

Prejubilación activa: demandas, necesidades e intereses de las personas prejubiladas de la minería asturiana

T. Martínez-Rodríguez^a, P. Rodríguez-Rodríguez^b, B. Díaz-Pérez^c, C. Trigo-Villarino^a y M.J. Elizalde-Sánchez^a

^aDirección General de Atención a Mayores, Discapacitados y Personas Dependientes. Consejería de Vivienda y Bienestar Social. Oviedo. Asturias. España.

^bGobierno del Principado de Asturias. Oviedo. Asturias. España.

^cDirección General de Atención a Mayores, Discapacitados y Personas Dependientes. Consejería de Vivienda y Bienestar Social. Oviedo. Asturias. España.

RESUMEN

Objetivos: detectar y analizar las demandas, necesidades e intereses de las personas prejubiladas de la minería asturiana como consecuencia de su salida anticipada del trabajo.

Material y métodos: se desarrollaron 3 líneas de estudio: *a/* investigación de corte cualitativo dirigida a analizar la jubilación anticipada en Asturias en la que se utilizaron las técnicas de la entrevista en profundidad y el grupo de discusión; *b/* talleres grupales para prejubilados de la minería, y *c/* registro de un cuestionario de intereses.

Resultados: la prejubilación en la minería presenta aspectos que son vividos de manera muy positiva, como la ganancia en salud y seguridad, pero también aparecen demandas derivadas de la falta de habilidades personales para la planificación de un nuevo ritmo cotidiano, así como de la falta de rol social. Respecto a las necesidades identificadas, unas hacen referencia a una dimensión individual (preparación para afrontar una nueva situación, formación para adquirir habilidades que permitan ocupaciones significativas y saludables) y otras tienen que ver con una dimensión grupal como la necesidad de encuentro colectivo y de roles que impliquen reconocimiento social. Los intereses detectados (formación, ocio y voluntariado) se agrupan en: nuevas tecnologías, comunicación social, apoyo social, artesanía, salud, medio ambiente y tradición.

Conclusiones: los procesos de prejubilación deben ir acompañados de una intervención psicosocial de índole preventiva que contemple diferentes aspectos: preparación a la nueva situación, formación en habilidades que permitan ocupaciones significativas y la promoción de hábitos saludables y la canalización de este colectivo hacia actividades sociales de relevancia para la comunidad.

Palabras clave

Prejubilación. Participación social. Envejecimiento activo. Ocio y tiempo libre. Formación. Voluntariado.

Correspondencia: Sra. T. Martínez-Rodríguez.

Área de planificación y programación. Dirección General de Atención a Mayores Discapacitados y Personas Dependientes.

General Elorza, 35. 33001 Oviedo. Asturias. España.

Correo electrónico: teresmr@princast.es

Recibido el 8-11-04; aceptado el 7-07-05.

Active early retirement: the demands, needs and interests of persons taking early retirement from the mining industry in Asturias (Spain)

ABSTRACT

Objectives: to detect and analyse the demands, needs and interests of persons taking early retirement from the mining industry in Asturias.

Material and methods: three lines of investigation were developed: *a/* qualitative research to analyse early retirement in Asturias, which employed the techniques of in-depth interview and group discussion, *b/* group workshops for individuals taking early retirement from the mining industry, and *c/* a register of a questionnaire about interests.

Results: there are certain aspects to early retirement from mining that were viewed as highly positive, for example, better health and safety. However, demands also arise caused by a lack of personal skills to enable reorganisation of a new rhythm of daily life, as well as the absence of a social role. Some of the needs identified were related to the individual (preparation for coping with a new situation, training to acquire skills leading to healthy, meaningful occupation). Others were more at the group level, such as the need for collective meetings and for roles that involve social acknowledgement. The interests detected (training, leisure time and voluntary work) were grouped as follows: new technologies, social communication, social support, handicrafts, health, environment and tradition.

Conclusions: early retirement processes should be linked to psychological and social preventive action dealing with issues such as preparation for a new situation, training in skills to enable meaningful occupation and healthy habits, and channelling of this collective towards social activities of significance to the community.

Key words

Early retirement. Social participation. Active ageing. Leisure and free time. Training. Voluntary work.

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la prejubilación se ha generalizado en las sociedades modernas. Comenzó a finales de los años setenta en el sector secundario y cobró especial virulen-

cia en los países en los que la industria siderometalúrgica y extractiva tenía un peso preponderante. Posteriormente, además de los procesos de reconversión que afectan a este sector, la tendencia de las salidas anticipadas del mercado laboral se ha extendido también a la actividad del sector terciario y, así, la reestructuración de empresas y los expedientes de regulación de empleo, sobre todo en ámbito de la banca, son hoy moneda corriente.

Se trata, pues, de un asunto de trascendencia social al que hasta ahora no se ha prestado demasiada atención ni desde el ámbito de la investigación ni de la intervención. Sin embargo, teniendo en cuenta el gran número de personas y familias que están afectadas por sus consecuencias, la sociedad debería comenzar a dar respuestas ajustadas a este nuevo fenómeno. Integrar el hecho de la prejubilación —como la jubilación misma— en nuestra realidad obliga a intentar comprender un fenómeno que, en el plano individual, puede alterar la vida de las personas de manera radical y, en el colectivo, existe el riesgo de condenar a vivir en el margen de la vida social a un importante grupo de ciudadanos.

La prejubilación es una realidad que afecta sobremanera al Principado de Asturias y, de forma especial, a sus comarcas mineras. Las primeras prejubilaciones tuvieron lugar a principios de la década de los noventa y sucesivamente continúan produciéndose abarcando diferentes sectores: minería, metalurgia, naval y banca, fundamentalmente^{1,2}. Según datos recogidos en un informe sobre las prejubilaciones en la industria asturiana³, las personas prejubiladas en el segundo trimestre de 2002 eran, en Asturias, alrededor de 11.000, de las que aproximadamente la mitad pertenecía al sector de la minería.

El presente artículo analiza las demandas, las necesidades y los intereses de las personas prejubiladas de la minería asturiana. Éste contiene los resultados de la primera fase y uno de los ejes de actuación del programa Prejubilación activa, experiencia pionera de intervención psicosocial en personas prejubiladas y sus parejas, puesto en marcha en el año 2002 desde la Consejería de Asuntos Sociales del Principado de Asturias⁴.

Se trata de un programa enmarcado dentro del Plan Complementario de Reactivación de las Comarcas Mineras y es fruto del consenso entre el Gobierno del Principado de Asturias y los sindicatos mineros SOMA-FIA-UGT y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. Fue diseñado con el objetivo fundamental de aportar mayor conocimiento sobre este fenómeno y, fundamentándose en él, desarrollar acciones capaces de promover en las personas prejubiladas, y en su entorno, habilidades que favorecieran su adaptación a la nueva situación a la par que canalizaran su experiencia y tiempo en favor de la comunidad.

Prejubilación activa fue diseñado de manera integral e integrada. El programa comprende 4 áreas complementa-

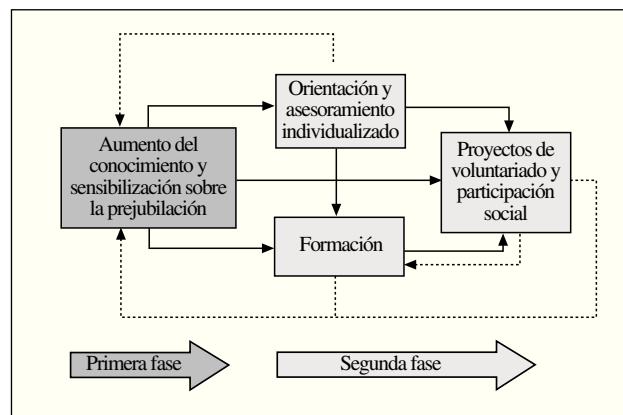


Figura 1. Áreas que integran el programa Prejubilación activa y secuencia de implementación.

rias de actuación (fig. 1), desde las cuales se vienen desarrollando, de un modo secuenciado (período 2002-2005), diversas acciones:

a. *Aumento del conocimiento del fenómeno de la prejubilación y sensibilización social.* Desde esta área, desarrollada en una primera fase, se llevaron a cabo diferentes acciones para detectar y analizar las necesidades de las personas prejubiladas y sus parejas.

b. *Orientación y asesoramiento a las personas prejubiladas y sus familias.* Desde el inicio del programa se puso en funcionamiento un servicio específico de orientación y asesoramiento individualizado para las personas prejubiladas y sus familias.

c. *Formación para las personas prejubiladas y sus parejas.* Una vez terminadas y analizadas las actuaciones del área a, anualmente se ha venido programando una amplia gama de acciones formativas organizadas en torno a diferentes núcleos temáticos que son seleccionadas teniendo en cuenta las necesidades previamente identificadas y que recogen de manera especial los intereses manifestados por los propios interesados.

d. *Promoción de proyectos de voluntariado y participación social.* Desde esta área se concretan y ponen en marcha diferentes proyectos en los que las personas prejubiladas desean involucrarse de una manera solidaria y altruista. Éstos se definen según las características e intereses de las personas que previamente han accedido a diferentes acciones formativas.

En esta colaboración se da cuenta de los resultados obtenidos de las acciones que se incardinan en el área mencionada en el epígrafe a. Es decir, del proceso de investigación que, desde la pluralidad metodológica, habría de constituir el basamento del resto de las áreas que desarrollar.

El papel que cumple el trabajo en la vida de las personas, las variables que inciden en la adaptación a la inactividad laboral, así como sus efectos en múltiples dimensiones del individuo, han sido estudiados fundamentalmente en contextos de jubilación y desempleo. Pero apenas existen evidencias científicas sobre lo que supone, desde una dimensión psicosocial, un fenómeno relativamente nuevo como es la prejubilación. Es por esta escasez de investigación por lo que en el diseño de este programa consideramos esencial incluir un conjunto de estudios que aportaran mayor conocimiento sobre éste.

Contamos con aportaciones científicas suficientes que señalan la gran trascendencia que el trabajo tiene en la vida cotidiana de las personas. El trabajo, en un mundo egocéntrico —característica común en las sociedades desarrolladas—, cumple importantes funciones para el individuo. Como es señalado en diferentes estudios⁵⁻⁷, el trabajo determina el rol social de la persona, regula el ritmo y la actividad cotidiana, proporciona redes y relaciones sociales, contribuye al dominio del ambiente, puede ayudar al desarrollo de la expresión creativa, ofrece significado a la acción individual e influye en la autoestima.

Los efectos del cese de la actividad laboral, especialmente tras la jubilación, también han sido, desde hace ya varias décadas, objeto de investigación. Diferentes estudios concluyen que la jubilación implica un proceso personal de adaptación a una nueva situación, y en ella existen potencialmente tanto aspectos positivos como negativos para la persona. Por lo tanto, ni de la repercusión del hecho de salir anticipadamente de la actividad laboral en un momento determinado ni del resultado del proceso adaptativo posterior puede deducirse un resultado único. Atchley⁸ señala que en el proceso de adaptación se sucede una serie de fases que cada persona va atravesando y donde, a su vez, interviene un amplio conjunto de variables que condicionan y mediatisan dicho proceso apareciendo importantes diferencias interindividuales. Dentro de los posibles efectos positivos de la jubilación se han descrito la mayor disposición de tiempo libre para emprender nuevos proyectos y desarrollar aficiones, la mayor dedicación a la familia y el menor nivel de estrés asociado a tensiones laborales. Como efectos negativos de la jubilación, se han revelado significativos la reducción de ingresos, la restricción de la variedad de la vida personal —reducción de metas y actividades—, la disminución de la capacidad de tomar decisiones, el menor desarrollo de las capacidades personales, la exposición a actividades psicológicamente desestabilizadoras, el incremento de la inseguridad ante el futuro, la merma de las relaciones interpersonales, la aparición de conflictos con la pareja, la pérdida de posición social o el descenso de la autoestima^{7,9-13}.

Respecto a las variables que intermedian este proceso de adaptación, cabe señalar el estado de salud, el nivel económico, el nivel cultural y educativo, el apoyo familiar, las características previas del trabajo, los hábitos perso-

nales, variables de personalidad así como las actitudes y estilo de afrontamiento ante los cambios^{12,14-16}.

Teniendo en cuenta estos hallazgos no es aventurado suponer que la prejubilación pueda tener similares efectos para la persona, en especial teniendo en cuenta que esta salida anticipada del trabajo adelanta varios años el cese de la actividad laboral. En casos como el del régimen especial de la minería, donde existe un coeficiente reductor que acorta la vida laboral en función de la categoría profesional desarrollada, la prejubilación puede producirse desde los 42 años para los trabajadores que hayan estado un período de unos 20 años en puestos de trabajo de arranque donde las condiciones, además de entrañar importante riesgo, son de alta insalubridad (polvo, humedad, ruido...).

Pero existe otra dimensión de interés desde el punto de vista sociológico, que es el hecho de que la prejubilación es, sobre todo, una construcción social. Y la esencia del rol de la persona prejubilada es carecer de estatus social y, por tanto, estar marcada por la indefinición y la ambigüedad. La persona que sale anticipadamente del mercado laboral no es trabajadora ni es desempleada; tampoco está jubilada. Lo único claro es que ha perdido para siempre su puesto de trabajo y, al tiempo, está expuesta al riesgo de perder identidad. Durante la época de actividad laboral estamos sometidos a muchas presiones, a intensos horarios; tenemos la sensación de carecer de tiempo y de libertad para realizar proyectos personales y soñamos a menudo con jubilarnos o que nos toca la lotería. Sin embargo, cuando llega la ocasión de poder disfrutar de ese tiempo y, tras una primera fase de euforia, aparecen las dificultades: hay que crearse un proyecto de vida nuevo y significativo, hay que estructurar el tiempo de cada jornada, afrontar situaciones que no se habían considerado previamente, como es la pérdida de relaciones y de rol social. Todo ello significa un enorme impacto en la vida de las personas, que puede desembocar en una pérdida de autoestima, según hemos señalado. Todos hemos sido socializados para seguir una determinada trayectoria durante nuestra vida, en la que el trabajo tiene una gran centralidad. Sin embargo, quienes cesan anticipadamente en la actividad laboral se encuentran con que la vida les coloca ante una situación para la que nadie les había preparado y la mayoría, como es obvio, no cuenta con elementos, formación ni canales donde poder verter a la sociedad toda la energía que tiene una persona cuando todavía puede no haber cumplido ni los cincuenta años.

A lo largo de la mayor parte de nuestra vida es la sociedad la que estructura nuestro tiempo de manera acorde a cada una de las fases del ciclo vital; no lo estructuramos nosotros. Existen canales sociales predeterminados por los que se nos va dirigiendo a lo largo de cada etapa de la vida en consonancia con la expectativa funcional que socialmente se nos atribuye. Durante la infancia vamos al colegio, después tenemos que formarnos para un empleo, luego hay que trabajar durante muchos años. Pero

cuando llega el cese laboral, se produce un corte radical donde la sociedad no ofrece nada. La persona se encuentra así, sola, ante un gran vacío. Y aunque algunas son capaces de buscar salidas individuales, no hay duda de que la sociedad debe saber articular una respuesta colectiva ante este nuevo fenómeno.

Sin embargo, y como ya ha sido indicado, a diferencia de la jubilación, la prejubilación, por ser un fenómeno social emergente, está todavía poco estudiado, y es por ello que en el programa Prejubilación activa se comenzó a llevar a cabo un conjunto de investigaciones. Uno de los objetivos que nos propusimos fue obtener resultados que proporcionaran una interpretación sociológica sobre esta nueva institución que ha emergido en las sociedades modernas. El otro fin del conjunto de estudios desarrollados era contar con una exploración inicial de la situación, las características y las necesidades de las personas prejubiladas para poder sentar, así, las bases de una adecuada intervención. En este sentido, y entrando con ello en el contenido propio de este artículo, los objetivos que guiaron esta propuesta de estudio y acercamiento al fenómeno de la prejubilación en las personas de la minería asturiana fueron los siguientes:

1. En primer lugar, analizar el fenómeno de las salidas anticipadas de los/as trabajadores/as de diferentes sectores productivos asturianos para obtener el contexto sociológico general del fenómeno y, sobre él, recoger las demandas de las personas prejubiladas.

2. En segundo lugar, detectar y analizar, en el ámbito del sector de la minería, las necesidades concretas existentes tanto en las personas prejubiladas como en su núcleo familiar de cara a definir estrategias para una adecuada adaptación a una vida sin actividad laboral.

3. En tercer lugar, identificar los intereses de formación, ocio y de participación social en voluntariado de los propios interesados con el fin de recogerlos en el diseño de la fases propias de intervención.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se llevaron a cabo tres líneas complementarias de investigación. En primer lugar se diseñó un estudio estructural cualitativo para identificar y analizar las variables que inciden en el proceso de adaptación de las personas prejubiladas. Paralelamente, y con el doble propósito de obtener información más precisa sobre el sector de la minería, a la par de ir sensibilizando y captando personas para las fases de posterior intervención, se organizaron grupos focales específicos para este sector en que se recogieron las demandas, necesidades e intereses de las personas prejubiladas. En tercer lugar, se elaboró un cuestionario de recogida de intereses de formación, ocio y participación social en voluntariado para ser cumplimentado por prejubilados mineros.

La investigación. Análisis de la jubilación anticipada en Asturias: aspectos psicosociales de la prejubilación en diferentes sectores productivos

Uno de los objetivos que pretendíamos alcanzar, como se ha dicho, iba dirigido a analizar los aspectos propiamente sociológicos y psicosociales de la jubilación anticipada en Asturias y, concretamente, a identificar y analizar las variables con incidencia en la adaptación a la salida del trabajo desde una dimensión global. Por otra parte, también se quería obtener información sobre las necesidades de las personas prejubiladas de cara a prevenir desajustes emocionales y articular las oportunas medidas de intervención que pudieran favorecer la adaptación a la salida de la actividad laboral. Teniendo en cuenta el carácter exploratorio del estudio, optamos por llevarlo a cabo desde una metodología de corte cualitativo, y se encargó su materialización a dos especialistas cualitativistas de la Universidad de Oviedo, las profesoras Díaz y Prieto¹⁷.

Se utilizaron dos de las técnicas de investigación consideradas más apropiadas a los objetivos buscados: la entrevista en profundidad y el grupo de discusión. Mediante ellas se pudo recoger el discurso personal de los actores sociales, evitando introducir en un tema tan poco estudiado el sesgo que pueden acarrear las categorías de respuesta propias de una encuesta, técnica cuantitativa adecuada y ampliamente utilizada en la investigación social cuando ya existe un mayor grado de conocimiento sobre la realidad social objeto de estudio.

Para el trabajo de campo se seleccionó a personas prejubiladas de diferentes sectores productivos y ramas de actividad donde en el Principado de Asturias se están produciendo salidas anticipadas del trabajo. Concretamente, participaron prejubilados del sector de la minería, de la industria siderúrgica, del sector naval y del sector servicios, con la intención de obtener información heterogénea que permitiera establecer comparaciones y conocer así la influencia diferencial de las variables estudiadas en función de los diferentes contextos de salida del trabajo.

Se desarrollaron 36 entrevistas, de las cuales 16 se hicieron a personas prejubiladas del sector de la minería. Además se realizaron 7 más a informantes cualificados, principalmente mujeres, para poder profundizar en el análisis del papel que la mujer tiene en el proceso de adaptación a la prejubilación, así como en el tema de las relaciones de pareja en relación con la salida de la actividad laboral. Paralelamente se llevaron a cabo 4 grupos de discusión, 2 de ellos en las cuencas mineras, y otros 2 en la zona central de Asturias (Oviedo y Gijón); se incluía, en estos 2 últimos, a los trabajadores de los 4 sectores indicados.

Los grupos focales de prejubilados mineros y sus parejas

Esta técnica, propia también de la investigación cualitativa, fue la utilizada en el diseño del estudio a aplicar

específicamente para el sector de la minería, colectivo destinatario del programa Prejubilación activa. Nos planteamos los siguientes objetivos específicos: complementar y ampliar el conocimiento sobre el significado y la repercusión de la prejubilación en la vida de sus protagonistas; recoger demandas e identificar necesidades para reorientar su futuro, y avanzar en la sensibilización de pequeños grupos hacia la utilización significativa del tiempo libre.

Se organizaron 9 grupos en los que participó un total de 203 personas, entre prejubilados y sus parejas. Se desarrollaron descentralizadamente en los diferentes territorios concebidos en Asturias como las comarcas mineras: Nalón, Caudal, Narcea, Oviedo-Siero y Gijón-La Camocha.

El trabajo de los grupos se llevó a cabo en 3 sesiones, distribuidas con una frecuencia semanal y con unas 4 h de duración cada una. La primera sesión se dirigió en cada grupo a discutir y analizar la repercusión de la prejubilación en sus vidas. La segunda sesión, a expresar demandas e identificar necesidades. La tercera y última, a mostrar intereses de formación y ocio, así como a avanzar en ideas de posibles proyectos de participación social y actividades de voluntariado donde las personas prejubiladas de la minería pudieran involucrarse.

Cuestionario sobre intereses de formación y ocio

El Servicio de Información y Asesoramiento fue puesto en marcha desde el inicio del programa y desde éste, mientras se desarrollaba la investigación sociológica y se llevaban a cabo los grupos focales, se empezó a establecer contactos personalizados con prejubilados. La captación inicial se realizó a través de los diferentes centros sociales de personas mayores con presencia de prejubilados, realizando a la par labores de sensibilización y de recogida de información.

Se diseñó un cuestionario que iba siendo cumplimentado por las personas prejubiladas que accedían al servicio y que de forma voluntaria consentían a ello. En su elaboración se tuvieron en cuenta tres dimensiones de análisis, relacionadas con sus intereses y preferencias: a) formación que desearían recibir para mejorar sus hábitos de vida y ocio; b) actividades de ocio que habitualmente realizaban o que les interesaría realizar, y c) proyectos de voluntariado en que les gustaría participar. La selección de los tópicos del cuestionario se realizó a partir de la información provisional que se iba obteniendo a medida que el trabajo de campo de las otras 2 líneas de investigación avanzaba.

Cada persona podía señalar cuantas preferencias quisiera en torno a las tres cuestiones, combinando la modalidad de opciones preestablecidas con la de respuestas abiertas.

El cuestionario fue cumplimentando finalmente por un total de 104 personas, todas ellas prejubiladas del sector minero.

RESULTADOS

A continuación se presentan los principales resultados y datos obtenidos de estas 3 fuentes anteriormente descritas y que, a efectos de claridad expositiva, se recogen de forma separada.

Investigación. Análisis de la jubilación anticipada en Asturias: aspectos psicosociales de la prejubilación en diferentes sectores productivos

Se analizaron las diferentes variables relacionadas con la adaptación a la prejubilación (tabla 1), y se identificaron diferentes factores que se relacionan, en unos casos en positivo y en otros en negativo, con dos momentos o fases relevantes para comprender la manera en que se vive este proceso. La primera, identificada como fase de aceptación, se extiende desde que se conoce la noticia de que va a tener lugar la prejubilación hasta las primeras semanas de prejubilado. Esta fase va seguida por otra posterior que es la de adaptación y que puede prolongarse durante meses. Una buena aceptación inicial no lleva necesariamente una adecuada adaptación posterior; por el contrario, tampoco una aceptación negativa es síntoma de una futura mala adaptación.

Destaca entre estos resultados la influencia notable que la categoría laboral y el tipo de trabajo que se venía realizando ejerce en la valoración que se hace de la prejubilación y por tanto en su aceptación inicial. Los trabajadores con categorías laborales de menor formación, que a su vez suelen coincidir con los trabajos más duros, suelen aceptar mejor la prejubilación que los que tienen categorías laborales más altas. Es fácil entender que los primeros acoden con inicial entusiasmo al abandono de condiciones laborales difíciles. En una fase posterior de adaptación, esta variable se ve diluida por otra con mayor influencia: la existencia de hábitos y aficiones de uso del tiempo libre, aspecto clave para facilitar una mejor adaptación posterior.

La variable edad incide tanto en la aceptación inicial de la prejubilación como en la adaptación posterior. El grupo que se había prejubilado entre los 40 y 54 años, que corresponde al sector de la minería, presentaba una aceptación inicial mejor pero aparecían más problemas en una fase posterior. Esto se puede interpretar, entendiendo que la salida de un trabajo duro y peligroso, acompañado de unas aceptables condiciones económicas, produce una euforia inicial que posteriormente puede desembocar en vacío e inseguridad sobre el futuro. Sin embargo en el grupo que se había prejubilado entre los 55 y 64 años se apreciaba el proceso inverso: la aceptación inicial era más difícil pero con el paso del

TABLA 1. Factores con incidencia en la aceptación y adaptación a la prejubilación. Díaz y Prieto¹⁷

| Factores | Aceptación inicial | Adaptación posterior |
|---|--------------------|----------------------|
| Edad 40-54 años | Positivo (+) | Negativo (-) |
| Edad 55-64 años | Negativo (-) | Positivo (+) |
| Con previsión de la salida | Positivo (+) | Neutro (=) |
| Sin previsión de la salida | Negativo (-) | Neutro (=) |
| Categoría laboral alta | Negativo (-) | Neutro (=) |
| Categoría laboral baja | Positivo (+) | Neutro (=) |
| Buenas condiciones económicas de salida | Positivo (+) | Positivo (+) |
| Malas condiciones económicas de salida | Negativo (-) | Neutro (=) |
| Relaciones de pareja satisfactorias | Positivo (+) | Positivo (+) |
| Relaciones de pareja insatisfactorias | Neutro (=) | Negativo (-) |
| Con hijos y/o cargas familiares | Negativo (-) | Negativo (-) |
| Sin hijos y/o cargas familiares | Positivo (+) | Positivo (+) |
| Con aficiones de tiempo libre | Positivo (+) | Positivo (+) |
| Sin aficiones de tiempo libre | Neutro (=) | Negativo (-) |
| Oferta alternativa de ocio | Positivo (+) | Positivo (+) |
| Sin oferta alternativa de ocio | Neutro (=) | Negativo (-) |
| Marcada conciencia de grupo | Positivo (+) | Neutro (=) |

tiempo se lograba una mejor adaptación. Esto puede ser interpretado desde la vivencia, en algunos sectores, de la prejubilación como una sanción al final de la vida laboral, la cual puede ser superada con el paso del tiempo al ir produciéndose después una identificación paulatina de este grupo de trabajadores prejubilados de mayor edad con el de los jubilados.

El apoyo y las relaciones familiares es otra de las variables estudiadas que tiene gran incidencia en el proceso de adaptación. De los resultados obtenidos se desprende que la vida en pareja es un apoyo importante para facilitar el cambio de vida que conlleva la prejubilación, si bien el fenómeno ejerce una gran influencia en las relaciones familiares acentuando la calidad previa que éstas tuvieran. Lo que implica la prejubilación es una mayor cantidad de tiempo compartido con la pareja, por lo que si las relaciones previas eran satisfactorias, la relación de pareja apoya positivamente tanto la aceptación inicial de la prejubilación como la posterior adaptación. En el caso de que las relaciones de pareja no fueran satisfactorias, esta variable incide con el paso del tiempo negativamente en la adaptación a la prejubilación al acentuarse los conflictos existentes. Los resultados de este estudio rebaten tópicos muy extendidos sobre el efecto negativo de la prejubilación respecto al deterioro de la vida en pareja, y en general esta investigación indica que la prejubilación no genera problemas de este tipo, pues la mayor disponibilidad de tiempo reduce el estrés que provoca su falta para compartirlo con la pareja.

En el apartado familiar también destaca la incidencia que el nuevo papel del *pater familae* inactivo puede proyectar ante su familia, que muchos viven como un deterioro de su imagen y, a su vez, esto origina confusión en la

percepción del propio autoconcepto y un decremento de la autoestima.

Finalmente se destaca de estos resultados las variables relacionadas con el rol social y la utilización del tiempo que, como se ha dicho, resultan determinantes en la adaptación a la prejubilación. Es importante la dimensión individual, y en nuestra exploración se han hallado coincidencias con otros estudios relacionados con la jubilación, en cuanto a la influencia positiva que ejerce el hecho de contar con aficiones e intereses tanto en la aceptación inicial como en la posterior adaptación a la prejubilación. Pero quiere destacarse la segunda variable que se ha identificado en este estudio como significativa: la que interpela a la sociedad y a cómo ésta acoje o se desentiende de este grupo de población, mediante el ofrecimiento de espacios y oportunidades para su integración, como es, por ejemplo, la existencia de ofertas de ocio o lugares de encuentro en las zonas de residencias de los prejubilados. Esta variable actúa en el mismo sentido que las aficiones personales, si existe oferta de ocio y participación, tanto la aceptación inicial como la posterior adaptación se ven favorecidas, y en caso de ausencia de oferta, en las zonas donde vive la persona prejubilada, se ve dificultada la pretendida adaptación.

Grupos focales de prejubilados de la minería y sus parejas

En el transcurso de las diferentes sesiones de estos grupos se profundizó de una forma importante en el significado de la prejubilación para el individuo y la comunidad. Durante su desarrollo se recogieron las demandas de los propios interesados, se detectaron y trabajaron los miedos

y resistencias al programa, como también se señalaron y potenciaron propuestas e ideas para la intervención.

En primer lugar, y en referencia a los significados asociados a la prejubilación y a su repercusión, se pudo identificar tanto aspectos positivos como negativos, distinguiéndose en ambos una dimensión individual y otra colectiva.

Desde una dimensión individual, aparecieron fundamentalmente como aspectos positivos asociados a la prejubilación tres elementos: el sentimiento de orgullo de pertenecer a la profesión minera, haber dejado un trabajo duro, insano y peligroso y tener más tiempo libre y libertad para llevar a cabo las preferencias personales. Sin embargo, como aspectos negativos asociados a la prejubilación, se señalaron la pérdida de identidad social, la desorganización del ritmo cotidiano y la tendencia al aislamiento.

Desde una dimensión colectiva, también se identificaron, en los grupos, aspectos positivos asociados a la situación de prejubilación, como es la potencial utilización de su experiencia en acciones solidarias, disponer de una conciencia crítica y comprometida con la realidad social y una alta capacidad de movilización. Como aspectos negativos para el grupo aparecían el sentimiento de abandono institucional (se sentía «en tierra de nadie»), la desmotivación y la falta de espacios de encuentro como colectivo.

En segundo lugar, y dando cuenta de las demandas explicitadas como tales en los grupos, éstas tenían que ver, en gran parte, con los aspectos negativos asociados con la prejubilación citados anteriormente. Concretamente, las personas prejubiladas de la minería expresaban diferentes demandas ante la cuestión de qué se necesitaba para mejorar su calidad de vida. En este sentido, demandaban formación para adquirir habilidades que les permitieran mantener un ocio saludable y una presencia activa en la sociedad; su demanda precisa era no quedar apartados a una edad tan joven y con plenas capacidades y energías. También reclamaban lugares de encuentro con el grupo; se identificaban claramente como prejubilados y manifestaban no tener espacios de encuentro y relación. Mostraban, además, su gran preocupación por la pérdida de tejido industrial y empresarial que para las comarcas mineras han supuesto estos procesos de reconversión, poniendo de manifiesto su temor ante el futuro de las nuevas generaciones y en concreto el de sus hijos e hijas. En este sentido, demandaban con fuerza políticas decididas de reactivación industrial de estos territorios.

En tercer lugar, y en relación con las propuestas de intervención recogidas en estos grupos, señalaban la importancia de la formación para seguir estando activos y ocupados. Al respecto se recogieron sugerencias para la formación en áreas como las nuevas tecnologías, artesanía, naturaleza y medio ambiente, medios de comunicación, idiomas, asociacionismo, desarrollo local y cocina.

Otro grupo de propuestas tenía que ver con la organización de actividades de ocio para prejubilados que, a su vez, sirvieran de encuentro del colectivo, como pueden ser las visitas culturales guiadas, los talleres literarios, las aulas culturales, las actividades deportivas o salidas de caza y pesca. Finalmente, una parte de los participantes de los grupos se mostraban interesados en que se fomentaran proyectos de voluntariado en que las personas prejubiladas pudieran llevar a cabo acciones de apoyo a la comunidad y contribuir así tanto a sentirse útiles como a mejorar la imagen social de los prejubilados. En este tema se hizo hincapié en la importancia de que estos proyectos no cubrieran labores propias de un trabajo profesional ni eliminases la posibilidad de creación de puestos de trabajo. Las ideas concretas que proponían al respecto eran diversas y tenían que ver con la mejora y protección del medio ambiente, la protección civil, así como los proyectos intergeneracionales para la transmisión de habilidades y destrezas a otras generaciones.

Cuestionario sobre intereses de formación y ocio

Los resultados obtenidos del análisis de los 104 cuestionarios cumplimentados se presentan en las tablas 2, 3 y 4.

Respecto a los intereses de formación, se registraron, como puede apreciarse, el número mayor de elecciones (429), que se agruparon en distintas áreas temáticas. De forma muy destacada aparecen contenidos relacionados con las nuevas tecnologías, y en especial con la informática e internet.

Respecto a las actividades de ocio que les interesaban, incluidas tanto las que ya viniesen realizando como las que les despertaran interés para iniciarse en ellas, lo más destacable es que el número de menciones fue casi la mitad que el relacionado con intereses de formación. Las respuestas que se recogieron fueron agrupadas en 3 tipos: actividades relacionadas con la actividad física y el deporte, artesanía y manualidades y actividades culturales.

Todavía fue menor el número de menciones relacionadas con intereses de participación social en voluntariado; se registró un total de 104 menciones. De los tipos de acciones preferidas para involucrarse, aparecían en primer lugar los proyectos de apoyo a colectivos con necesidades especiales o riesgo de exclusión social, en segundo lugar, la colaboración en proyectos de mejora del medio ambiente y naturaleza, y en tercer lugar, los proyectos de intercambio generacional para la recuperación de memoria, tradiciones y valores y acciones de apoyo a otros prejubilados.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Interpretando conjuntamente los resultados obtenidos de estas 3 fuentes de investigación, cabe destacar y de-

TABLA 2. Resultados del cuestionario de intereses: contenidos formativos elegidos

| Áreas y actividades de interés | N.º de menciones | Menciones respecto al total % |
|--------------------------------|------------------|-------------------------------|
| Nuevas tecnologías | 133 | 31 |
| Internet | 62 | |
| Informática | 71 | |
| Idiomas | 29 | 6,8 |
| Francés | 3 | |
| Inglés | 25 | |
| Alemán | 1 | |
| Temas culturales | 40 | 9,3 |
| Arte | 7 | |
| Historia | 11 | |
| Música | 11 | |
| Mitología asturiana | 10 | |
| Graduado escolar | 1 | |
| Familia y comunicación | 19 | 4,4 |
| Salud | 101 | 23,5 |
| Cuidado del cuerpo | 26 | |
| Nutrición | 30 | |
| Relajación | 22 | |
| Abandono del tabaco | 23 | |
| Derecho y ciudadanía | 46 | 10,7 |
| Consumo | 20 | |
| Fiscalidad | 21 | |
| Otros | 5 | |
| Mantenimiento del hogar | 61 | 14,3 |
| Cuidado de la casa | 8 | |
| Administración del hogar | 3 | |
| Cuidado de plantas y jardín | 17 | |
| Cuidado de animales | 8 | |
| Cocina | 25 | |
| Total | 429 | 100 |

TABLA 3. Resultados del cuestionario de intereses: actividades de ocio elegidas

| Áreas y actividades de interés | N.º de menciones | Menciones respecto al total % |
|--------------------------------|------------------|-------------------------------|
| Deporte | 94 | 41,2 |
| Natación | 11 | |
| Senderismo | 17 | |
| Gimnasia y mantenimiento | 20 | |
| Ciclismo | 14 | |
| Fútbol | 3 | |
| Pesca | 5 | |
| Otros | 24 | |
| Artesanía y manualidades | 117 | 51,4 |
| Encuadernación | 13 | |
| Grabados | 6 | |
| Fotografía | 15 | |
| Talla de madera | 54 | |
| Pintura | 15 | |
| Marquetería | 11 | |
| Cuero | 2 | |
| Otros | 1 | |
| Actividades culturales | 17 | 7,4 |
| Teatro | 9 | |
| Poesía | 2 | |
| Música y canto | 6 | |
| Total | 228 | 100 |

tenernos en algunos aspectos y conclusiones, en especial en los que se han considerado más relevantes para el diseño de las posteriores fases de intervención del programa, objetivo básico en el contexto de estas acciones de aumento del conocimiento sobre la prejubilación en Asturias.

TABLA 4. Resultados del cuestionario de intereses: participación social en voluntariado

| Áreas y actividades de interés | N.º de menciones | Menciones respecto al total % |
|--|------------------|-------------------------------|
| Mediación y apoyo al desarrollo del asociacionismo | 6 | 5,8 |
| Protección civil | 12 | 11,5 |
| Naturaleza y protección del medio ambiente | 22 | 21,2 |
| Apoyo a nuevos prejubilados | 14 | 13,5 |
| Cooperación en países en vías de desarrollo | 4 | 3,8 |
| Apoyo a grupos con necesidades especiales o en riesgo de exclusión social | 30 | 28,8 |
| Menores | 10 | |
| Inmigrantes | 5 | |
| Toxicómanos | 2 | |
| Personas mayores | 8 | |
| Personas con discapacidad | 2 | |
| Minorías étnicas | 3 | |
| Intercambio generacional para la recuperación de la memoria, tradiciones y valores | 14 | 13,5 |
| Otros | 2 | 1,9 |
| Total | 104 | 100 |

Respecto a la repercusión de la prejubilación y el proceso de adaptación que implica el cese de la actividad laboral, se aprecian aspectos coincidentes a los ya hallados en la investigación sobre la jubilación y el desempleo. La prejubilación también aparece como un proceso que requiere un esfuerzo individual de adaptación en el que intervienen diferentes variables. La diferencia fundamental con respecto al desempleo de larga duración estriba en que esta situación mantiene activadas ciertas expectativas de regresar al trabajo.

Hemos encontrado grandes coincidencias entre algunas cuestiones señaladas como aspectos positivos en la jubilación y que también se encuentran en la prejubilación: fundamentalmente disponer de más tiempo para los proyectos personales. Lo mismo cabe decir en cuanto a la similitud de hallazgos derivados de la investigación referidos a los aspectos negativos que ambos fenómenos producen a sus protagonistas: las dificultades en la gestión del tiempo libre y en la reestructuración de la vida cotidiana.

La prejubilación en el sector de la minería presenta, además, aspectos diferenciales que merecen la pena ser comentados. La salida anticipada del trabajo en la minería es acogida por las personas prejubiladas de una manera muy positiva. Como se refleja en la tabla 1, uno de los factores que inciden en ello es que se trata de un suceso que se conoce de manera anticipada y, por tanto, no resulta sorpresivo para nadie, como puede suceder en otros sectores. Por tanto, no se producen en la minería relaciones con fracaso o sanciones personales; la prejubilación es un proceso regulado que ya ha sucedido a muchos compañeros y que suele ser altamente anhelado y valorado como un logro social. A esta previsión de la salida del trabajo se añade el hecho de que se abandona un trabajo duro, insano y peligroso, acompañado de unas adecuadas condiciones económicas de salida, lo que, además de ser muy bien recibido por los trabajadores, incide en una buena aceptación inicial del cese del trabajo.

Otra característica propia de la prejubilación en la minería que hay que destacar son los aspectos positivos hallados desde una dimensión grupal, por la importancia que este hecho diferencial puede tener en la propuesta de desarrollo de proyectos y de la correspondiente metodología. Desde una perspectiva colectiva, estos prejubilados tienen una marcada conciencia de grupo, se sienten orgullosos de la profesión minera y manifiestan una alta valoración de su experiencia en acciones solidarias, así como su alta capacidad de movilización. Sin duda son fortalezas dignas de poner en relieve hoy día y que justifican la promoción de un espacio social que integre activamente en la comunidad a este grupo de ciudadanos que tanto puede seguir aportando.

Pero también existen aspectos negativos específicos propios de la prejubilación del sector minero que han de ser tenidos muy en cuenta, como es la mayor dificultad

que, para su proceso de adaptación, implica la temprana edad a la que se produce la salida del trabajo, pues aunque inicialmente es acogida con euforia, con el paso del tiempo se aprecian mayores dificultades relacionadas tanto con la dificultad de reestructuración de la vida cotidiana como con la falta de ubicación social y de pertenencia grupal. No se sienten, debido a su edad, cercanos a los jubilados y, desde luego, nada tienen que ver con los desempleados; es decir que, tal como expresan con sus propias palabras, se sienten «en tierra de nadie». Este hallazgo, que confirma la hipótesis inicial de la responsabilidad de la sociedad en la marginación de las personas prejubiladas implica que por parte de las instituciones se desarrollen acciones que faciliten el proceso de adaptación y su reincorporación social mediante la creación de espacios y proyectos que permitan a este grupo diseñar su nueva identidad y definir su rol social. Además, se ha deducido la necesidad de realizar actuaciones preparatorias que anticipen estas dificultades y provean a las personas prejubiladas de habilidades y estrategias personales de afrontamiento.

Integrando e interpretando, pues, todos los resultados e información obtenidos en esta fase del programa, se pudo identificar y desglosar varios tipos de necesidades, que han servido, tal y como nos propusimos, para dar concreción al diseño de la intervención mediante una serie de ofertas de formación para afrontar la nueva situación que supone una vida sin actividad laboral. Hemos agrupado en dos apartados las necesidades detectadas. Por una parte, las que tienen carácter individual y, por otra, las que se contemplan desde una dimensión colectiva. En la tabla 5 se recogen ambos tipos de necesidades

TABLA 5. Necesidades deducidas del proceso de investigación del programa Prejubilación activa

| <i>Necesidades individuales</i> |
|---|
| Necesidad de aprender a gestionar el tiempo propio y una nueva planificación de las actividades cotidianas |
| Necesidad de incorporar hábitos de vida saludables relacionados con la promoción del envejecimiento activo (actividad física, cognitiva y participación social) y la prevención de deterioro asociado al aislamiento y la inactividad |
| Necesidad de adquirir nuevas habilidades que permitan ocupaciones significativas |
| Necesidad de adaptación a nuevos roles domésticos |
| <i>Necesidades grupales</i> |
| Necesidad de planificar actividades de tiempo libre donde puedan tener acceso e integrarse las personas prejubiladas |
| Necesidad de posibilitar roles con significado social para este colectivo, diseñando proyectos en que involucrarse y obtener con ello gratificación personal y reconocimiento social |
| Necesidad de que la sociedad disponga de un conocimiento ajustado sobre la situación de las personas prejubiladas para evitar la reproducción de imágenes y estereotipos |

detectadas en el proceso de investigación desarrollado en nuestro programa.

A modo de conclusión, queremos destacar que los procesos de prejubilación no sólo deben estar sujetos al logro de unas condiciones económicas justas de salida, sino que deben ir acompañados de una intervención psicosocial de índole preventiva que contemple las diferentes necesidades que genera la salida del trabajo: la preparación a la nueva situación que se va a extender durante muchos años de la vida, la formación en nuevas habilidades que permitan ocupaciones significativas, la promoción de hábitos saludables en la vida cotidiana, así como la canalización del colectivo hacia actividades sociales de relevancia para la comunidad. La salida del trabajo es una de las transiciones vitales de mayor trascendencia para la persona, más aún cuando se produce, como en el caso de la minería, a edades tan tempranas. El cese de la actividad laboral es un momento clave en la intervención de cara a fomentar estilos de vida activa y saludable en la población, entendiendo, también, que la promoción del envejecimiento activo y la prevención de la dependencia deben potenciarse durante todo el ciclo vital y no iniciarse exclusivamente en la etapa de la denominada vejez. El programa Prejubilación activa que se desarrolla en el Principado de Asturias (ahora ya en sus fases *b*, *c* y *d*), es una apuesta que pretende avanzar modestamente en este camino. La adaptación de la población y los grupos a los cambios sociales no sólo es responsabilidad individual y no debe dejarse a expensas de la iniciativa y el esfuerzo de cada persona. Las administraciones públicas, las empresas, la iniciativa social y la sociedad en su conjunto deben poner en marcha y apoyar iniciativas que favorezcan la reincorporación social de estos grupos excedentes, reconociendo lo que ello implica, y que es un beneficio individual tanto para la persona como para la

comunidad, pues acoger e integrar este importante grupo de personas tendrá una clara repercusión en un enriquecimiento de nuestro capital social y, por tanto, del desarrollo humano de nuestra sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

1. Consejo Económico y Social. *Vida laboral y prejubilaciones. Colección Informes* (2). Madrid: CES; 2000.
2. Consejo Económico y Social del Principado de Asturias. *Ánalisis de la situación económica y social de Asturias*. Oviedo: Consejo Económico y Social del Principado de Asturias; 2001.
3. Rodríguez C. *Las prejubilaciones en la Industria Asturiana*. Oviedo: Consejo Económico y Social del Principado de Asturias; 2003.
4. Dirección General de Atención a Mayores, Discapacitados y Personas Dependientes. *Programa Prejubilación Activa*. Oviedo: Consejería de Asuntos Sociales del Principado de Asturias; 2002.
5. Hayes J, Nutman P. *Understanding the unemployed. The psychological effects of unemployment*. London: Tavistock Publications; 1981.
6. García Rodríguez Y. *Desempleo: alteraciones psicológicas*. Valencia: Promolibro; 1993.
7. Jahoda M. *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata; 1987.
8. Atchley RC. *The Sociology of Retirement*. Cambridge: Mass; 1976.
9. Izquierdo C. *La ancianidad, nueva frontera. II Jornada sobre Jubilación y convivencia social*. 1994, Bilbao. Bilbao: Mensajero; 1994.
10. Kalish RA. *La vejez: Perspectivas sobre el desarrollo humano*. Madrid: Píramide; 1991.
11. Warr PB. *Psychological aspects of employment and unemployment*. *Psychological Medicine*. 1982;12:7-11.
12. Fortea JA. *La preparación para el retiro*. *Anales de Psicología*. 1990;6 Supl 2:101-13.
13. Guillemard AM, Rein M. *La retraite une morte sociale*. París: École Practique des Hautes Études and Mouton & Co; 1972.
14. Martínez JM. *Preparación a la jubilación*. Jornadas Internacionales; 1990, Noviembre 26-27; Madrid. Madrid: U.D.P. Ediciones; 1992.
15. Lehr U. *Psicología de la Senectud: Proceso y aprendizaje del envejecimiento*. Barcelona: Herder; 1988.
16. Warr PB. *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Oxford University Press; 1987.
17. Díaz C, Prieto B. *Ánalisis de la jubilación anticipada en Asturias*. Oviedo: Consejería de Asuntos Sociales del Principado de Asturias; 2002.