutrición, ejercicio físico, sueño, vida sexual, estilo de vida y hábitos tóxicos
- Prevención de la enfermedad y accidentes. Rehabilitación
- Asistencia sanitaria

Módulo 3. Bienestar Psico-Social:

- Autoconcepto y personalidad
- Memoria, aprender a aprender
- Trastornos psicopatológicos, enfermedad mental: factores de riesgo y prevención
- Técnicas de relajación
- Familia. Grupos y redes de relación social

Módulo 4. Tiempo libre

- Actividades ocupacionales: creativas, artesanales, manuales
- Actividades educativas: intelectuales, culturales...
- Actividades recreativas: juegos, deportes, espectáculos, viajes...
- Actividades ideológicas: políticas, religiosas, voluntariado, trabajos comunitarios, actividades intergeneracionales

Módulo 5. Nuestro entorno

- Vivienda habitual: acondicionamiento, prevención de riesgos
- Movilidad y barreras: transportes
- Alternativas de lugares de vida: Pisos tutelados, Residencias, Servicios de Ayuda a domicilio, servicios de domótica, etc.

Módulo 6. Planificación económica y legal

- Aspectos jurídicos y económicos previos a la jubilación: pensiones, rentas y planes de jubilación, gestión patrimonial para el futuro, etc.

- Derechos y responsabilidades

Módulo 7. La Jubilación: una visión positiva

- Reflexión sobre los temas tratados, transferencia, aplicabilidad
- La Preparación a la Jubilación: un proceso. “*Caminante no hay camino, se hace camino al andar*”, Antonio Machado

Tercera Etapa: La evaluación

Es necesario diseñar un sistema de *evaluación continua*, a largo del Programa. Ésta incluirá una valoración de los efectos del programa en los participantes, en relación con todos los conocimientos -conceptuales, actitudinales y a las habilidades y destrezas-. Es necesaria también una evaluación continua del propio programa para poder ir introduciendo las modificaciones que el grupo requiera.

Al finalizar el taller ha de realizar una *evaluación final* en la que deberán participar todos los allegados (participantes, profesorado, representantes de la empresa, etc.). Gracias a las sugerencias y comentarios obtenidos podremos mejorar la organización de futuros programas de PPJ.

PARA CONCLUIR

“La acción mas pequeña vale mas que la intención mas grande”

J.Huet

Aunque existen multitud de formatos posibles para desarrollar los programas de PPJ, las siguientes *características* han de reconocerse detrás de cualquiera.

Han de ser *flexibles, dinámicos*, capaces de adaptarse a las diferencias individuales de las personas y de los grupos que se conformen. Han de lograr, mediante una metodología dinámica y participativa, de que las personas puedan concebir su situación futura como una realidad a planificar¹⁴

Han de contemplar, como explicaremos a continuación, *contenidos educativos de tres tipos: conceptuales* para que puedan comprender el fenómeno de la jubilación en sus vidas, *actitudinales* para que les haga sentir capaces y que los motive hacia la acción y *procedimentales* que les proporcione habilidades, estrategias de afrontamiento aplicables en la práctica.

14. Como señalan Braithwaite y Gibson (1987), teniendo en cuenta las diferencias individuales en las necesidades, valores y objetivos de los participantes.

Serán más eficaces si ayudan a los participantes a conseguir los objetivos básicos que favorecen una buena adaptación a la jubilación¹⁵.

Siempre *desde una perspectiva de proceso*, en el que las acciones socioeducativas van a acompañar este proceso de capacitación.

Pudiéndose iniciarse un tiempo *antes de la jubilación*, a una edad más temprana (sobre los 55 años), aumentando la receptividad de las personas y dando más tiempo para iniciar procesos de cambio, de adquisición de hábitos y de planificación a medio plazo.

Deberían poder ofrecer un “*seguimiento*” de los participantes una vez concluidas éstas, así como ofrecer la ayuda necesaria para facilitar la modificación de estilos de vida poco adaptativos al retiro.

BIBLIOGRAFÍA

- AAVV. (1991): *El jubilado ante su futuro. Plan de Preparación a la jubilación*. Madrid: Narcea-INSERSO.
- ALONSO, U. (1996): “Incidencia de las intervenciones educativas y culturales en la identidad personal, la estabilidad emocional y las relaciones interpersonales”, en GUIRAO PÉREZ, M.: *Calidad de vida de los alumnos universitarios mayores*. Granada: Grupo Editorial Universitario. Universidad de Granada, 151- 155.
- ATCHLEY, R. C. (1971): “Retirement and leisure participation: Continuity or crisis?”, *The Gerontologist*, 11(1), 13-17.
- (1982): “Retirement: Leasing the world of work”, *The Annals of the American Academy of Policy and Social Science*, 464, 120-131.
- BARFIELD, R. E. y MORGAN, J. N. (1978): “Trends in planned early retirement”, *The Gerontologist*, 18, 18-22.
- BECK, S. H. (1984): “Retirement preparation programas: Differentials in opportunity and use”, *Journal of Gerontology*, 39, 596-602.
- BEDMAR MORENO, M. (2001): “Educación de personas mayores”, en COLOM CAÑELLAS, A. J. y ORTE SOCÍAS, C. (coords.): *Gerontología educativa y social. Pedagogía Social y Personas mayores*. Palma: Universitat de les Illes Balears, 427-437.
- BEEHR, T. A. y NIELSON, N. L. (1995): “Descriptions of job characteristics and retirement activities during the transition to retirement”, *Journal of Organizational Behavior*, 16, 681-690.

15. Sabiendo que lo que persiguen los trabajadores que se jubilan son, entre otras cosas, ingresos adecuados, buena salud, residir en un medio agradable y disponer de un apoyo social favorable (Seccombe y Lee, 1986; entre otros).

- BELANDO MONTORO, M. R. (2000): *Educación y vejez social. Ámbitos y propuestas de intervención*. Barcelona: PPI.
- BERMEJO GARCÍA, L. (1993): "Pedagogía y gerontología: un fin en común", *Gerpress*, 8, 4-8.
- (1993b): *Viva la jubilación. Reflexiones y sugerencias para comprender y vivir mejor la jubilación*. Madrid: Popular. (Colección Para Mayores, nº 7).
- (1995): "Educación ambiental en el medio rural de Cantabria. Programa para la prevención de la incapacidad y la adaptación ecológica", *Revista de Gerontología*, 5 (1), 38-43.
- (2004): *Educación Ambiental para personas mayores. Un modelo de Pedagogía Gerontológica*. Santander: Gobierno de Cantabria-CDESC.
- (2005): *Gerontología Educativa. Como diseñar proyectos educativos con personas mayores*. Madrid: Editorial Panamericana. (Colección Gerontología Social-SEGG).
- BEVERIDGE, W. E. (1983): "The aproach to retirement: A study of the perceptions and expectations of a sample of men from three occupational levels", *Journal of European Industrial Training*, 7, 4-9.
- BOSSÉ, R., ALDWIN, C. M., LEVENSON, M. R. y WORKMAN-DANIELS, K. (1991): "How stressful is retirement? Fundings from the normative aging study", *Journal o Gerontology: Psychological Sciences*, 46(1), 9-14.
- BOYACK, V. L. y TIBERI, D. M. (1975): "A study of preretirement education". Paper presented at *The Annual Meeting of the Gerontological Society*, Lousville.
- BRAITHWAITE, V.A. y GIBSON, D.M. (1987): "Adjustment to retirement: What we know and what we need to know", *Aging and Society*, 7, 1-18.
- BRANDA, L. A. (2001): "Innovaciones educativas. Aprendizaje basado en problemas, centrado en el estudiante y en grupos pequeños", *Revista de Enfermería Rol*, 24 (4), 309-312.
- CANO, F. (1996): "Estrategias y estilos de aprendizaje en la edad adulta y la vejez", en GUIRAO PÉREZ, M.: *Calidad de vida de los alumnos universitarios mayores*. Granada: Grupo Editorial Universitario. Universidad de Granada, 129-140.
- CHENE, A. y SIGOUIN, R. (1997): "Reciprocity and Older Learners", *Educational Gerontology*, 23, 259-272.
- CLARK, R. L., JOHNSON, T. y McDERMED, A. A. (1980): "Allocation of time and resources by married couples approaching retirement", *Social Security Bulletin*, 43, 3-17.
- COLL, C. (1996): "Psicología y educación: aproximación a los objetivos y contenidos", en COLL, C., PALACIOS, J. y MARCHESI, A.: *Desarrollo psicológico y educación. Psicología de la Educación II*. Madrid: Alianza Editorial, 8-21
- COLL, C. y VALLS, E. (1992): "El aprendizaje y la enseñanza de los procedimientos", en COLL, C., POZO, J. I., SARABIA, B. y VALLS, E.: *Los contenidos en la reforma. Enseñanza y aprendizaje de conceptos, procedimientos y actitudes*. Madrid: Santillana, 81-132.

- COLOM CAÑELLAS, A.J. y ORTE SOCÍAS, C. (coords.) (2001): *Gerontología educativa y social. Pedagogía Social y Personas mayores*. Palma: Universitat de les Illes Balears, 529-543.
- COSTA, P.T. y McRAE, R.R. (1980): "Somatic complaints in male as a function of age and neuroticism: A longitudinal analysis", *Journal of Behavioral Medicine*, 3, 245-251.
- CROSS, K.P. y FLORIO, C. (1978): *You are never too old to learn*. New York: McGraw Hill.
- ESCARBAJAL DE HARO, A. (1998): "Fomentando la reflexión crítica en las personas mayores", en SÁEZ CARRERAS, J. y ESCARBAJAL DE HARO, A. (coords.): *La educación de personas adultas. En defensa de la reflexividad crítica*. Salamanca: Amarú, 143-202.
- FERNÁNDEZ, A. y PUENTE, J. M. (dirs.) (1992): *Educación de personas adultas. 2. Psicopedagogía y microdidáctica*. Madrid: Diagrama.
- FERNÁNDEZ-RÍOS, L. y GARCÍA-FERNÁNDEZ, M. (1999): "Psicología preventiva y calidad de vida", en SIMÓN, M.A. (ed.) *Manual de psicología de la salud. Fundamentos, metodología y aplicaciones*. Madrid: Biblioteca nueva, 133-154.
- FRIEDMAN, E. A. y HAVIGHURST, R. J. (1954): *The meaning of work and retirement*. Chicago: University of Chicago Press.
- FROUFE QUINTAS, S. (1998): "Aprender de mayores: La Universidad de la Experiencia", *Documentación Social*, 112, 269-283.
- FRY, P. S. (1992): "A consideration of cognitive factors in the learning and education of older adults". *International Review of Education*, 38 (4), 303-327.
- GARCÍA ARROYO, M. J. (2001): "La educación y el aprendizaje como medio optimizados de la calidad de vida en un grupo de personas mayores", en COLOM CAÑELLAS, A. J. y ORTE SOCÍAS, C. (coords.). *Gerontología educativa y social. Pedagogía Social y Personas mayores*. Palma: Universitat de les Illes Balears, 293-306.
- GARCÍA MARTÍNEZ, A. (2000): "Modelos socio-educativos para las personas mayores", en MEDINA TORNERO, M. E. y RUIZ LUNA, M. *Políticas sociales para las personas mayores en el próximo milenio*. Murcia: Caja de Ahorros del Mediterráneo, 331-339.
- GARCÍA MÍNGUEZ, J. (1998): "El derecho de aprender sin límite de edad", en SÁEZ CARRERAS, J. y ESCARBAJAL DE HARO, A. (coords.) *La educación de personas adultas. En defensa de la reflexividad crítica*. Salamanca: Amarú.
- GARCÍA MÍNGUEZ, J. y SÁNCHEZ GARCÍA, A. (1998): *Un modelo de educación en los mayores: La interactividad*. Madrid: Dykinson.
- GLENDENNIG, F. (1984): "Educational Gerontology. Towards a necessary discipline?", en *Gerontology: Social and behavioural perspectives*. Kent: Bromley Croom Helm, 225-234.
- GOUDY, W.J., POWERS, E.A. y KEITH, P. (1975): "The worksatisfaction, retirement-attitud typology: Profile examination", *Experimental Aging Research*, 1, 267-279.

- GRATTON, B. y HAUG, M. R. (1983): "Decision and adaptation", *Research on Aging*, 5(1), 59-76.
- HACKMAN, J. R. y OLDFHAM, G. R. (1976): "Motivation through the desing of work: Test os a theory", *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, 250-279.
- HICKSON, J., HOUSLEY, W. F. y BOYLE, C. (1988): "The relationship of locus of control, age, and sex to life satisfaction and death anxiety in older persons", *International Journal of Aging and Human Development*, 26(3), 191-195.
- HORNSTEIN, G.A. y WAPNER, S. (1985): "Modes of experiencing and adapting to retirement", *Journal of Aging and Human Development*, 21(4), 291-315.
- HOTARD, S. R., McFATTER, R. M., McWHIRTER, R. M. y STEGALL, M. E. (1989): "Interactive effects of extraversion, neuroticism and social relationship on subjective well-being", *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 321-331.
- HOULE, C. O. (1974): "The changing goals of education in the perspective of lifelong learning", *International Review of Education*, 20, 430-445.
- HULTSCH, D. F. y DIXON, R. A. (1990): "Learning and memoring in aging", en BIRREN, J. E. y WARNER SCHAIE, K. (ed.): *Psychology of aging*. San Diego: Academic Press, 258-269.
- IMEL, S. (1995): *Teaching Adults: Is it Different? Myths and Realities*. ERIC ED3816690.
- JAMES, A., JAMES, W. L. y SMITH, H. (1984): "Reciprocity as a coping strategy of the elderly: A rural Irish perspective", *The Gerontologist*, 24, 483-489.
- JOUKAMAA, V. M. y SALOKANGAS, R. K. R. (1989): "Retirement aging, psycho-social adaptation and mental health. Finding of the TURVA project", *Acta Psychiatrica Scand.*, 80, 356-367.
- KILTY, K. M. y BEHLING, J. H. (1980): *The professional worker, work alienation and preretirement planning and attitudes (research report)*. Washington: The NRTA-AARP Andrus Foundation.
- LECLERC, J. G. (1985): "Understanding the educational needs of older adults: A new approach", *Educational Gerontology*, 2-3, 137-144.
- LEEHR, U. y DREHER, G. (1970): "Determinants of attitudes towards retirement", en HAVIGHURST, R.J. et al. (Eds.), *Adjustment to retirement: A cross-nationat study*. Assen, The Netherlands, Van Gorcum.
- LIMÓN MENDIZABAL M. R. (1997): "La educación de las personas mayores", en PETRUS, A. (coord.): *Pedagogía Social*. Barcelona: Ariel Educación, 292-329.
- MARÍN, R. y DE LA TORRE, S. (1991): *Manual de la creatividad*. Barcelona: Vicens Vivens.
- MARTÍN GARCÍA, A. V. (1994): *Educación y envejecimiento*. Barcelona: PPU.
- MCCLUSKY, H. Y. (1978): "The community of generations: A goal and a context for the education of persons in the later years", en SHERRON, R. H. y LUMSDEN, D. B. (eds.): *Introduction to Educational Gerontology*. New York: Hemisphere.

- MCPHERSON, B. y GUPPY, N. (1979): "Pre-retirement life-style and the degree of planning for retirement", *Journal of Gerontology*, 34, 254-263.
- MONTERO GARCÍA, I. (2000): "Nuevas perspectivas en el aprendizaje de los mayores", en ALCALÁ MANGAS, M. E. y DÉ VALENZUELA SANCHEZ, E. (eds.): *El aprendizaje de los mayores ante los retos del nuevo milenio*. Madrid: Dykinson, 91-131.
- MOODY, R. H. (1976): "Philosophical presuppositions of education for old age", *Educational Gerontology*, 1, 1-16.
- MORAGAS MORAGAS, R. (1991): *La jubilación. Un enfoque positivo*. Barcelona: Grijalbo.
- (1991): *Gerontología social. Envejecimiento y calidad de vida*. Barcelona: Herder.
- MORENO GARCÍA, C. y LÓPEZ-HERRERÍAS, J.A. (2001): "Las personas mayores, como modelo socio-culturalizador", en COLOM CAÑELLAS, A. J. y ORTE SOCÍAS, C. (coords.): *Gerontología educativa y social. Pedagogía Social y Personas mayores*. Palma: Universitat de les Illes Balears, 77-89.
- MOTTAZ, C. (1986): "Gender differences in work satisfaction, work related rewards and values and the determinants of work satisfaction", *Human Relations*, 39, 359-377.
- MOUSSER et al. (1985): Citado en ASKHAM, J. (1995): "The married lives of older people", en ARBER, S. y GINN, J. (eds.) *Connecting gender and ageing. A sociological approach*. Buckingham: Open University Press.
- NACIONES UNIDAS (2002): Plan Internacional de Acción sobre el Envejecimiento. Nueva York: UN.
- NEUGARTEN, B. L, MOORE, J.W. y LOWE, J. C. (1999): Normas de la edad, limitaciones de la edad y la socialización de los adultos, en NEUGARTEN, B. L.: *Los significados de la edad*. Barcelona: ALBOR- Master de Gerontología Social, 47-59.
- NEWMAN, E. S., SHERMAN, S. R. y HIGGINS, L. E. (1982): "Retirement expectations and plans: A comparison of professional men and women", en SZINOVACZ, M. (ed.): *Womens retirement: Policy implications of recent research*, Beverly Hills, California: Sage, 123-139.
- OKUN, M.A. (1977): « Implications of geropsychological research for the instruction of older adults », *Adult Education*, 27 (3), 139-155.
- OMS (2002): *Envejecimiento Activo*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- (2002): "Envejecimiento activo: un marco político. Contribución de la Organización Mundial de la Salud a la Segunda Asamblea de las Naciones Unidas sobre el Envejecimiento", *Rev Esp Geriatr Gerontol*, 37 (S2), 74-105.
- ÓRAND, A. M. y HENRETTA, J. C. (1982): "Delayed career entry, industrial pension structure, and early retirement in a cohort of unmarried women", *American Sociological Review*, 47, 365-373.
- PÉREZ SERRANO, G. (1996): "El aprendizaje adulto. Características psicopedagógicas", en GARCÍA LORENZO, L. y AMADOR MUÑOZ, L. (dir.): *Formación de formadores. La formación a distancia en el mundo laboral*. Sevilla: Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, 83-118.

- PERKINS, K. (1991): "Blue-collar women and retirement", *Social Work Research and Abstract Abstract of Disertation*, 27(3).
- (1995): "Social insecurity: Retirement planning for women", *Journal of Women and Aging*, 7(1-2), 37-53.
- PETERSON, D.A. (1985): "The Development of Education for Older People in the USA", en GLENDENNIG, F.: *Educational Gerontology. International perspectives*. London: Croom Helm, 81-100.
- PETRUS ROTGER, A. (2001): "Nuevas experiencias de intervención socioeducativa hacia las personas mayores", en COLOM CAÑELLAS, A. J. y ORTE SOCÍAS, C. (coords.): *Gerontología educativa y social. Pedagogía Social y Personas mayores*. Palma: Universitat de les Illes Balears, 611-647.
- REQUEJO OSORIO, A. (1998): "Sociedad del aprendizaje y tercera edad", *Teoría Educación*, 10, 145-167.
- RHODEWALT, F. y AGOSTPOTTIR, A. (1984): "On the relationship of hardiness to the type A behaviour pattern: Perception of life events versus coping with life events", *Journal of Research in Personality*, 18, 212-223.
- RICHARDSON, V. y KILTY, K. (1991): "Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity", *Journal of Aging and Human Development*, 33(2), 151-169.
- ROA VENEGAS, J. M. (1999): "Valor educativo de la tercerda edad", *Comunidad Educativa*, 262, 36-40.
- ROMANS, M. y VILADOT, G. (1998). *La educación de las personas adultas. Cómo optimizar la práctica diaria*. Barcelona: Paidós.
- RUBIO HERRERA, R. y FERNÁNDEZ DE HARO, E. (1996): "Autoconcepto y autoestima en la edad adulta", en GUIRAO PÉREZ, M.: *Calidad de vida de los alumnos universitarios mayores*. Granada: Grupo Editorial Universitario. Universidad de Granada, 141-146.
- SÁEZ CARRERAS, J. (1998): "Pensando en las personas mayores: de la reflexión práctica y la reflexión crítica", en SÁEZ CARRERAS, J. y ESCARBAJAL DE HARO, A. (coords.): *La educación de personas adultas. En defensa de la reflexividad crítica*. Salamanca: Amarú.
- SÁEZ, N. y VEGA J. L. (1989): *Acción socio-educativa en la tercera edad*. CEAC. Editorial Educación y Enseñanza.
- SALOKANGAS, R. K. R. y JOUKAMAA, M. (1991): "Physical and mental health changes in retirement age", *Psychotherapy and Psychosomatics*, 55, 100-107.
- SECCOMBE, K. y LEE, GR. (1986): "Gender differences in retirement satisfaction and its antecedents", *Research on Aging*, 8, 426-440.
- SPIGNER-LITTLES, D. y ANDERSON, C.E. (1999): "Constructivism: A Paradigm for Older Learners", *Educational Gerontology*, 25, 203-209.
- STECKER, M. (1995): "Why do beneficiaries retire? Who among them return to work", *Social Security Bulletin*, 18(3).
- SZINOVACZ, M. (1986-87): "Preferred retirement timing and retirement satisfaction in women", *International Journal of Aging and Human Development*, 24(4), 301-317.

- (1996): "Couplesemployment/ retirement patterns and perceptions of marital quality", *Research on Aging*, 18(2), 243-268.
- SZINOVACZ, M. y WASHO, C. (1992): "Gender differences in exposure to life events and adaptation to retirement", *Journal of Gerontology*, 47 (4), 191-196.
- THOMPSON, W.E. (1958): "Pre-retirement anticipation and ajustment in retirement", *Journal of Social Issues*, 14, 35- 45.
- TORRE, S. de la (1991): *Evaluación de la creatividad*. Madrid: TAEC-Escuela Española.
- TORRES, M. (1999): "Actitudes y motivaciones de las personas mayores hacia su desarrollo personal", *Cuadernos técnicos de Servicios Sociales*, 7. Consejería de Servicios Sociales CAM.
- TRULUCK, J. E. y COURTENAY, B. C. (1999): "Learning Style Preferences Among Olders Adults", *Educational Gerontology*, 25, 221-236.
- TYLER JOHN, M. (1988): *Geragogy: A theory for teaching the elderly*. New York-London: The Haworth Press.
- UNESCO (1985): *Education et personnes âgées en France. Rapport pour IV Conference Internationale sur l'Education des Adultes*. Paris: Centre International de Gérontologie Sociale.
- VEGA, J. L. y BUENO, B (1995): *Desarrollo adulto y envejecimiento*. Madrid: Síntesis.
- (1996): *Pensando en el futuro: Curso de preparación para la jubilación*. Madrid: Síntesis.

Webs de interes:

<http://www.imsersomayores.csic.es/salud/psicologia/sociedad/pyr.html>

<http://gero.usal.es>