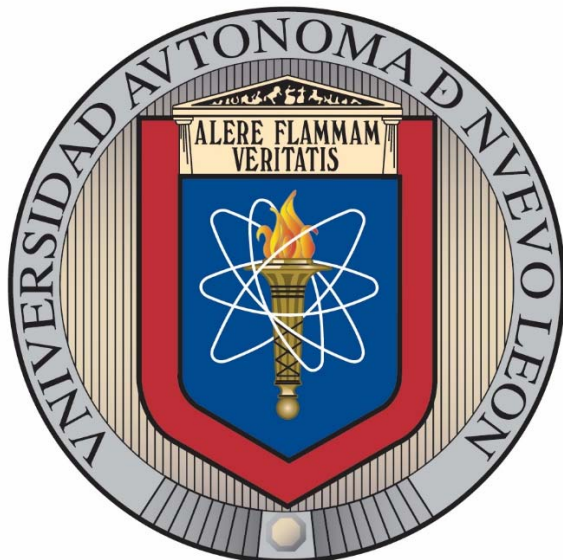


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO



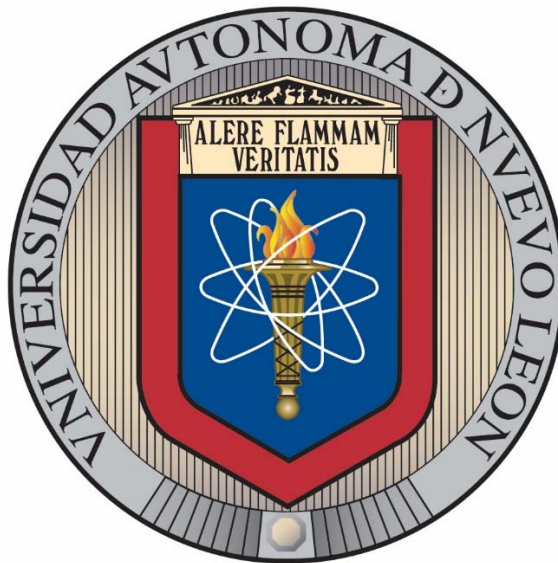
PROYECTO DE INTERVENCIÓN SOCIAL PARA LA PREPARACIÓN A LA
JUBILACIÓN EN PROFESORES DE LA PREPARATORIA #15 DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN.

TRABAJO DE TITULACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACIÓN EN
PROYECTOS SOCIALES

PRESENTA
MAURICIO VILLA AMEZCUA

JULIO 2017

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO



PROYECTO DE INTERVENCIÓN SOCIAL PARA LA PREPARACIÓN A LA
JUBILACIÓN EN PROFESORES DE LA PREPARATORIA #15 DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN.

TRABAJO DE TITULACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACIÓN EN
PROYECTOS SOCIALES

PRESENTA
MAURICIO VILLA AMEZCUA
JULIO 2017
ASESOR
DR. HÉCTOR A. MENDOZA C.

Carta de Aceptación



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Los suscritos miembros de la Comisión del Proyecto de Maestría del

Lic. Mauricio Villa Amezcua

Hacen constar que han evaluado el "Proyecto de intervención social para la preparación a la jubilación en profesores de la Preparatoria #15 de la Universidad Autónoma de Nuevo León" y han dictaminado lo siguiente:

	APROBADO	REPROBADO	FIRMA
Dr. Héctor Augusto Mendoza Cárdenas	☒	☐	
Dra. Martha Leticia Cabello Garza	☒	☐	
M.C. Rafael Garza Ibarra	☒	☐	

En vista de lo cual, hemos decidido APROBAR este proyecto y damos nuestro consentimiento para que sea sustentado en examen de grado de la Maestría en Trabajo Social con Orientación en Proyectos Sociales.



Vo.Bo.
 MTS. Ana María Contreras Ramírez
 Subdirectora de Estudios de Posgrado
 Fac. de Trabajo Social y Desarrollo Humano, U.A.N.L.

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
 Y DESARROLLO HUMANO
 SUBDIRECCIÓN DE
 ESTUDIOS DE POSGRADO

San Nicolás de los Garza N.L., a 20 de junio de 2017



Cd. Universitaria, C.P. 66455
 San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México
 Tels. (81) 8352 1308, 8376 9177
 8352 9511, 8376 5358, 8329 4000 ext. 7690 (Dirección)

Dedicatoria

Quiero dedicar la culminación de este esfuerzo a mi familia, que vivieron junto a mí, todas las etapas de este capítulo de mi vida académica; a ti mi fuerza, compañera, amor y vida, Janet, que gracias a tu ejemplo y apoyo pude sacar este proyecto adelante; a mis hijos Mau y Ale que son el impulso para seguir adelante en cada momento de mi vida. A Carlitos, Conchita, Juan Carlos y Liz por brindarme el ánimo necesario para seguir este camino.

A mis padres y a mi hermano, que si bien ya no están físicamente conmigo los llevo en el corazón y los pienso a cada momento, desde donde estén espero estén orgullosos de mí y sepan que estos logros son el producto de su ejemplo y enseñanzas.

A Dios por permitirme seguir adelante con tanto amor y dicha a mi alrededor.

Agradecimientos

Quiero agradecer a todos mis profesores por compartir tanto sus conocimientos académicos, como de vida, fue un honor y privilegio aprender de todos ustedes en esta etapa académica. Al Dr. Héctor A. Mendoza C. por su atinada y firme guía en este proceso, sin la cual este trabajo no habría llegado a esta feliz conclusión. A los miembros de mi taller, las Doctoras Martha Leticia Cabello Garza y Elizabeth Mendoza Cárdenas, al Dr. José Alejandro Meza Palmeros, y mi compañera Marisol Barrón, que con sus conocimientos contribuyeron al enriquecimiento de este trabajo, a la Dra. Claudia Campillo por su apoyo y amistad, eres el ejemplo de que el esfuerzo da frutos en las dosis necesarias.

Agradezco a todos mis amigos y compañeros de la maestría por ser una parte importantísima para seguir adelante en los momentos difíciles (y no solo de estudio), sus expresiones de solidaridad y cariño hicieron posible seguir adelante. A Kabah y Alejandro Luevano, que desde el inicio de esta aventura de volver al estudio, han estado a mi lado ayudándome, orientándome y siendo un pilar importante de este capítulo en mi camino.

Al personal administrativo del posgrado por su solidaridad y buen servicio, son ejemplo de lo que un trabajador universitario debe ser.

A mis compañeros del sindicato,. Rafael Garza Ibarra, Rolando Alanís, Ovidio Estrada, Alfredo Ollervides, Angelica Nieto y al Dr. Félix Martínez Lazcano, gracias por su entrega y compromiso con el proyecto.

Al Mtro. Mauricio Benavides Villanueva, Gudelia Ramos e Irma Cortes de la preparatoria #15 por su apoyo imprescindible para la realización de este proyecto.

En la sociedad existen cambios importantes para los cuales hay una planificación o preparación; como pudiera ser para el ingreso a una institución educativa, el casarse e incluso para el inicio de la vida laboral.

En estas hay prácticas para que la transición hacia ellos se facilite, e incluso servicios (como cursos previos a exámenes de admisión, etc.) que preparan para el proceso; pero para la jubilación existen pocas alternativas para prepararse, siendo así uno de los cambios menos planificados en la sociedad.

La Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) cuenta con 3442 trabajadores que cumplen los requisitos para acceder a la jubilación antes del 2024, a pesar de esto la UANL no cuenta con un programa de preparación para el proceso de jubilación.

Para poder afrontar esta nueva etapa de una mejor manera, sería ideal contar con una preparación que contribuya a disminuir la incertidumbre de quien va a vivirla y las acciones pre jubilatorias pueden ser una alternativa para acceder a una mejor calidad de vida llegado el tiempo de la jubilación.

El presente proyecto de intervención fue realizado con profesores de la Preparatoria #15, de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) con el objetivo de informar sobre los derechos y obligaciones derivados del sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL; esto por ser uno de los factores que contribuye a tener un proceso jubilatorio con menos incertidumbre, la importancia de conocer estos derechos es porque son en gran medida los que determinan el acceso a las prestaciones por jubilación, y conocer por ejemplo el impacto en el bienestar económico que se tiene posterior al proceso.

El diseño de evaluación de este proyecto fue no experimental antes-después (o pre-post) sin grupo de control, de carácter cuantitativo descriptivo mediante encuestas, en la aplicación pre o diagnostica se determinó que los profesores que conformaban la población a intervenir, no contaban con un nivel de conocimiento óptimo en cuanto a este tema, y evidenció las áreas de mayor desconocimiento.

Una vez diseñados los contenidos y actividades de la intervención (sustentados en los resultados del diagnóstico) se procedió a su ejecución y evaluación posterior a las actividades de la intervención; con la realización de las pruebas necesarias contempladas en el diseño de la evaluación, se determinó que existe diferencia estadísticamente significativa que permite determinar el cumplimiento de los objetivos de la intervención.

Capítulo 1 Antecedentes del Proyecto	1
Definición del Problema.	1
Problema Específico a Resolver	5
Vinculación con una Política Social.	5
Algunas Acciones a Nivel Mundial en Preparación a La Jubilación	5
Aspectos Jurídicos.....	7
Tratados y Convenios Internacionales	7
México.....	9
Plan Nacional de Desarrollo.....	11
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León.....	11
Universidad Autónoma de Nuevo León.....	12
Contrato Colectivo de Trabajo UANL-STUANL.....	13
Contexto del Proyecto	14
Aspectos Sociales del Problema	14
Institución Base del Proyecto.....	15
Conocimiento General de la Institución	15
Antecedentes Históricos.....	15
Misión	17
Visión.....	17
Normatividad Vigente.....	18
Funciones y Atribuciones	18

Organización e Integración de la Institución	20
Organigrama	20
Recursos Institucionales.....	21
Dependencia donde se ejerce el Proyecto	21
Perfil del Usuario	21
Capítulo 2 Metodología del Proyecto	22
Marco Lógico.....	23
Metodología del Diagnóstico	24
Objetivo del Diagnóstico.	24
Método.	25
Diseño.	25
Universo de Estudio.	25
De la Población.	25
Tipo de Muestra.	26
Criterios de Inclusión.	26
Criterios de Exclusión.....	26
Diseño del Instrumento.	26
Asignación de Puntaje por Ítem.	28
Parámetros de la Semaforización.....	29
Resultados del Diagnóstico	30
Análisis	35
Planeación y Diseño del Proyecto.	38

Nombre del Proyecto.	38
Objetivo General.....	38
Objetivos Particulares.	38
Metas.....	38
Plazo.....	39
Localización Física.	39
Población Beneficiada.	39
Actividades y Calendarización.	39
Cronograma del Proyecto	40
Recursos para la Ejecución Del Proyecto.	40
Modelo de Intervención que Sustenta el Proyecto	41
Técnicas.	44
Diseño y Planeación de la Intervención.....	46
Implementación del Proyecto.....	48
Planificación y Gestión.....	48
Gestión Institucional	50
Intervención	51
Diseño de la Evaluación	54
Paradigma Positivista.....	54
Metodología Cuantitativa.....	54
Diseño Metodológico.....	55
Objetivo de la Evaluación.....	55

Método	55
Diseño	55
Universo de Estudio.....	57
De la Población.....	57
Tipo de Muestra	58
Criterios de Inclusión.....	58
Criterios de Exclusión.....	58
Diseño del Instrumento	58
Validación.....	59
Aplicaciones del Instrumento	60
Análisis	61
Asignación de Puntaje por Ítem.....	61
Variables e Indicadores.....	62
Indicador de Propósito	62
Parámetro	63
Indicadores de Productos	65
Indicador de Actividades	65
Capítulo 3 Resultados y Análisis de la Evaluación	66
Aplicación.....	66
Resultados y Análisis.....	66
Planteamiento de la Hipótesis de la t de Student	68
Regla de Decisión	69

Aplicación de la t de Student	69
Decisión	70
Interpretación	70
Indicadores de Productos	71
Indicador de Actividades	71
Resultados de la Intervención	72
Implicaciones del Proyecto para el Campo del Trabajo Social	72
Alcances del Proyecto.....	75
Limitaciones.....	76
Recomendaciones	77
Consideraciones Finales.....	78
Referencias.....	81
Anexos	94
Anexo 1 “Cuadro de Involucrados”	94
Anexo 2 “Tabla de Implicados”	95
Anexo 3 “Árbol de Problemas”	96
Anexo 4 “Árbol de Objetivos”	97
Anexo 5 “Matriz del Marco Lógico”	98
Anexo 6 “FODA”	100
Anexo 7 “Consentimiento Informado”	101
Anexo 8 “Instrumento con respuesta y referencia de documento”	103
Anexo 9 “Costos”	112

Anexo 10 “Manual de las Actividades del Taller”	113
Anexo 11 “Diapositivas con los contenidos del Taller”	128
Anexo 12 “Oficio de Invitación al Taller”	154
Anexo 13 “Gráficas Diagnóstico”	155
Anexo 14 “Testimonio Gráfico”	159

Tabla 1. Clasificación de Efectos de la Jubilación	4
Tabla 2. Parámetros de Semaforización.....	30
Tabla 3. Criterios de la Semaforización.....	30
Tabla 4. Resultados en el Rango de Semaforización.....	31
Tabla 5. Frecuencias de Edades	32
Tabla 6. Frecuencias de Sexo.....	33
Tabla 7. Frecuencias de Estado Civil.....	33
Tabla 8. Frecuencias Número de Hijos.....	34
Tabla 9. Frecuencias Antigüedad Laboral	34
Tabla 10. Frecuencias Grado de Estudios.....	35
Tabla 11. Frecuencias Puestos	35
Tabla 12. Participantes con Mayor Puntaje.	38
Tabla 13. Participantes con Menor Puntaje.	38
Tabla 14. Cronograma	41
Tabla 15. Características del Modelo Socioeducativo Promocional	44
Tabla 16. Planeación y Diseño de la Intervención.....	48
Tabla 17. Itinerario de la Intervención.....	49
Tabla 18. Asignación de Responsables.....	51
Tabla 19. Calificación Obtenida por Número de Aciertos.	66
Tabla 20. Resultados por Individuo.....	69
Tabla 21. Prueba de Normalidad.	70
Tabla 22. Aplicación de la t de Student	71

Lista de figuras

Figura 1. Organigrama.....	20
Figura 2. Ubicación de Resultados en el Rango de Semaforización	31
Figura 3. Porcentaje de aAiertos por Pregunta	36
Figura 4. Dinámica del Modelo Socio-educativo Promocional.....	45
Figura 5. Diseño Antes-Después no Experimental.....	59

Capítulo 1

Antecedentes del Proyecto

Definición del problema.

La jubilación es un derecho contractual mediante el cual los individuos que alcanzan una determinada edad, quedan desligados de este y pueden acceder por ello a una retribución económica.

- Jurídico – legal en relación con las normas vigentes para el retiro laboral.
- Económica, ligada con la prestación laboral de la jubilación.
- De la salud, como el posible decremento de ella asociada a la edad.
- Social, relacionada al cambio de status que implica el alejamiento de la vida laboral.
- Psicológica, que afecta a la modificación del curso diario de la vida y reestructuración de sus relaciones sociales y familiares (Sirlin, 2007).

Constituye así, uno de los cambios más significativos en la adultez media, (definida entre los 40 y 60 años) y la adultez tardía, (60 años en adelante) (Papalia, 2001).

La actividad laboral ha sido la dedicación horaria más importante a lo largo de la vida y el abandonarlo supone cambiar costumbres y condicionamientos profundos que afectarán la existencia de manera completa, física, psíquica, económica y social. De ahí la importancia de estudiar la jubilación y lo que ello supone en cada individuo, ya que la jubilación es algo más que un evento laboral o una prestación por haber laborado, la jubilación es una desvinculación no solo del trabajo sino también de las redes sociales que de este surgen (Insua, 2015).

En diversas investigaciones ¹se han estudiado los distintos aspectos y fases que se experimentan en este proceso, así como los problemas que implica la jubilación y sus diferentes variables (edad, grado académico, redes de apoyo social, salud, etc.) que pueden afectar la adaptación a este evento del fin de la actividad laboral (Díaz, & de la Hera, 2004). Y en otras investigaciones ²se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre la jubilación y una disminución en los niveles de satisfacción vital (Andreu, Pedra, & Pérez 2010).

Parece existir una coincidencia académica en que la jubilación marca un momento trascendente para la vida de una persona y un cambio que le afecta en todos los aspectos. (Sánchez, & de la Fuente, 2012).

Los tres aspectos que probablemente sean más significativos en esta etapa son:

- a) La disminución del nivel de ingresos, que puede generar dependencia de familiares cercanos o de otras personas o instituciones.
- b) Que el individuo, al jubilarse, siente que ha perdido ya su función social.
- c) El inicio de su declive en cuestión de la salud (Mendizábal, 2003).

Y ante estos aspectos Agulló-Tomás (2001), plantea algunas características sobre las actitudes de los individuos ante la jubilación:

¹ Elwell & Maltbie-Crannell, 1981; Fouquereau, Fernández, Fonseca, Paul & Uotinen, 2005; Gall, Evans & Howard, 1997; Harper, 1993; Kim & Moen, 2001; Szinovacz, 2003; Wang 2007, Bossé, Aldwin, Levenson & Ekerdt, 1987; Bossé, Aldwin, Levenson & Workman-Daniels, 1990; Elwell & Maltbie-Crannell, 1981; Walker, Kimmel, & Price, 1982, 1Gall et al. 1997, Midanik, Soghikian, Ransom & Te-kawa, 1995, Nuttman-Shwartz, 2007, Gall, et al. 1997; Quick & Moen, 1998; Reitzes, Mutran & Fernández, 1996; Thériault, 1994, Richardson & Kilty, 1991.

² de Abellán García, 2006; Arbelo & Hernández, 1981; Atchley, 1975. Bajtelsmit, 2006; Bazo, 1990; Bazo, 2005; Beehr, 1986; López, 1992; Madrid García, 2000; Moragas Moragas, 2006.

1. La actitud de rechazo hacia la jubilación hace que se niegue ésta, quizás por haber desarrollado o sobrevalorado su faceta laboral.
2. Cuando la persona jubilada acepta la jubilación, está tomando una actitud conformista y resignada. Acepta la jubilación como algo inevitable, como una etapa más a la que debe enfrentarse. Este tipo de actitud es característico de personas de estatus medio y bajo.
3. La persona mayor puede considerar la jubilación como una liberación y pensar que es un premio al trabajo realizado. Pero este tipo de actitud tiene el riesgo de provocar aburrimiento y apatía por la falta de expectativas, proyectos y actividades con las que llenar el tiempo que antes se dedicaba al trabajo.
4. Percibir la jubilación como una oportunidad significa que la persona desea jubilarse. Con la jubilación viene la posibilidad de poner en marcha proyectos y actividades que hasta entonces no se han podido realizar por estar trabajando: voluntariado, ocio, relaciones sociales, viajar, etc.
5. Por último, la persona puede tomar una actitud ambivalente respecto a la jubilación, es decir, mantener conjuntamente varias de las actitudes anteriores.

Los efectos de la jubilación según Sirlin (2007) son un proceso complejo, que inician incluso antes de la jubilación, la duración de estos dependerá del contexto y la situación en el que se produce este proceso y estos pueden ser:

Tabla 1. Clasificación de efectos de la jubilación.

Positivos	Negativos
• Mayor disposición de tiempo libre. • Mayor dedicación a la familia. • Menor nivel de estrés asociado a tensiones laborales. • Sensación de libertad. • Aprovechamiento creativo del tiempo libre. • Posibilidad de desarrollo de aficiones y potencialidades.	• Reducción de los ingresos. • Reducción de metas y actividades. • Disminución de la capacidad de tomar decisiones. • Menor desarrollo de las capacidades personales. • Incremento de la inseguridad ante el futuro. • Merma de las relaciones interpersonales. • Aparición de conflictos con la pareja. • Pérdida de posición social. • Soledad. • Depresión. • Ansiedad. • Alcoholismo. • Trastornos psicosomáticos. • Descenso de la autoestima.

(Sirlin, 2007).

Es por esto, que el proceso de la jubilación ofrece las realidades más diversas: desde el individuo que considera que esta etapa será la mejor de su vida, ya que tiene libertad sin personas que le dicten lo que hay que hacer; hasta el individuo que desprovisto de salud y/o recursos, se dirige hacia la pérdida de independencia (Moragas, Rivas & Vallejo 2006).

Es decir, lo que para algunos constituye el término de un ciclo y el comienzo de uno nuevo colmado de expectativas y nuevos retos, para otros significa iniciar una etapa llena de incertidumbre, angustias y tristezas; que causa cambios importantes en el

comportamiento habitual de quien la vive (Estacio 2013). Pero independientemente de cómo se afronte la jubilación, podríamos afirmar que acercándose el tiempo de entrar en este periodo del fin de la vida laboral formal, que algunos individuos se ven abrumados por la incertidumbre, ponen en duda su utilidad e identidad, al perder un rol que los definía y era tan importante en su vida cotidiana (Torres, 2005).

Problema Específico a Resolver

Por todo lo anterior se podría afirmar que la falta de información previa a la jubilación constituye un problema, porque lo que la falta de esta, podría aumentar la incertidumbre en el trabajador y con ello la posibilidad de acentuar las posibles problemáticas derivadas de la jubilación y es cuanto esta falta de información que el presente proyecto pretende incidir.

Vinculación con una Política Social

Algunas acciones a nivel mundial en preparación a la jubilación.

Los programas de preparación para la Jubilación se asocian con una política social progresista y se relaciona con el empleo en grandes empresas industriales y de servicios. Desde 1980 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su recomendación 162 sobre los trabajadores de edad (OIT, 1980) señala que en todos los casos en que sea posible deberían adoptarse medidas con miras a garantizar que, en el marco de un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre. Además, en el curso de los años que anteceden el fin de la actividad profesional, se deberían

realizar programas de preparación para el retiro con la cooperación de las empresas, trabajadores y de los organismos que deseen participar.

Los programas deberían, permitir a los participantes elaborar planes para su jubilación y así adaptarse a esa nueva situación, brindándoles información de:

- a) Los ingresos, y en particular las prestaciones a las que puedan tener derecho, sus obligaciones como pensionistas y las ventajas que se les concedan, tales como asistencia médica, servicios sociales y descuentos en los servicios públicos.
- b) Las posibilidades y condiciones de continuación de una actividad profesional, especialmente a medio tiempo, así como la posibilidad de trabajar por cuenta propia.
- c) El uso del tiempo libre
- d) Lo referente a la educación para adultos (OIT, 1980).

En la II Asamblea Mundial del Envejecimiento realizada en Madrid en el 2002 la OIT reiteró entre sus propuestas las siguientes: conseguir una transición global y flexible de la vida laboral formal a la jubilación y llevar a cabo medidas para que las personas puedan permanecer durante más tiempo laborando y este pueda serles más satisfactorio (Gainza, Calle, & Vedado, 2009).

En Estados Unidos de Norteamérica, Argentina, Australia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Nueva Zelanda y Uruguay se cuenta con programas públicos y privados enfocados a la preparación de la jubilación (Moragas, Rivas, Allué., Rodríguez & Sánchez 2007).

Aspectos Jurídicos

Tratados y convenios internacionales.

La jubilación está dentro de lo que se conoce como seguridad social que se define según la Organización Mundial del trabajo como:

“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos” (OIT, 2002).

Creada en 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se convierte en la promotora de la seguridad social, por medio de sus conferencias internacionales que daban por resultado en declaraciones, convenios y recomendaciones. En esos inicios se dan avances importantes en relación a la seguridad social, como fue su inclusión en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948:

Artículo 25

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

General, A. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.

A nivel internacional se trabajó en más instrumentos en relación a la seguridad social como lo son:

- Declaración de Santiago- Primera Conferencia Interpanamericana para la Seguridad Social, 1942.
- Declaración de Filadelfia-Conferencia Internacional del Trabajo, 1944.
- Declaración de Principios Sociales de América-Conferencia Interamericana de Chapultepec (México), 1945.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948 (artículos 22, 23 y 25)
- Carta de la Libertad Europea, 1950.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966 (artículos 9 al 12).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966 (artículo 23).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979 (artículos 11 al 14) (OIT, 2002).

Si bien bastantes países han legislado sobre la seguridad social, antes se realizaba sin criterios unificados. Es en 1952 que se adopta el Convenio 102 sobre la seguridad social, que también se conoce como Norma Mínima, que es un precedente para la legislación en la materia. De 1952 hasta nuestros días tan solo 40 países se han adherido a

este Convenio, entre los cuales están seis países de América Latina, incluyendo a México. (Roaro, 2003).

El Convenio se conforma de nueve rubros básicos de la seguridad social: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, de vejez, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, prestaciones familiares, de maternidad, por invalidez y prestaciones de sobrevivientes (CESOP, 2006).

4 Prestaciones de vejez

4.1 Edad prescrita: no excederá de 65 años, excepto en casos especiales. Pagos periódicos conforme a los artículos pertinentes del Convenio (OIT, 1952).

México.

La seguridad social (y por lo tanto la jubilación) en México está garantizada jurídicamente conforme a lo expresado en el Artículo 123 Constitucional:

Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

a). Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado

a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986 (Federal, P. E. 2008).

Al respecto en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 227 dice:

“En los contratos colectivos podrá estipularse que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo. En los estatutos del sindicato o en un reglamento especial aprobado por la asamblea, se determinarán los requisitos para el otorgamiento de las pensiones. Las cantidades correspondientes se entregarán por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social y en caso de que éste no acepte, a la institución bancaria que se señale en el contrato colectivo. La institución cubrirá las pensiones previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.”

Y en su Capítulo XVII Artículo 353u es donde se menciona las características de trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley. (Federal, 2014).

Plan Nacional de Desarrollo.

En el Plan nacional de Desarrollo en la Estrategia “México Incluyente” en el punto 2.2.2 menciona que se deben articular políticas que atiendan de manera específica cada etapa del ciclo de vida de la población. Y en sus líneas de acción expresa que se debe fortalecer la protección de los derechos de las personas adultas mayores, para garantizar su calidad de vida en materia de salud, alimentación, empleo, vivienda, bienestar emocional y seguridad social. En la estrategia 2.4.2 dice, que se debe promover la cobertura universal de servicios de seguridad social en la población y en las líneas de acción manifiesta que se promoverá la eficiencia y calidad al ofrecer derechos de protección social a la población, independientemente de la condición laboral y tomando en cuenta a las personas adultas mayores. (Federal, 2013).

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León.

Por su parte en Nuevo León su Constitución en su artículo 3 menciona que el Estado realizará todas las acciones necesarias orientadas a lograr el derecho a una vida digna de las personas adultas mayores y promoverá su bienestar mediante un sistema de servicio social con la participación de la comunidad nuevoleonesa, que atienda sus problemas específicos en materia de salud, cultura, recreación y calidad de vida, debiendo expedir los ordenamientos jurídicos necesarios para garantizar o proteger sus derechos (Nuevo León, 1879). Y en su plan estatal de desarrollo en el punto 10.2 referente al desarrollo social y calidad de vida dice que se realizaran intervenciones intersectoriales de cultura de la salud, para mejorar la calidad de vida de los adultos mayores que viven en situación de pobreza,

brindándoles apoyo económico y realizando acciones que permitan su desarrollo e integración social, además de proteger los derechos de las personas adultas mayores mediante programas de asistencia jurídica y social; además de ofrecer opciones de capacitación, actualización profesional y segundas carreras, así como de empleo, orientadas a ampliar su vida activa, entre otras acciones (Nuevo León, 1879).

Universidad Autónoma de Nuevo León.

Por su parte la UANL expone en su “Plan de Desarrollo Institucional UANL 2012-2020” que mediante una gestión institucional responsable deberá fortalecer los mecanismos de apoyo y seguimiento para asegurar el cumplimiento de las metas financieras del Fondo de Pensiones y Jubilaciones, previstas en los estudios actuariales correspondiente y por otra parte se propone promover la práctica cotidiana de valores, principios, buenos hábitos y prácticas saludables para la formación de la persona, y la promoción del respeto a los derechos humanos y la no discriminación.

Y en su “Reglamento del Personal Académico” la UANL en su artículo 62 menciona:

“El personal académico que de acuerdo con sus años de servicio le falten cinco años para jubilarse, según el Contrato Colectivo, tendrá derecho a que se le disminuya hasta en un 10% su carga docente de horas clase” (UANL, 1996).

Contrato Colectivo de Trabajo UANL-STUANL.

En el Capítulo X (Pensiones y Jubilaciones) del artículo 153 al 163 se mencionan los requisitos para obtener la jubilación, así como sus particularidades. Además, los derechos y obligaciones³ que de este contrato colectivo emanan.

³ Se consideran obligaciones las aportaciones que realiza el trabajador para al Fondo de Pensiones y Jubilaciones, las cuales sustentan el Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la UANL y que auxilia en el pago de la prestación.

Contexto del Proyecto

Aspectos Sociales del Problema

En la dimensión social del problema se destaca el incremento de la población activa de edad avanzada (por el aumento de la edad de la jubilación), existe un conflicto de intereses entre los jubilados y la población activa, los gastos de seguridad social se incrementan y esta carga (en los sistemas pensionarios así diseñados) son absorbidos por la generación activa laboralmente (Forteza, 1990).

Las relaciones de los jubilados y los activos se pueden volver tensas o en el menor de los casos éstas se vuelven distantes, quienes siguen en actividad ven como distinto al jubilado, ya no como su igual, esta marginación y separación es una fuente posible de conflictos para los jubilados. El jubilado es marginado debido a la pérdida del rol social, la modificación de este rol afecta sus relaciones (sociales y de familia); de la aceptación de este nuevo rol social depende la prevención de futuros conflictos (Moragas, Rivas, Cristofol, Rodríguez, & Sánchez 2006).

Cada país cuenta con sus particularidades en la dimensión social dependiendo de sus modelos económicos y las características demográficas; en México existían al 2010 aproximadamente 1.3 millones de jubilados (INEGI, 2010), y en Nuevo León la distribución de la población de 12 años y más no económicamente activa según tipo de actividad; los jubilados y pensionados representaban el 9.2%; estas cifras ponen de manifiesto al sector de la sociedad que se ve expuesto a los posibles efectos que se generan con la jubilación.

En la UANL se cuenta con 6,379 trabajadores jubilados actualmente, y del primer régimen pensionario 1642 cumplen ya los requisitos para jubilarse, además de este primer régimen quedan 1800 trabajadores que aún no cumplen con los requisitos para acceder a esta prestación, son entonces 3442 trabajadores que podrían acceder a su jubilación antes del 2024 y a los cuales no se les ha preparado en lo que respecta a la jubilación. (UAPJ, 2015) exponiendo a estos a los posibles efectos adversos que se pueden dar al entrar de lleno a esta etapa.

Institución Base del Proyecto

Conocimiento general de la institución.

La Unidad Administrativa del Fondo de Pensiones y Jubilaciones (UAPJ) es un órgano de reciente creación, dependiente del Comité Técnico del Fondo Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), fue creada con el fin de ser la ejecutora de los acuerdos de dicho Comité en las cuestiones operativas y ser un vínculo con los trabajadores. Cuya finalidad es proporcionar seguridad, orden y transparencia de los procesos jubilatorios, contribuyendo al fortalecimiento y consolidación del sistema pensionario. Además de su función administrativa, tiene dentro de sus atribuciones la de establecer programas que contribuyan a informar a los trabajadores sobre el régimen pensionario de la UANL.

Antecedentes históricos.

Los antecedentes de la Unidad Administrativa del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores de la UANL inician en 1998, cuando se crea por acuerdo

entre la Universidad Autónoma de Nuevo León y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (STUANL), un fondo económico afecto de auxiliar a la UANL a cumplir su obligación de pagar las pensiones y jubilaciones de sus trabajadores.

La UANL y el STUANL, convinieron que los recursos del Fondo de Pensiones y Jubilaciones, se administrarán y operarán por un Comité Técnico integrado por tres representantes nombrados por la UANL y tres representantes designados por el Sindicato, titulares, suplentes, y un representante de la Honorable Comisión de Hacienda de la UANL (propietario y suplente).

El 10 de enero de 2008 la UANL y el STUANL, de común acuerdo, expidieron el Reglamento del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad Autónoma de Nuevo León, que aplica para los dos planes de pensiones y jubilaciones existentes en la Universidad, el que podrá ser reformado, adicionado o derogado por las partes.⁴

Por mandato expreso del Reglamento del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León, el Comité Técnico es el único órgano facultado para administrar y operar los recursos de los fideicomisos e instrumentos

4

La generación inicial es hasta la primera quincena de enero de 1998, que se caracteriza por ser la jubilación a los 60 años con 30 años de servicio, el 100% del salario nominal y es dinámica (los aumentos de los activos se dan también a los jubilados), en la llamada segunda generación (después de la primera quincena de enero de 1998), la edad sube a 65 años de edad y tengan un mínimo de 35 años de servicio y tendrán derecho a recibir una pensión equivalente al 100 % del sueldo regulador (promedio del salario recibido en los últimos 10 años).

de inversión que constituyen el patrimonio del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores de la UANL.

El 13 de noviembre de 2014 con el fin de dar orden y optimizar sus funciones, así como para cumplir con la obligación legal de transparentar y rendir cuentas a la Universidad y al Sindicato sobre la administración y operación de los recursos del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores de la UANL, el Comité Técnico, en uso de sus atribuciones, acordó crear el órgano denominado Unidad Administrativa, dependiente del Comité Técnico.

Misión.

Conducir el proceso administrativo para garantizar que la condición de jubilado/a o pensionado/a se otorgue conforme al justo derecho emanado del Contrato Colectivo y los reglamentos correspondientes; proveer de la información estadística y actuarial que contribuya con la pertinencia de las decisiones del Comité Técnico en la administración del fondo de pensiones; generar los mecanismos de difusión y los manuales de orientación para los beneficiarios: además de proponer y en su caso operar programas complementarios de carácter social para los trabajadores y sus familias.

Visión.

La Unidad Administrativa del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León es un órgano consolidado, que brinda un acompañamiento logístico de calidad a los derechohabientes que se acogen a los beneficios de la pensión o jubilación en los términos de la normatividad aplicable,

proveedora eficiente de recursos informáticos orientados a la administración racional del fondo; y proactiva en las propuestas de expansión y mejoramiento de la seguridad social de los trabajadores activos y jubilados.

Normatividad vigente.

Reglamento Interno del Comité Técnico de Pensiones y Jubilaciones.

Reglamento Interior de la Unidad Administrativa del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores de la UANL.

Contrato Colectivo de Trabajo UANL-STUANL 2015-2016

Funciones y atribuciones.

El artículo 6 del Reglamento Interior de la Unidad Administrativa del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores de la UANL dice:

Son funciones y atribuciones de la Unidad Administrativa, las siguientes:

- Elaborar su reglamento interno.
- Ejecutar los acuerdos y/o convenios emitidos por el Comité Técnico.
- Mantener actualizada la base de datos de los trabajadores, activos y jubilados, para detectar áreas de oportunidad en el sistema pensionario.
- Proponer al Comité Técnico alternativas de fortalecimiento del Fondo de Pensiones y Jubilaciones.
- Implementar un programa permanente de difusión para que los trabajadores conozcan los beneficios del sistema pensionario.
- Proponer al Comité Técnico las adecuaciones reglamentarias que hagan más

eficiente la operatividad de los dos planes pensionarios que existen en la Universidad.

- Emitir Pre-dictámenes sobre las pensiones y jubilaciones a que tengan derecho los trabajadores y sus beneficiarios.
- Crear los procedimientos administrativos para el encausamiento y resolución de los procesos de jubilación y pensión de los trabajadores y sus beneficiarios.
- Dictaminar sobre las solicitudes de crédito derivados de los recursos del Fondo de Pensiones y Jubilaciones.
- Solicitar los dictámenes médicos que permitan determinar la procedencia de las pensiones que ameriten este respaldo.
- Analizar y Estudiar aquellos casos que conforme a lo dispuesto en la cláusula 162 del Contrato Colectivo, el trabajador puede solicitar de manera anticipada su jubilación.
- Realizar estudios comparativos de los regímenes pensionarios existentes en Instituciones de Educación Superior Nacionales, así como de otros sistemas pensionarios instituidos en México y en otros países.
- Implementar las formas de coordinación con los Departamentos de la Administración Central de la Universidad, para integrar los expedientes de las pensiones y jubilaciones, turnadas a la Unidad Administrativa.

Organización e integración de la institución.

La Unidad Administrativa del Comité Técnico del Fondo de Pensiones y

Jubilaciones se integrará con cinco miembros mismos que desempeñarán los puestos de Director General, Sub-director Jurídico, Sub-director Financiero, Sub-director Administrativo y un Coordinador.

Los integrantes de la Unidad Administrativa son trabajadores de base y miembros del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León; los nombra el Comité Técnico a propuesta del Secretario General del Comité Técnico y duran en su cargo cinco años.

Organigrama.

Figura 1 Organigrama



Recursos institucionales.

- A. Recursos de infraestructura: Cuenta con un edificio localizado dentro de las instalaciones del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (STUANL), ubicado en Albino Espinoza 1330 Pte., colonia centro en la ciudad de Monterrey Nuevo León. Esta cuenta con 5 oficinas, sala de juntas y dos áreas recepción.
- B. Recursos humanos: Director general, subdirector administrativo, subdirector financiero, subdirector jurídico, coordinador de prestaciones sociales, seis secretarías y un intendente.
- C. Recursos técnicos: 5 Computadoras, proyector, 2 líneas telefónicas y acceso a internet.

Dependencia donde se ejerce proyecto.

La Unidad Administrativa del Comité Técnico del Fondo de Pensiones y Jubilaciones designa a la Preparatoria 15 (compuesta por las sedes, Florida y Madero) para la implementación de este proyecto, esto por el alto número de trabajadores que cumplen los requisitos contractuales para su jubilación.

Perfil del usuario.

Con base en la información proporcionada por la Secretaría Académica de la Preparatoria #15, la población que cumple con los requisitos para jubilarse son 37 profesores, con las siguientes características:

- 28 están en la Unidad Florida y 9 en la Unidad Madero.

- 10 mujeres y 27 Hombres.
- La edad más baja es de 53 años y la máxima de 63.
- 30 casados, 2 divorciados, 4 solteras y una viuda
- La menor antigüedad es de 30 años y la mayor de 42 (29 cuentan con 31 años de antigüedad).

.

Capítulo 2. Metodología del Proyecto

Marco Lógico

El presente proyecto se elaboró mediante la metodología de Marco lógico la cual es definida como:

“Un instrumento de planificación que permite estructurar los principales elementos de un proyecto, subrayando los lazos lógicos entre los insumos previstos, las actividades planeadas y los resultados esperados.” (Crespo, 2010).

El Marco Lógico se creó 1969, por la consultora Practical Concepts Inc., por encargo de la Agencia Internacional de Desarrollo de los Estados Unidos (USAID), esto para encontrar un método para incrementar la calidad en el diseño de las inversiones sociales, esperando superar los principales problemas que se presentaban en los proyectos de desarrollo los cuales eran la planificación poco precisa, la falta de definición de los objetivos, la falta de definición de responsabilidades (gerencia) y la falta de evaluación (Crespo, 2010).

El proceso del Marco Lógico comprende 7 fases los cuales son:

- 1. Análisis de involucrados o de partes interesadas en el proyecto.*
- 2. Análisis de problemas (imagen de la realidad o de la situación actual).*
- 3. Análisis de objetivos (imagen del futuro o de la situación deseada).*
- 4. Análisis de alternativas (comparación de diferentes opciones combinadas para el logro del objetivo del proyecto).*
- 5. Estructura Analítica del Proyecto (EAP).*
- 6. Diseño de la Matriz del Marco Lógico (MML).*

7. Evaluación (Crespo, 2010).

Las primeras cuatro fases son las que se denominan fase de análisis del proyecto, con las cuales se define la situación actual del objeto de intervención, las siguientes 2 fases conforman la planificación, que es donde se diseña la intervención y que es lo que se pretende lograr y posteriormente mediante la matriz del Marco lógico se examina la lógica del proyecto, de manera vertical como horizontal, definiéndose las actividades y recursos para lograr los componentes o resultados. (Crespo, 2010).

Es importante mencionar que la metodología del Marco Lógico sigue los pasos fundamentales para la elaboración de un proyecto, como lo son el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación (Ander-Egg, & Ibáñez, 2000), los cuales están integrados en las fases de esta metodología.

En lo referente a la aplicación de la metodología en este proyecto, se desarrollaron las fases correspondientes y con base a los resultados de cada etapa, se tomaron las decisiones correspondientes para el desarrollo de la presente intervención (ver anexos del 1 al 7).

Metodología del Diagnóstico

Objetivo del Diagnóstico

El objetivo del diagnóstico es determinar el nivel de conocimiento de los derechos y obligaciones de los profesores de la preparatoria # 15 en lo referente al sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL.

Método.

Metodología Cuantitativa.

Diseño.

Estudio descriptivo mediante encuestas.

Universo de estudio.

Con el fin de poder delimitar a la población de una manera clara se estableció la siguiente definición operativa:

- Prejubilado. - Trabajador que le falta máximo un año para cumplir los requisitos contractuales de la primera generación, o ya los cumplió, y sigue en activo.⁵

De la población.

El total de profesores de la Preparatoria #15 Unidad Florida y Madero, que cumplen a la fecha los requisitos para jubilarse son 30, más 4 que están a un año para cumplirlos. Dando una población de 34 profesores que se ajustan a la definición operativa antes mencionada. De estos 34, 20 profesores aceptaron participar en el proyecto.

Tipo de muestra.

Los participantes se obtuvieron por muestreo consecutivo, es decir se invitó a la totalidad de la población que se ajustaba a la definición operativa a participar del proyecto, mostrándose accesibles a participar 20 docentes.

⁵ La generación inicial es hasta la primera quincena de enero de 1998.

Criterios de inclusión.

- Contar con los requisitos contractuales para jubilarse (de la primera generación) y no lo hayan hecho.
- Que les falte máximo un año para cumplir con los requisitos contractuales para jubilarse (de la primera generación).
- Disposición para participar en el diagnóstico. (anexo 8)
- Ser Docente.

Criterios de exclusión.

No contar con los criterios de inclusión.

Diseño del Instrumento

La obtención de datos se realizó mediante la técnica de encuesta y el instrumento es un cuestionario estructurado pre categorizado, con preguntas dicotómicas y preguntas cerradas.

El instrumento está formado por 7 ítems para elaborar el perfil sociodemográfico y laboral, y 33 ítems con el fin de determinar el conocimiento general de los derechos y obligaciones derivados del sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL (anexo 9).

Cada ítem está relacionado con alguno de los siguientes documentos:

- Capítulo X del Contrato Colectivo de Trabajo STUANL-UANL.
- Reglamento del Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

- Reglamento del Comité Técnico de Pensiones y jubilaciones.
- Reglamento para el otorgamiento de ayuda de sobrevivencia para las viudas beneficiarias de trabajadores.

La validación se realizó en la modalidad de panel de expertos, con la participación de los Doctores Héctor A. Mendoza Cárdenas, Martha Leticia Cabello Garza, José Alejandro Meza Palmeros y Elizabeth Mendoza Cárdenas, docentes de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Por parte de la Unidad Administrativa de Pensiones y Jubilaciones de la UANL, el Mtro. Rafael Garza Ibarra, Mtro. Pedro A. Contreras García, Lic. Rolando Alanís Niño y el Mtro. Gustavo Treviño Salinas.

La aplicación se realizó en la biblioteca de la Preparatoria #15 unidad Florida, mediante la plataforma Google Forms que fue creada por la compañía Google Inc., esta herramienta en línea permite la elaboración de formularios con las características que se necesiten, ofreciendo las ventajas de agilizar el proceso de llenado de la encuesta y a su vez realiza de manera directa el vaciado de los datos capturados a una hoja de Excel en línea (Rivas, 2015).

Dentro de esta plataforma se utilizó el complemento FLUBAROO de esta plataforma, este complemento es un script (secuencia de comandos) que se ejecutan desde Excel, que permiten analizar de manera automática test o exámenes realizados por medio de formularios de Google; al insertarse este complemento en la hoja de cálculo que acumula los resultados de quienes contestan el cuestionario, permite asignar un valor por pregunta (esto previo al ingreso de las respuestas consideradas correctas), con esta información el

complemento genera el número de aciertos y errores por individuo, pregunta y de manera global (Fust, 2014). Para el análisis de los datos sociodemográficos y los laborales se utilizó el software estadístico SPSS versión 23.

Asignación de puntaje por ítem.

Si bien con el instrumento en una asignación simple de aciertos o errores, se podría obtener un puntaje directo sobre el tema expuesto, se toma la siguiente decisión, basada en el argumento siguiente:

Para acceder a algunos de los derechos derivados del Sistema de Pensiones y Jubilaciones de la UANL, no solo se requiere el cumplir un requisito determinado de manera automática,(como por ejemplo, con cumplir 30 años de servicio se puede tener derecho a la jubilación), en otros casos además hay que realizar trámites extras de comprobación o requerimientos particulares, cómo es el caso de los que tienen relación directa con las prestaciones de los beneficiarios que pueden acceder a una pensión en caso del fallecimiento del trabajador.

Es por este nivel de conocimientos más especializado en el tema, que se toma la decisión de darle más puntaje a los ítems relacionados con el acceso a una pensión en caso del fallecimiento del trabajador, y asignarles un valor de 2 puntos por respuesta correcta, sobre aquellos que solo se refieren únicamente al beneficio del propio trabajador. Quedando la asignación de puntos (en los 33 ítems para determinar el nivel de conocimiento sobre el objetivo de este diagnóstico) de la manera siguiente:

- Ítems del 1 al 18 y del 31 al 33 Valor por respuesta correcta 1 punto.
- Ítems del 19 al 30 valor por respuesta correcta 2 puntos.
- Ítems contestados de manera incorrecta 0 puntos.

Quedando la cantidad de puntos posibles del cuestionario en 45.

Parámetros de la Semaforización.

Para crear un índice que nos permita determinar en qué nivel de conocimiento está el participante, en cuanto al tema del objetivo del diagnóstico; se estableció un parámetro de semaforización ascendente, esta es una técnica que permite mediante la segmentación de los resultados del indicador de desempeño utilizado, mostrar y advertir el nivel en que se encuentran los resultados obtenidos (Torres, Cárdenas, 2011). La creación de este parámetro se estableció considerando el número más alto de aciertos posibles (45), se dividió entre 3 y con esto se determinó un rango por el número de aciertos obtenidos, quedando de la siguiente manera:

Tabla 2. Parámetros de Semaforización.

Aceptable	Riesgoso	Crítico
De 31 a 45 aciertos	De 16 a 30 aciertos	De 0 a 15 aciertos

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Criterios de la semaforización.

Criterio	Descripción	Color Asignado
Aceptable	Los sujetos cuentan con los conocimientos suficientes acerca del tema, no se recomienda intervención.	Verde
Riesgoso	Los sujetos cuentan parcialmente con los conocimientos acerca del tema, pero se requiere intervenir en ciertas áreas.	Amarillo
Crítico	Los sujetos no cuentan con los conocimientos sobre el tema, es necesaria la intervención.	Rojo

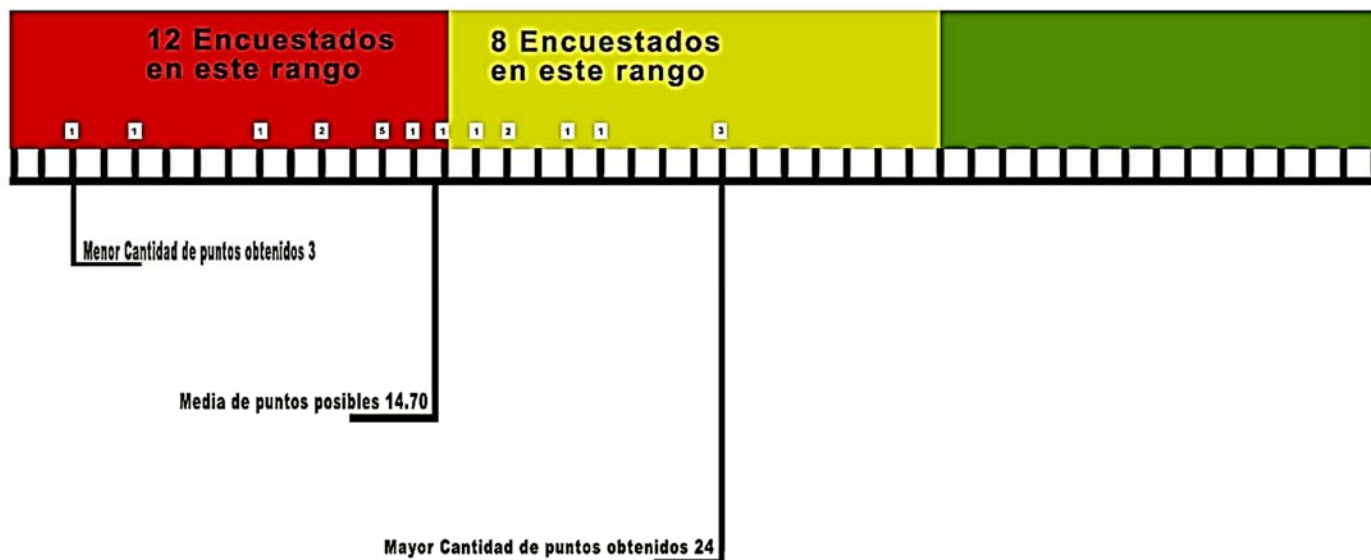
Fuente: Elaboración propia.

Resultados del Diagnóstico

La descripción de los resultados obtenidos basados por el número de aciertos son los siguientes:

El número más bajo de aciertos es de 3 (obtenido por un solo profesor) y el más alto de 24 (obtenidos por 3 profesores), la media de puntos obtenidos es de 14.70 aciertos, 12 profesores se encuentran en el rango determinado como crítico (rojo) y 8 es el denominado de riesgo (amarillo); quedando así la representación gráfica del semáforo:

Figura 2. Ubicación de resultados en el rango de semaforización.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las frecuencias por número de aciertos , 5 profesores cuentan con 13 aciertos, 2 profesores con 11 aciertos, 2 mas con 17, 3 profesores con 24 aciertos y los números de aciertos restantes cuentan con un profesor cada uno.

Tabla 4. Resultados en el rango de semaforización

Profesores	Puntos
1	3
1	5
1	9
2	11
5	13
1	14
1	15
1	16
2	17
1	19
1	20
3	24

Fuente: Elaboración

El ítem con puntuación más baja por el total de participantes fue el ítem 2 (¿Con que requisitos se puede jubilar la UANL automáticamente a un trabajador?) con solo un acierto. Los más altos, con 18 aciertos globales, fueron los ítems 6 y 7 (¿Cuál es el documento básico que establece los requisitos y condiciones para jubilarse? y ¿Cómo está constituido el Fondo de Pensiones y Jubilaciones?).

Del perfil Socio demográfico los resultados son los siguientes:

En cuanto a la edad de los participantes, la edad mínima encontrada es de 50 años y la máxima en 61 años, 11 participantes encuentran entre los 54 y 57 años.

Tabla 5. Frecuencias de edades.

Edad	Frecuencia
50	1
53	1
54	2
55	4
56	2
57	3
58	1
59	3
61	3
Total	20

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al sexo de los participantes, 13 son hombres y 7 mujeres.

Tabla 6. Frecuencias de sexo.

Sexo	Frecuencia
Femenino	7
Masculino	13
Total	20

Fuente: Elaboración propia.

Del estado civil la mayoría de los participantes están casados y los restantes se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 7. Frecuencias de estado civil.

Estado Civil	Frecuencia
Casado/a	13
Divorciado/a	3
Soltero/a	3
Viudo/a	1
Total	20

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al número de hijos la distribución se da de la siguiente manera:

Tabla 8. Frecuencias Número de Hijos.

Número de hijos	Frecuencia
0	1
1	5
2	6
3	6
4	2
Total	20

Fuente: Elaboración propia.

Del perfil laboral la población presenta las siguientes características:

En lo referente a la antigüedad laboral, mínima es de 29 y la máxima de 37 años laborados.

Tabla 9. Frecuencias antigüedad laboral.

Antigüedad Laboral	Frecuencia
29	4
30	4
31	2
32	8
33	1
37	1
Total	20

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los participantes cuentan con estudios de maestría, 2 con doctorado y los restantes con el grado de licenciatura.

Tabla 10. Frecuencias grado de estudios.

Grado de Estudios	Frecuencia
Doctorado	2
Licenciatura	3
Maestría	15
Total	20

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto el puesto que los participantes ocupas dentro de la preparatoria, se distribuye de la manera siguiente:

Tabla 11. Frecuencias puestos.

Puesto	Frecuencia
Coordinador de asignatura	2
Profesor de asignatura	14
Profesor de asignatura por horas	3
Profesor tiempo completo	1
Total	20

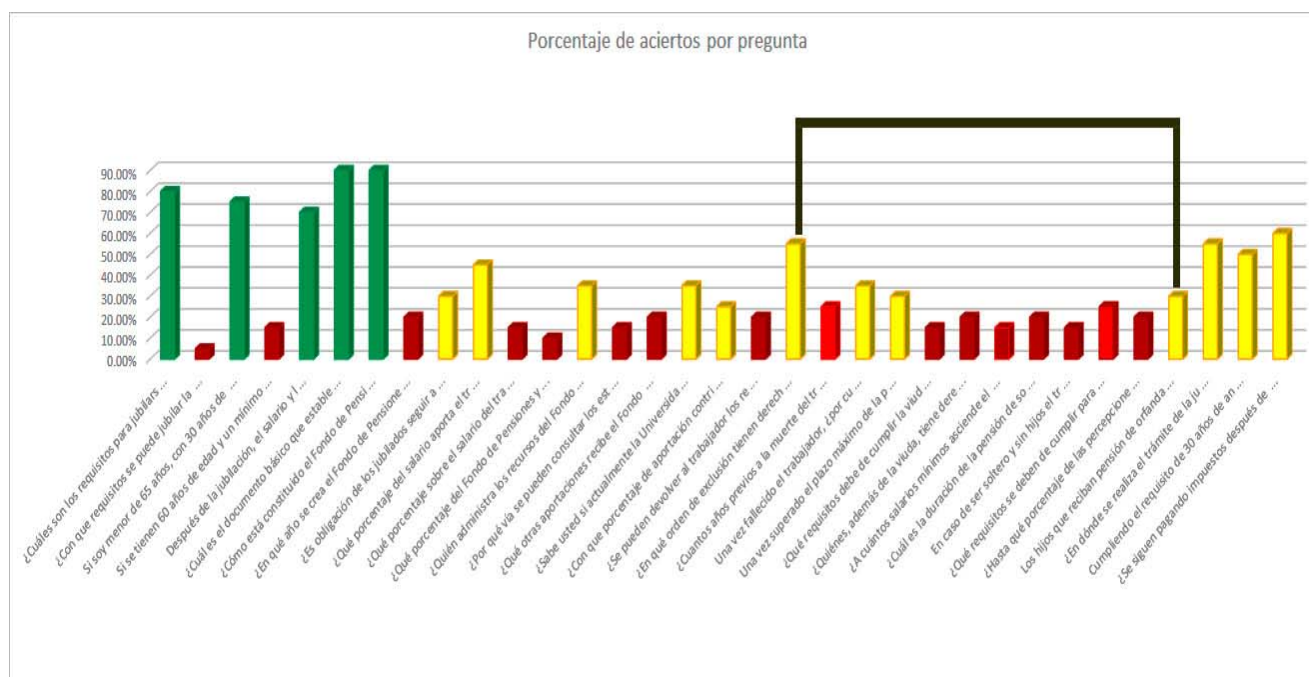
Fuente: Elaboración propia.

Análisis

En el análisis de los ítems según su número de aciertos; en 16 de los ítems se hace evidente un bajo porcentaje del número de aciertos, 12 ítems evidencian un conocimiento medio por porcentaje del número de aciertos y solo 5 ítems se podrían considerar como resultados con un mayor porcentaje de aciertos.

Como era esperado el conjunto de ítems (del 19 al 30) a los cuales se les asignó un valor de 2 puntos por acierto (por la particularidad anteriormente planteada) son los que agrupan el mayor número de ítems con porcentajes bajos de aciertos.

Figura 3. Porcentaje de aciertos por pregunta.



Fuente: Elaboración propia.

Si bien en esta área hay una mayor concentración de ítems con bajo índice de aciertos, existen 8 ítems más fuera de estos, que presentan también un nivel bajo de aciertos, esto en primer lugar señala una mayoría de ítems en estado crítico en el total del instrumento, y en segundo, pone en evidencia las áreas de oportunidad en las que hay que focalizar los esfuerzos de la intervención.

La primera de estas áreas de oportunidad, son las condiciones en las que puede jubilar automáticamente la UANL al trabajador, la segunda a los porcentajes que se pueden obtener de pensión según la combinación antigüedad -edad; la tercera es en cuanto a la historia del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la UANL, la cuarta y quinta del conocimiento referente al porcentaje de aportación al fondo por el trabajador y la Universidad respectivamente, la séptima y octava en cuanto a la transparencia de los recursos del fondo y las aportaciones extra que este tiene.

Los ítems restantes como ya se ha señalado, son en lo relativo a los requisitos para acceder como beneficiario a una pensión en caso del fallecimiento del trabajador. Es importante destacar que este último grupo de ítems, cobra relevancia si se considera que 19 de los 20 participantes tiene hijos y 14 son casados, por lo cual el conocer y comunicar a sus beneficiarios los derechos que se tienen y los requisitos para acceder al beneficio de la pensión les podría ser de utilidad.

Recapitulando, estas serían las áreas con menor número de aciertos en las que se debería considerar tener un mayor énfasis durante la intervención, y en las restantes (las que se encuentran dentro nivel de riesgo) si bien no se encuentran en el nivel crítico que se señala en

los parámetros de semaforización, también requieren ser fortalecidas para lograr un nivel óptimo de conocimiento.

Por otra parte, cabe la pena señalar, que las características de quienes obtuvieron el mayor número de aciertos y el menor, presentan variaciones (entre el mayor y menor puntaje) en la edad, proporción en cuanto a género, grado académico, y en la antigüedad son idénticas como se puede apreciar en las tablas siguientes:

Tabla 12. Participantes con mayor puntaje.

Edad	Sexo	Grado Académico	Antigüedad (años)	Puntos Obtenidos
61	Femenino	Maestría	32	24
57	Masculino	Maestría	32	24
57	Masculino	Maestría	30	24

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13. Participantes con menor puntaje.

Edad	Sexo	Grado Académico	Antigüedad (años)	Puntos Obtenidos
55	Femenino	Maestría	32	3
55	femenino	Doctorado	32	5
59	Masculino	Maestría	30	9

Fuente: Elaboración propia.

Sería importante profundizar durante la intervención sobre estas diferencias para determinar si son factores que determinen el alto o bajo puntaje.

Es así que con base en todos los resultados antes expuestos se puede determinar que la población diagnosticada es candidata de intervención, ya que los datos arrojados reflejan el bajo conocimiento que se tiene en cuanto a los derechos y obligaciones derivados del sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL.

Planeación y Diseño del Proyecto

Nombre del proyecto.

Proyecto de intervención social para la preparación a la jubilación en profesores de la preparatoria #15 de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Objetivo General

Preparar a los profesores de la preparatoria #15 en lo referente al proceso de jubilación derivado del sistema de seguridad social de la UANL, previo a la jubilación.

Objetivos particulares.

- Informar a los profesores de la preparatoria #15 respecto los derechos y obligaciones derivados del sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL.
- Fortalecer los vínculos institucionales entre los actores participantes en el proceso de la jubilación.
- Favorecer el desarrollo de una cultura sobre los derechos laborales.

Metas.

Diseñar un esquema de formación institucional previo a la jubilación.

1. Realización al 100% de las actividades propuestas en el diseño.
2. Incrementar el nivel de Conocimiento de los profesores de la preparatoria #15 en lo referente al sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL.

Plazo.

El plazo para implementar las actividades del proyecto de intervención fue en el mes de octubre de 2016.

Localización física.

Instalaciones de la preparatoria #15 Unidad Florida ubicada en Álamos No. 2315
Fracc. Florida Monterrey, N.L

Población beneficiada.

La población a la cual está dirigida este proyecto es a los profesores de la preparatoria #15 (en sus dos unidades) que cuentan con los requisitos para jubilarse o les falta un año para cumplirlos.

Actividades y calendarización.

- Realización de un diagnóstico.
- Diseño de actividades.

- Gestión Institucional para la aplicación.
- Aplicación de las actividades diseñadas.
- Evaluación.

Cronograma del proyecto.

Tabla 14. Cronograma.

Actividades	Agosto 2015- Mayo 2016	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Revisión de fuentes de información.													
Recopilación de información de la población.													
Elaboración de instrumento diagnóstico													
Pilotaje y validación del instrumento.													
Aplicación del instrumento diagnóstico													
Análisis del diagnóstico													
Diseño de actividades													
Aplicación de las actividades													
Evaluación													
Análisis de resultados de la evaluación.													
Elaboración de entregables													
Entregables finales													

Fuente: Elaboración propia.

Recursos para la ejecución del proyecto.

Para la realización de este proyecto se utilizará la infraestructura, recursos humanos y materiales de las instituciones participantes (Preparatoria #15, STUANL y UAPJ), los cuales aportaran en especie para cubrir cada una de las necesidades derivadas de la ejecución de este proyecto.

Sin embargo, se realizó un desglose un aproximado de costos en valor de mercado (anexo 9).

Modelo de Intervención que Sustenta el Proyecto

El modelo de intervención socioeducativo promocional tiene su base conceptual en el método de Trabajo Social de grupo, que se define como:

“Un proceso socioeducativo que desarrolla la personalidad y la adaptación social de los individuos, a través de asociaciones voluntarias que tienen un objetivo establecido y motivado por los participantes. Es un método de educación social en el que los miembros del grupo son educandos, educadores y material didáctico, actuando en un proceso de interrelación” (Kisnerman, 1976 en Bueno, 2005).

El Trabajo Social con grupos es de carácter científico y se le ubica en el ámbito de las ciencias sociales, tiene como objeto de estudio el análisis de las funciones que el grupo tiene en la sociedad y de los retos para lograr su inclusión en esta, además que desarrolla y aplica dinámicas que facilitan la solución de problemáticas sociales diversas (Francia, Mata, 1992).

Por otra parte, el modelo socioeducativo-promocional es definido como:

“Una acción educativa de información y formación a partir de problemas significativos para los actores involucrados. Mediante procesos de concientización, de capacitación, de movilización de recursos personales, grupales, comunales e institucionales” (Molina, Romero, 1994).

Desde la dimensión educativa promocional del Trabajo Social se busca que el usuario vaya más allá de lo que cree de sí mismo, y esto permita el análisis de los factores que indiquen en su situación y encuentre alternativas nuevas para decidir y actuar de acuerdo a sus posibilidades, desde la dimensión individual, se reconoce al usuario como “sujeto de

derecho”, y esto implica que se debe promover el conocimiento de los derechos y responsabilidades como ciudadano (Kunsch, Sánchez, 2014).

En la tabla siguiente se exponen las características del modelo de intervención socioeducativo:

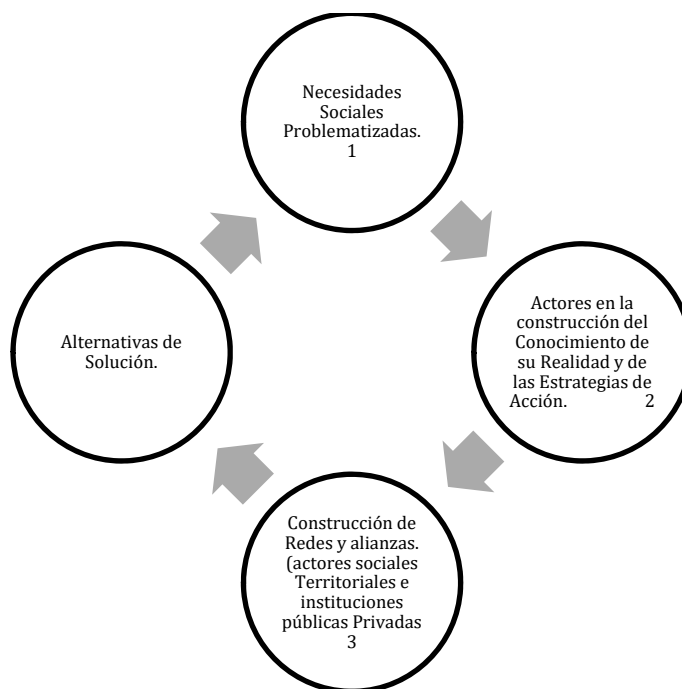
Tabla 15. Características del modelo socioeducativo promocional

Modelo	Acción Social (qué)	Proceso de trabajo (cómo)	Finalidad (para qué)	Métodos	Marco de Referencia Teórico
Socioeducativo promocional.	Información y formación con base en problemas significativos para los actores involucrados. Definición de alternativas.	Concienciación, capacitación. Movilización de recursos individuales, grupales e institucionales con la participación de los sujetos.	La participación en la toma de decisiones, la acción por una mejor calidad de vida por parte de los actores involucrados.	Método de grupo. Organización y Desarrollo Institucional. Educación popular. Estrategia de participación Social. Método integrado Investigación-acción.	Estructural Funcionalismo.

Fuente:(Saint, 2004).

La dinámica del modelo se representa de la siguiente manera:

Figura 4. Dinámica del modelo socioeducativo promocional.



Fuente: (Saint, 2004).

El trabajador social participa de manera directa en toda esta dinámica, fomentando la participación activa del grupo en todos los niveles de la problemática; para lograr que esta participación sea efectiva se requiere desarrollar procesos que capaciten y sean constructores sobre la conciencia del problema, que se desarrollen habilidades y fortalezcan los conocimientos para enfrentar la situación adversa que presente.

“La capacitación como esfuerzo colectivo debe consolidarse en una expresión organizada que tenga como misión la mejora de la calidad de vida” (Saint, 2004).

Es así que el trabajador social funge como vínculo entre las necesidades de los usuarios y la posibilidad de resolución de los conflictos, esto mediante acciones que

impulsen la reflexión y permitan acceder a la información necesaria para la resolución del conflicto.

Las técnicas a utilizar provienen de las dinámicas grupales (base de este modelo), y serán la conferencia y el taller, por considerar que son las que mejor se ajustan para el cumplimiento del objetivo de esta intervención, que es principalmente informativo.

Técnicas.

La conferencia es una técnica de dinámica de grupos en la que uno o varios expertos dan una plática ante el grupo que presenta la problemática, es una técnica apropiada para grupos de adultos, esto por su formalidad y favorecer la presentación de información de modo integral y centrado, sin elementos que favorezcan las distracciones (Gonzales ,1994).

Esta técnica es mayormente utilizada cuando lo que se quiere comunicar proviene de una fuente en específico, el expositor debe ser un experto en el tema y poder estimular la participación del auditorio.

Es necesario decir que la técnica de conferencia por sí sola no se considera óptima si se le pretende dar un sentido didáctico, si este es el fin se debe complementar con otras técnicas de carácter reflexivo y con más participación por parte de los involucrados.

Es por esto que para el diseño de esta intervención se complementará con la técnica de taller, la cual es definida como:

“Método que tiene como característica la participación activa, ya sea de manera individual o colectiva en periodo corto de tiempo y de manera intensiva. Y tiene como fin

la solución de un problema planteado o la elaboración de un producto que conduzca a ello” (Hernández, 2007).

Esto mediante el establecimiento de un objetivo de trabajo y dinámicas que apunten a la resolución del problema.

Para reforzar las 2 técnicas anteriores se utilizará al final la técnica de discusión en pequeños grupos. Esta técnica es útil para proporcionar información y brindar conocimiento sobre el tema expuesto, y resolver las dudas que pudieran generarse de las técnicas aplicadas anteriormente (Gonzales ,1994). El hecho de ser grupos pequeños facilita la respuesta del mayor número de dudas de los participantes.

Diseño y Planeación de la Intervención

La intervención está diseñada para realizarse en un solo momento, esto para garantizar la asistencia de los participantes, ya que la coordinación de horarios y actividades académicas de los profesores la dificulta.

Esta intervención contendrá 3 actividades principales y una evaluación de las actividades.

El diseño y planeación es expresado mediante la siguiente tabla:

Tabla 16. Planeación y diseño de la intervención.

Actividad	Objetivo Particular	Descripción de la actividad (Dinámicas)	Requerimientos	Recursos	Tiempo Parcial
Taller	Identificar en el Contrato Colectivo la información referente a los requisitos para acceder a la jubilación y las obligaciones derivadas de este.	1.-Dividir a los participantes en grupos de 4 profesores. 2.-Los profesores localizaran en el Contrato Colectivo las respuestas de los Ítems del 1 al 18 y del 31 al 32 del instrumento evaluación inicial.	5 facilitadores 22 contratos Colectivos. 30 hojas de máquina. 30 lapiceras Espacio físico para realización.	Personal de la UAPJ. STUANL Preparatoria 15	35"
Conferencia	Conocer los requisitos que hay que cumplir para que los beneficiarios del trabajador puedan acceder a una pensión en caso del fallecimiento del mismo.	1.-Dos expositores desarrollaran el tema y enumeraran dichos requisitos con sus particularidades. (Ítems del 19 al 30 del instrumento de evaluación inicial). 2.- Entrega al final de la conferencia un documento que contenga los requisitos de cada uno los trámites.	Expositores Capacitados en el tema. Presentación Power Point que enumere los requisitos de cada trámite. Espacio físico para realización Audio y video 25 carpetas conteniendo la información expuesta.	Personal de la UAPJ. Becario Preparatoria 15 STUANL	35"

Sesión de Preguntas y respuestas	Resolver las dudas en lo referente al sistema de pensiones y jubilaciones y sus particularidades.	Discusión en pequeños grupos. 1.- Se divide el grupo en 2 (máximo 10 personas por grupo) 2.- Se asignan 3 moderadores por grupo 3.- Se resuelven las dudas de derecha a izquierda.	Expositores Capacitados en el tema. Personal de apoyo para dividir el grupo. 2 aulas	Personal de la UAPJ. Becario Preparatoria 15	30''
Evaluación	Determinar la efectividad de la intervención	Se entregará a cada participante el instrumento inicial para ser resuelto.	20 instrumentos impresos	STUANL	

Fuente: Elaboración propia.

Al final de estas actividades se realizará la evaluación final que comprenderá nuevamente el llenado del instrumento inicial y una encuesta de salida con observaciones generales sobre el desempeño de la intervención.

En una visión más general itinerario del desarrollo de la intervención se plantearía de la siguiente manera:

Tabla 17. Itinerario de la intervención.

Actividad	Responsable	Tiempo
Bienvenida	Autoridades Participantes	10''
Taller Informativo	UAPJ	35''
Receso		5''
Conferencia Requisitos	UAPJ	35''
Receso		5''
Sesión de Preguntas (discusión en pequeños grupos)	UAPJ	30''
Llenado de Evaluación	Becario	20''
Cierre y Despedida	Becario	10''

Fuente: Elaboración propia.

La coordinación total de las actividades y la gestión de las mismas quedará a cargo de quien ejecuta esta intervención (Becario).

Implementación del Proyecto

Previo a la ejecución de las actividades del proyecto se realizaron las acciones necesarias de planificación y gestión para el cumplimiento pleno de los objetivos con los diferentes actores involucrados, mismo que incluyó el análisis y aprobación de los materiales propuestos, como lo fueron:

El manual de las actividades del taller (anexo 10).

Diapositivas con los contenidos del taller (anexo 11).

Además, se realizó la solicitud de los permisos necesarios, la reproducción de materiales para las actividades y la logística para la ejecución.

Planificación y Gestión

Con la Unidad Administrativa de Pensiones y Jubilaciones (UAPJ) en el periodo de agosto a septiembre de 2016, se realizaron cinco juntas para el análisis de contenidos de las actividades propuestas, dando como resultados el ajuste de algunos de ellos y su posterior aprobación.

Así mismo y en concordancia con las necesidades de las actividades propuestas, se realizó la designación de los ponentes y responsables para cada una de ellas, buscando que cada uno de ellos contara con los conocimientos requeridos y la experiencia necesaria, quedando de la siguiente manera:

Tabla 18. Asignación de responsables.

Actividad	Función	Responsable	Cargo
Taller	Explicar la dinámica del taller.	Mauricio Villa Amezcua	Becario UAPJ
	Resolver dudas de la actividad durante su ejecución.	Rolando Alanís Niño	Secretario de Pensiones y Jubilaciones del STUANL y miembro de la UAPJ.
Conferencia	Expositor del Tema	Ovidio Estrada Menchaca	Secretario de Previsión Social del STUANL y miembro de la UAPJ.
Sesión de Preguntas y Respuestas	Responder las dudas de los asistentes.	Rafael Garza Ibarra	Director de la UAPJ
		Alfredo Romero Oyervides	Secretario de Organización el STUANL y miembro de la UAPJ.

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, la UAPJ realizó las gestiones con el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (STUANL), para la compra y reproducción de los materiales necesarios para las actividades de la intervención como lo fueron:

Impresión de 25 carpetas conteniendo (manual de asistente al taller):

- Cronograma de actividades del evento.
- Capítulo 10 del contrato colectivo.

- Información sobre los requisitos para trámites relacionados con la transmisión de derechos a familiares en caso de fallecimiento del trabajador
- Cuestionario de evaluación
- Encuesta de satisfacción.

Asimismo, la papelería necesaria para las actividades de la intervención (hojas de máquina, lápices marcadores, etc.)

Gestión Institucional.

Con la administración de la Preparatoria #15 se realizaron siete juntas en el mismo periodo (agosto-septiembre), en ellas se mostraron los contenidos de las actividades aprobados en las reuniones con la UAPJ, y se gestionó la designación de un coordinador por parte de la preparatoria, esto para organizar (junto con el becario de la UAPJ) la logística de espacios, invitaciones al personal, asignación de facilitadores para la recepción de ponentes, asistentes y distribución de material; además del traslado del personal que se encuentra en la sede de la preparatoria denominada “Unidad Madero” a la unidad “Florida” donde se realizó la intervención.

Cabe destacar que por parte de la dirección de la preparatoria se otorgaron (aparte de los espacios, permisos y requerimientos multimedia) apoyos consistentes en reconocimientos a los ponentes, un desayuno para todos los asistentes, 5 alumnos como facilitadores y un presentador.

En conjunto con las autoridades de la preparatoria #15 y la UAPJ, se realizó una junta de coordinación para determinar los pormenores de la intervención en su componente

político, determinándose invitar al Secretario General del STUANL, Dr. Félix Martínez Lazcano, brindándole un espacio para proporcionar un mensaje a los asistentes al taller; en esta junta no se pudo concretar la fecha para las actividades, por no contar con la información requerida para coordinar las agendas de los actores principales.

En visitas posteriores a la UAPJ y autoridades de la preparatoria #15, concretó la fecha para el 31 de octubre de 2016 a las 12:00 horas, expidiéndose el correspondiente oficio para los participantes el 25 de octubre: documento que fue entregado a los participantes en los 2 días posteriores por parte del coordinador designado por la institución receptora del proyecto (anexo 12).

Por parte del STUANL se realizó la entrega del material gestionado para la intervención el día 28 de octubre.

Intervención

Para el día de la intervención se dio cita al equipo designado de facilitadores tres horas antes del inicio marcado, lo que sucedió de igual manera con el coordinador designado por la institución y el becario realizador del proyecto.

En esta reunión previa se asignaron las funciones de los facilitadores (5 alumnos de preparatoria) que fueron:

- Recepción de ponentes y autoridades.
- Recepción de asistentes a la intervención.
- Entrega de material para actividades (carpetas, lápices y marcadores).
- Conducción al lugar del refrigerio proporcionado.

El coordinador por parte de la institución, el becario de la UAPJ y el presentador, organizaron el acomodo del presídium de las autoridades y la presentación de cada una de ellas quedando de la siguiente manera:

- MC. Mauricio Benavides Villanueva
Director de la Preparatoria #15
- Dr. Félix Martínez Lazcano
Secretario General del STUANL.
- Biol. Rafael Garza Ibarra
Director de la UAPJ.
- Lic. Rolando Alanís Niño
Secretario de Pensiones y Jubilaciones del STUANL y miembro de la UAPJ.
- Ovidio Estrada Menchaca
Secretario de Previsión Social del STUANL y miembro de la UAPJ.

Así mismo se realizó una prueba de audio y de los materiales del taller, en la computadora y proyector del lugar designado.

Posterior a esto se desarrollaron todas las actividades marcadas en el diseño de la intervención con los participantes programados, pero cabe mencionar que si bien se realizaron el total de estas, para el taller se optó por no dividir a los asistentes del auditorio en la primera actividad, para formar los grupos pequeños, ni mover a la mitad a otro espacio para la sesión de preguntas y respuestas, tal y como originalmente había sido planeado, ya que en ese momento se determinó que implicaría más tiempo del programado para su

ejecución. Cabe señalar que estas modificaciones logísticas no afectaron el desarrollo de las actividades previamente acordadas.

Otro punto a destacar es la decisión por parte del director de la preparatoria y del Secretario General del Sindicato de quedarse durante toda la intervención (aunque habían planteado retirarse pasando la bienvenida oficial), decisión tomada de manera espontánea durante el desarrollo de las actividades, quedándose al desarrollo de las actividades.

Por último, se aplicó al total de los participantes de la intervención el instrumento de la evaluación para su posterior captura y análisis.

Diseño de la Evaluación

Paradigma Positivista

El diseño de evaluación para este proyecto está fundamentado dentro del paradigma positivista, por considerar que sus postulados van en concordancia con el objetivo que plantea esta intervención.

El positivismo es una corriente de pensamiento que se le atribuye en un inicio principalmente a Auguste Comte; postula que no se admiten como válidos otros conocimientos sino los que tienen origen de las ciencias empíricas (Cascante, 2015).

Este paradigma postula que la realidad es una y ya existe; que solo puede ser conocida por quien realiza el acto del conocimiento y que solo hay que encontrar el método apropiado, con validez, para revelar esa realidad. Este método apropiado, es el método científico, que se utiliza para conocer esta realidad, y es el garante de que el conocimiento generado tiene bases legítimas y verdaderas (Dobles, Zúñiga & García, 1998 en Sánchez, Araya, 2013).

Se puede decir que el paradigma positivista tiene sus cimientos sobre la hipótesis de que el investigador tiene la oportunidad de conocer la realidad sobre algo, si lo hace por medio del método científico (Brawley, Zorita, 2013).

Metodología Cuantitativa

En concordancia con el paradigma planteado se utilizará la metodología cuantitativa que tiene como fin el conocer la distribución de una característica determinada previamente en una población, (o de un conjunto de estas) para tratar de determinar la

asociación entre las variables que se estudian, sus correlaciones, la generalización y obtener resultados objetivos, por medio de una muestra que nos permita hacer inferencia sobre el total de la población estudiada (Pita, Pértegas, 2002).

El método cuantitativo no solo tiene como centro, el explorar, explicar o enumerar las características de un fenómeno en particular, sino también el obtener datos que puedan ser sujetos de análisis estadísticos e identificar patrones que caracterizan a la población a estudiar (Binda, Balbastre, 2013), lo cual se considera adecuado para el objetivo del diagnóstico.

Diseño Metodológico

Objetivo de la evaluación.

El objetivo es determinar el aumento o no (posterior a la intervención) en el nivel de conocimiento de los derechos y obligaciones de los profesores de la preparatoria # 15 en lo referente al sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL.

Método.

Estudio cuantitativo descriptivo mediante encuestas.

Diseño.

Debido a que en la UANL (institución donde está inserta nuestra población objetivo) no cuenta al momento de la realización de este proyecto con otra preparatoria que tenga las características de la población por las cuales se decidió intervenir en la misma (número de personas con la antigüedad requerida principalmente y con el sector de la

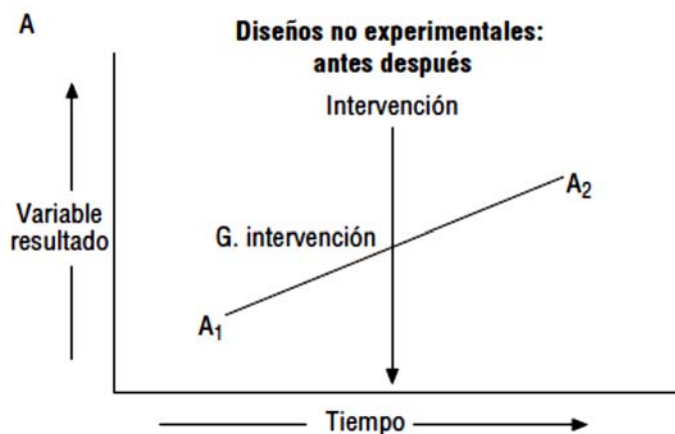
población académica deseada para la intervención), se opta por utilizar un diseño no experimental antes-después (o pre-post) sin grupo de control, ya que este solo requiere una o más medidas tomadas antes y después de la intervención en la población intervenida (al no haber grupo de comparación, el valor obtenido tras la intervención puede compararse con el valor previo a ésta para evaluarlo) (López, Giménez, & Nebot, 2011).

En este diseño se aplica un instrumento previo a la intervención y el mismo instrumento al finalizar la misma, de los resultados obtenidos se determinará el impacto positivo o no, sobre el indicador a mejorar.

“El nivel de mejora sobre este indicador determinará o no el éxito de la intervención realizada. El cambio entre las medidas tomadas antes y después de la intervención se utiliza como medida del efecto” (López, Giménez, & Nebot, 2011).

La principal limitante de este diseño es que no es determinante para poder atribuir el efecto observado a la intervención, ya que éste podría deberse a otros elementos distintos a la intervención. Entre las ventajas con las que cuenta es que se realiza en un tiempo menor y con menos recursos, y que permite estimar el efecto de una intervención cuando no disponemos de grupo de comparación.

Figura 5. Diseño antes-después no experimental.



Elaboración: López, Giménez, & Nebot, 2011

Universo de estudio.

Con el fin de poder delimitar a la población de una manera clara se estableció la siguiente definición operativa:

- Prejubilado. - Trabajador que le falta máximo un año para cumplir los requisitos contractuales de la primera generación, o ya los cumplió, y sigue en activo.⁶

De la población.

El total de profesores de la Preparatoria #15 Unidad Florida y Madero, que cumplen a la fecha los requisitos para jubilarse son 30, más 4 que están a un año para cumplirlos. Dando una población de 34 profesores que se ajustan a la definición operativa antes mencionada.

⁶ La generación inicial es hasta la primera quincena de enero de 1998.

Tipo de muestra.

Los participantes se obtendrán por muestreo consecutivo, es decir se invitará a la totalidad de la población que se ajusta a la definición operativa para participar del proyecto.

Criterios de inclusión.

- Contar con los requisitos contractuales para jubilarse (de la primera generación) y no lo hayan hecho.
- Que les falte máximo un año para cumplir con los requisitos contractuales para jubilarse (de la primera generación).
- Disposición para participar en el diagnóstico.
- Ser Docente.

Criterios de exclusión.

No cumplir con los criterios de inclusión

Diseño del Instrumento

La obtención de datos se realizará mediante la técnica de encuesta y el instrumento será un cuestionario estructurado pre categorizado, con preguntas dicotómicas y preguntas cerradas.

El instrumento estará formado por 7 ítems para elaborar el perfil sociodemográfico y laboral, y 33 ítems con el fin de determinar el conocimiento general de los derechos y obligaciones derivados del sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL (Anexo 8)

Cada ítem está relacionado con alguno de los siguientes documentos:

- Capítulo X del Contrato Colectivo de Trabajo STUANL-UANL.
- Reglamento del Fondo de Pensiones y Jubilaciones.
- Reglamento del Comité Técnico de Pensiones y jubilaciones.
- Reglamento para el otorgamiento de ayuda de sobrevivencia para las viudas beneficiarias de trabajadores.

Validación.

Al no tener un referente para validar el contenido del instrumento (en la fecha de la realización de esta intervención), se optó para la validación del instrumento, la realización de un panel de consulta a expertos, como es el Método Delphi, que es una manera eficaz (Linstone y Turoff, 1975) y metódica, que tiene como objetivo la recopilación de opiniones de expertos sobre un tema en específico, con el finalidad de concentrar dichas opiniones en la elaboración de un cuestionario y lograr un consenso a través de la coincidencia de las observaciones de los expertos (Bass, 1983; en Ludwig, 1996,1997).

El panel estará conformado por 3 académicos reconocidos y 3 expertos en el tema, con el siguiente perfil:

Académicos

- Doctorado.
- Especialistas en metodología Cuantitativa.
- Con una línea de investigación social.

Expertos en el tema

- De 15 años mínimo de experiencia en el tema
- Que hubiesen participado en la elaboración de los documentos base del instrumento
- Amplio conocimiento en la temática.

Siendo quienes cumplen con este perfil en las instituciones participantes los siguientes: Dr. Héctor A. Mendoza Cárdenas, Dra. Martha Leticia Cabello Garza, Dr. José Alejandro Meza Palmeros y Dra. Elizabeth Mendoza Cárdenas, docentes de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Por parte de la Unidad Administrativa de Pensiones y Jubilaciones de la UANL, el Mtro. Rafael Garza Ibarra, Mtro. Pedro A. Contreras García, Lic. Rolando Alanís Niño y el Mtro. Gustavo Treviño Salinas.

Aplicaciones del instrumento

La aplicación antes (o pre) se realizará en la biblioteca de la Preparatoria #15 unidad Florida, mediante la plataforma Google Forms que fue creada por la compañía Google Inc., esta herramienta en línea permite la elaboración de formularios con las características que se necesiten, ofreciendo las ventajas de agilizar el proceso de llenado de la encuesta y a su vez realiza de manera directa el vaciado de los datos capturados a una hoja de Excel en línea (Rivas, 2015).

La aplicación posterior (o post) a la intervención se hará al final las actividades de la misma, esta se entregará en físico para su llenado y se capturará manualmente en la misma plataforma.

Análisis

Dentro la plataforma antes mencionada, se utilizará el complemento FLUBAROO de esta, este es un script (secuencia de comandos) que se ejecutan desde Excel, que permiten analizar de manera automática test o exámenes realizados por medio de formularios de Google; al insertarse este complemento en la hoja de cálculo que acumula los resultados de quienes contestan el cuestionario, permite asignar un valor por pregunta (esto previo al ingreso de las respuestas consideradas correctas), con esta información el complemento genera el número de aciertos y errores por individuo, pregunta y de manera global (Fust, 2014).

Para el análisis de los datos globales de la intervención, los sociodemográficos y los laborales se utilizará el software estadístico SPSS versión 23.

Asignación de Puntaje por Ítem

Si bien con el instrumento en una asignación simple de aciertos o errores, se podría obtener un puntaje directo sobre el tema expuesto, se toma la siguiente decisión, basada en el argumento siguiente:

Para acceder a algunos de los derechos derivados del Sistema de Pensiones y Jubilaciones de la UANL, no solo se requiere el cumplir un requisito determinado de manera automática,(como por ejemplo, con cumplir 30 años de servicio se puede tener derecho a la jubilación), en otros casos además hay que realizar trámites extras de comprobación o requerimientos particulares, cómo es el caso de los que tienen relación

directa con las prestaciones de los beneficiarios que pueden acceder a una pensión en caso del fallecimiento del trabajador.

Es por este nivel de conocimientos más especializado en el tema, que se toma la decisión de darle más puntaje a los ítems relacionados con el acceso a una pensión en caso del fallecimiento del trabajador, y asignarles un valor de 2 puntos por respuesta correcta, sobre aquellos que solo se refieren únicamente al beneficio del propio trabajador. Quedando la asignación de puntos (en los 33 ítems para determinar el nivel de conocimiento sobre el objetivo de este diagnóstico) de la manera siguiente:

- Ítems del 1 al 18 y del 31 al 33 Valor por respuesta correcta 1 punto.
- Ítems del 19 al 30 valor por respuesta correcta 2 puntos.
- Ítems contestados de manera incorrecta 0 puntos

Quedando la cantidad de puntos posibles del cuestionario en 45.

Variables e Indicadores

Indicador de propósito (resultado).

En este rubro empezaremos definiendo que es conocimiento, ya que nuestra variable dependiente es el nivel de conocimiento sobre derechos y obligaciones derivados del Sistema de Pensiones y Jubilaciones de la UANL.

El conocimiento es un conjunto de datos sobre hechos, verdades o de información ganada a través de la experiencia o del aprendizaje (o posterior), o a través de introspección (a priori) (Hessen, Romero 1970).

Esta información de acuerdo a la taxonomía de Robert Marzano (2001) para indicadores y niveles cognitivos, se encuentra en la dimensión dos de esta taxonomía, que es la comprensión adquisición e integración de conocimiento y se refiere a:

“Entender la información; captar el significado; trasladar el conocimiento a nuevos contextos; interpretar hechos; comparar, contrastar; ordenar, agrupar; inferir las causas predecir las consecuencias” (Marzano, 2001).

Parámetro.

Para crear un parámetro que nos permita determinar en qué nivel de conocimiento está el participante, en cuanto al tema del objetivo de la evaluación, se asignará una calificación (a manera de examen escolar), el cual será el resultado de la proporción del número de aciertos obtenidos, entre el máximo posible y multiplicando la proporción por 100, quedando la operacionalización de la variable de la siguiente manera:

$$\frac{\text{Número de aciertos en la aplicación del instrumento}}{\text{Total de aciertos en el instrumento}} = \text{Resultado} \times 100\%$$

Y ubicando las calificaciones bajo este criterio quedarían de la siguiente manera:

Tabla 19. Calificación obtenida por número de aciertos.

Aciertos	Calificación	Aciertos	Calificación
1	2.22	23	51.11
2	4.44	24	53.33
3	6.67	25	55.56
4	8.89	26	57.78
5	11.11	27	60.00
6	13.33	28	62.22
7	15.56	29	64.44
8	17.78	30	66.67
9	20.00	31	68.89
10	22.22	32	71.11
11	24.44	33	73.33
12	26.67	34	75.56
13	28.89	35	77.78
14	31.11	36	80.00
15	33.33	37	82.22
16	35.56	38	84.44
17	37.78	39	86.67
18	40.00	40	88.89
19	42.22	41	91.11
20	44.44	42	93.33
21	46.67	43	95.56
22	48.89	44	97.78
		45	100

Fuente: Elaboración propia

Para determinar si la intervención cumplió con el objetivo propuesto, se aplicará la prueba paramétrica de la t de Student para datos relacionados, esto porque los resultados de la prueba nos permiten obtener los estadísticos descriptivos de las variables que se van a contrastar, los estadísticos descriptivos de las diferencias emparejadas y si el resultado es estadísticamente significativo, la prueba se realizará con un intervalo de confianza del 95% (Hurtado, Silvente, 2012).

Indicadores de productos (componentes).

Miden lo que entrega el programa o proyecto a la población objetivo como consecuencia del desarrollo de la respectiva estrategia a través de las actividades. Los criterios para considerar óptimos estos indicadores serían:

- 100% de los manuales de la intervención entregados a la institución (UAPJ).
- 100% de manuales de usuario entregados a la población beneficiada con la información en lo referente al sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL.

Indicador de actividades (insumos).

Miden la ejecución de gastos y los insumos que usan para la realización de actividades. Los criterios para considerar óptimos estos indicadores serían:

- Utilización del 100% de los recursos institucionales para la realización de actividades.
- Realización del 100% de las actividades propuestas.
- Cumplimiento al 100% del cronograma de actividades.

Posterior a la aplicación y análisis de los elementos planteados en este diseño de evaluación se harán los informes correspondientes.

Capítulo 3. Resultados y Análisis de la Evaluación.

La evaluación fue realizada mediante en el diseño presentado en el capítulo correspondiente de diseño de evaluación observándose los siguientes resultados.

Aplicación

La aplicación previa (pre) se realizó en la biblioteca de la Preparatoria #15 unidad Florida, mediante la plataforma Google Forms con la participación de los 20 profesores contemplados y la aplicación al finalizar las actividades de la intervención (post), se llevó a cabo con la participación del total de los sujetos del pre, esto mediante la entrega física del instrumento; posteriormente se procedió a la captura de los datos mediante Google Forms; el análisis se realizó con el agregado FLUBAROO, y el software estadístico SPSS versión 23, tal y como se planteó en el diseño de evaluación del proyecto.

Resultados y Análisis

Los datos de la población, laborales y sociodemográficos, no sufrieron cambios con respecto a los expresados al diagnóstico (anexo 13).

Las calificaciones obtenidas (de acuerdo a lo planteado al diseño de evaluación) en la aplicación pre y post de manera individual fueron las siguientes:

Tabla 20. Resultados por Individuo.

Pre		Post	
Total de aciertos	Calificación	Total de aciertos	Calificación
24	53.33	45	100
24	53.33	45	100
24	53.33	43	95.56
20	44.44	43	95.56
19	42.22	43	95.56
17	37.78	43	95.56
17	37.78	42	93.33
16	35.56	41	91.11
15	33.33	41	91.11
14	31.11	40	88.89
13	28.89	40	88.89
13	28.89	40	88.89
13	28.89	38	84.44
13	28.89	38	84.44
13	28.89	38	84.44
11	24.44	38	84.44
11	24.44	38	84.44
9	20	38	84.44
5	11.11	36	80
3	6.67	35	77.78

Fuente: Elaboración propia.

Quedando por individuo la calificación más alta en 100 en dos de los participantes en el post, contra una calificación de máxima de 53.33 del pre; y la calificación mínima obtenida en el post fue de 77.78 vs 6.67 del pre.

Se procedió con estos resultados a realizar la aplicación de la prueba de t de Student para determinar si existe de manera global una diferencia estadísticamente significativa en los dos momentos de la intervención, previo a la realización de la t de Student se realizó una prueba de normalidad para determinar si había una distribución normal de los datos (condicionante para aplicar esta prueba paramétrica), para lo cual se empleó la prueba de

Shapiro-Wilk que es utilizada para muestras pequeñas menores de 30 datos. La cual se realizó mediante el siguiente procedimiento:

Para determinar normalidad de los datos provenientes de las calificaciones en los dos momentos de la intervención se planteó la siguiente hipótesis:

C-Valor $\Rightarrow \alpha$ aceptar H_0 = Los datos provienen de una distribución normal.

C-Valor $< \alpha$ aceptar H_a = Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 21. Prueba de Normalidad.

Prueba de normalidad		
Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.
.951	20	.384
.943	20	.278

Normalidad		
C-Valor (pre-calificación)=.384	>	$\alpha=0.05$
C-Valor (post-calificación)=.278	>	$\alpha=0.05$

Fuente: Elaboración propia.

Donde la comprobación de hipótesis es: Se acepta H_0 los datos provienen de una distribución normal, se procede a prueba paramétrica de t de Student.

Planteamiento de la hipótesis de la t de Student.

Para la realización de la prueba t de Student se planteó la siguiente hipótesis a comprobar:

Hipótesis alterna (Ha). El nivel de conocimientos sobre los conocimientos y obligaciones derivados del sistema pensionario de la UANL de los participantes aumenta después de las actividades de la intervención, existiendo diferencias significativas entre antes y después.

Hipótesis nula (Ho). No existe diferencia significativa respecto al nivel de conocimientos acerca del sistema pensionario de la UANL antes y después de la intervención.

$$H_a: X_1 < X_2$$

$$H_o: X_1 = X_2$$

Regla de decisión.

Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta Ha y se rechaza Ho. $\alpha = 0.05$.

Aplicación de la t de Student.

Tabla 22. Aplicación de la t de Student.

Estadísticos de muestras relacionadas				
	Media	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Pre	32.6660	20	12.73610	2.84788
Post	89.4440	20	6.36409	1.42305

Correlaciones de muestras relacionadas			
	N	Correlación	Significancia
Pre & Post	20	.479	.032

Prueba de muestras relacionadas									
		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	Pre - P0st	-56.77800	11.17980	2.49988	-62.01031	-51.54569	-22.712	19	.000

Fuente: Elaboración propia

Decisión.

Como el resultado de la t de Student arroja un nivel de significancia de $3.122E^{-15}$, tiene un valor de probabilidad menor que 0.05, entonces se acepta H_a y se rechaza H_o .

Interpretación.

El nivel de conocimientos sobre los conocimientos y obligaciones derivados del sistema pensionario de la UANL de los participantes se incrementó después de las actividades de la intervención, con una diferencia estadísticamente significativa.

Cabe señalar los resultados de la desviación estándar producto de esta prueba en el primer momento de la evaluación era de 12.73 y en el post es de 6.36, lo cual nos indica una reducción importante en la dispersión de los datos, que se interpreta como una

estandarización de los conocimientos en el tema del grupo intervenido, y se corrobora también mediante este resultado el cumplimiento de los objetivos de la intervención.

Indicadores de productos (componentes).

En cuanto a los indicadores de productos, los resultados fueron los siguientes:

- 100% de los manuales de la intervención entregados a la institución (UAPJ).
- 100% de manuales de usuario entregados a la población beneficiada con la información en lo referente al sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL.

Con lo cual se cumple satisfactoriamente con los indicadores planteados en el diseño de evaluación.

Indicador de actividades (insumos).

En cuanto a los indicadores de insumos los resultados quedaron de la siguiente manera:

- Utilización del 100% de los recursos institucionales para la realización de actividades.
- Realización del 100% de las actividades propuestas.
- Cumplimiento al 100% del cronograma de actividades.

Resultados de la Intervención

Implicaciones del proyecto para el campo del Trabajo Social

El proyecto de intervención pre jubilatorio para profesores de la preparatoria #15, está basado en el modelo de Trabajo Social socioeducativo-promocional, el cual plantea el reto de desarrollar procesos de información y formación, con la participación activa del o los individuos inmersos en una problemática, desarrollando desde sus capacidades los recursos para la comprensión y solución de los retos que se le presenten.

Al realizar esta intervención desde el Trabajo Social⁷ se puede proponer un cambio de rol desde la perspectiva del modelo aplicado, ya que en los inicios del modelo se planteaba al trabajador social como un “educador” que se apropiaba del conocimiento y generaba una verdad única (Molina & SaintBonnet, 2000), hoy su papel podría ir más hacia el de ser un facilitador que acerca la información requerida por el grupo, ser un puente entre los individuos y las instituciones, más que como el centro que genera soluciones.

Esto de la mano con los nuevos planteamientos sobre el nuevo rol del educador, donde se propone (desde la pedagogía) que quien pretenda llevar conocimiento y lograr la profesionalización de su función debe de saber:

- *Planificar y conducir movilizandolos otros actores.*
- *Adquirir o construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia.*

⁷ Sin ser el que escribe trabajador social.

- *Identificar los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades.*
- *Seleccionar diversas estrategias para desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como para optimizar los recursos y la información disponibles.*

(Braslavsky, 1998 en Gutiérrez, 2014).

En el caso de esta intervención en particular se integraron también elementos de derecho laboral, basados en la tendencia internacional hacia la “democratización del derecho” (Torres, 2016), entendido esto como el libre acceso al conocimiento sobre los derechos y obligaciones, y en particular a los emanados de las relaciones obrero-patronales, los cuales son las bases del acceso a los sistemas de seguridad social.

La seguridad social se ha considerado como la protección a los efectos de la inseguridad económica, los problemas de salud, vulnerabilidad social, etc. Además de ayudar directamente con estas posibles problemáticas, reduce la incertidumbre en sus beneficiarios, generando seguridad y confianza en su futuro (Trindade, 2007).

Estos aportes multidisciplinarios a la intervención en Trabajo Social, abren la posibilidad de realizar intervenciones en el ámbito laboral impactando a los sistemas de seguridad social, ya sea desde la institución o de manera independiente, ya que esta misma problemática se vive (o está latente) en instituciones públicas y privadas a lo largo del país, y las políticas públicas generadas desde el modelo neo liberal apuntan a la restricción del

acceso a los beneficios laborales adquiridos, haciendo pertinente este tipo de intervención, encaminada a la justicia laboral y social de la clase trabajadora.

Al ser un campo poco trabajado en México, las posibilidades de ser un agente de cambio que aporte beneficios en el ámbito de los proyectos pre-jubilatorios y el ejercicio pleno de los derechos laborales son plenamente viables, además las intervenciones de este tipo permitirán ampliar el ejercicio profesional multidisciplinario, ampliando las funciones y acciones que promueven la construcción de espacios profesionales que tengan la capacidad de adaptarse a las necesidades que se dan en el campo de la seguridad social, es por esto que el trabajador social tiene que tener presente el conocimiento y reconocimiento del sujeto intervenido como un sujeto de derecho, que debe conocer para ejercer y cumplir con su rol social, dentro del marco legal que lo protege y posibilita su bienestar.

En resumen, un trabajador social que entiende el contexto de la problemática en la que están inmersos los sujetos que pretende intervenir y que aplica en su actuar múltiples recursos (como lo son conocimiento, y el saber hacer de otras disciplinas), logrará una intervención más efectiva aportando a los modelos establecidos las herramientas que incidan directamente en el cumplimiento de los objetivos.

Alcances del Proyecto

Mediante el diagnóstico realizado se obtuvo información relativa al perfil socio demográfico laboral del personal pre-jubilado de la preparatoria #15, además se puso en evidencia el desconocimiento por parte de los participantes de la intervención de los derechos y obligaciones derivados del sistema de seguridad social de la UANL,

El conocer los beneficios a los que se tiene derecho (como trabajador adscrito al sistema de seguridad social de la UANL) una vez que se accede a la jubilación contribuye a incrementar la certeza de un futuro con cierto grado de bienestar y tranquilidad de quien la vive.

La información brindada por este proyecto de intervención, favorece el desarrollo de una cultura en el rubro de los derechos laborales y de su apropiación, ayudando a evitar el subejercicio de prestaciones o la toma de decisiones poco fundamentadas por el desconocimiento de lo que como trabajadores les corresponde contractualmente, específicamente en el rubro de la jubilación.

Además se proporcionaron materiales conteniendo estos derechos y obligaciones, así como los requisitos para acceder a ellos, también se fortaleció el vínculo con las instancias responsables del bienestar del trabajador, esto para que llegado el momento de acceder a la jubilación se conozca a las instancias encargadas y vivir el proceso con pleno conocimiento de sus beneficios y si alguno de estos derechos se viera violentado, conocer los argumentos legales y las instancias para demandar su cumplimiento.

En cuanto a los resultados de la evaluación se pudo determinar que la diferencia entre el primer momento de la evaluación y el posterior a las actividades de la intervención fueron estadísticamente significativas, por lo tanto, hubo un aumento en el conocimiento de los derechos y obligaciones en el grupo intervenido, demostrando que el diseño de intervención es el apropiado para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Por otra parte, la institución base del proyecto cuenta ahora con la estrategia, manuales y materiales para replicar esta intervención en las dependencias que así lo decida, así como con las evidencias para proponer un programa a nivel institucional que pueda beneficiar al total de los trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Limitaciones

Al ser un proyecto sin antecedentes en la UANL dificultó coordinar los esfuerzos interinstitucionales, además que la programación de las actividades quedo sujeta a la disponibilidad de las autoridades de la dependencia ya que no es una obligación proporcionar las facilidades para la realización de este tipo de intervenciones.

Por otra parte, existe cierto recelo por parte de los directivos de las dependencias universitarias para organizar actividades con los trabajadores, ya que tradicionalmente se perciben como acciones que pueden derivar en la generación de conflictos entre los trabajadores y los directivos. Además, la casi inexistencia de una cultura laboral y de previsión por parte del trabajador, es un factor que inhibe la participación en estas acciones.

En el caso de la presente intervención estas limitaciones impactaron en los tiempos de ejecución de las actividades, el número de participantes (20 de 37 posibles) y la presencia constante de las autoridades en la aplicación de la intervención, que pudo ser un factor de inhibición por parte de los trabajadores en la participación de las actividades realizadas.

Recomendaciones

La falta de un proceso institucional instaurado y el desconocimiento de las autoridades participantes en la administración de las prestaciones derivadas del sistema de seguridad social de la UANL, conformaron una de las principales aéreas de oportunidad para la ejecución de este proyecto.

Para replicar y brindar respaldo institucional a intervenciones pre-jubilatorias futuras, se recomienda crear políticas institucionales que proporcionen un marco general de actuación, soportado en las leyes y reglamentos que rigen la vida institucional de la UANL, así como en el documento que norma las relaciones contractuales con los trabajadores universitarios. Esto daría viabilidad y soporte para crear programas que contribuyan al bienestar del trabajador previo, durante el proceso y ya ejercido el derecho a la jubilación.

Por otra parte, sería conveniente fomentar el desarrollo en cada dependencia de una cultura de previsión e información sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores en su sistema de seguridad social en general, ya que esto contribuiría a evitar problemas futuros asociados con la falta de información y acciones por parte de las instituciones que

no brindan soluciones de fondo, que pueden provocar un desequilibrio en las relaciones de los trabajadores con las autoridades universitarias.

Consideraciones Finales

El instaurar acciones de innovación en instituciones con procedimientos altamente arraigados en el tiempo, representa un reto que debe enfrentarse con responsabilidad y alejado de intereses particulares, los trabajadores son quienes hacen grandes a las instituciones y más en aquellas que son las encargadas de generar conocimiento y formar a los futuros profesionistas del estado.

En un acto de justicia social se debe de brindar a quienes dieron parte de su vida a una institución, la certeza de un futuro con un mínimo de bienestar al final de su periodo laboral, es la justa recompensa a los años de servicio entregados, las intervenciones pre jubilatorias contribuyen a vivir una jubilación más adaptada al proceso de cambio que el trabajador vive, favoreciendo con esto al bienestar y estabilidad social que debe imperar en una sociedad desarrollada.

Referencias

- Abellán-García, A., Esparza-Catalán, C., & Pérez-Díaz, J. (2006). *Evolución y estructura de la población en situación de dependencia*. Cuadernos de Relaciones laborales, 29(1), 93-123.
- Agulló-Tomás, M. S. (2001). *Mayores, actividad y jubilación: Una aproximación psicosociológica*. Madrid: IMSERSO.
- Al Desarrollo, C. D. A. (1995). *Principios del CAD para una Ayuda eficaz*. Grupo Mundi-Prensa.
- Ander-Egg, M. J., & Idáñez, M. J. A. (2000). *Cómo elaborar un proyecto: guía para diseñar proyectos sociales y culturales*. Lumen/Hvmanitas.
- Andreu, M. A., Pedra, M. P., & Pérez, M. E. G. (2010). *La adaptación a la jubilación y sus fases: Afectación de los niveles de satisfacción y duración del proceso adaptativo*. Anales de psicología, 26(1), 80-88.
- Arbelo, A. & Hernández, G. (1981): *Demografía sanitaria de la ancianidad*, Karpos, Madrid.
- Atchley, R. (1975). Adjustment to loss of job at retirement. *International Journal of Aging & Human Development*, 6(1), 17-27.
- Bajtelsmit, V. (2006). *Gender, the family, and economy*. The Handbook of Pensions and Retirement Income, 121-40.
- Bazo, M. T. (1990) *La Sociedad Anciana*. Madrid: CISS-Siglo XXI.

- Bazo, M. T. (2005). *Envejecimiento y sociedad: Una perspectiva internacional*, Madrid, Panamericana.
- Bazo, M. T. (2014). 1. *Teorías sobre la vejez*. Salud, demografía y sociedad en la población anciana, 13.
- Beehr, T. A. (1986). *The process of retirement: A review and recommendations for future investigation*. Personnel Psychology, 39(1), 31-55.
- Benavides-Caballero, T. D. J. I., & Sánchez, M. D. V. V. (2007). Discusión en pequeños grupos: Su influencia en el camino del conocimiento. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social* 45, (2). 141-148.
- Binda, N. U., & Balbastre-Benavent, F. (2013). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Revista de Ciencias económicas*, 31(2), 179-187.
- Bossé, R., Aldwin, C.M., Levenson, M.R., & Ekerdt, D.J. (1987). *Mental health differences among retirees and workers: Findings from the Normative Aging Study*. Psychology and Aging, 2, 383-389.
- Bossé, R., Aldwin, C.M., Levenson, M.R., & Workman-Daniels, K. (1990) *Differences in social support among retirees and workers: Findings form the Normative Aging Study*. Psychology and Aging, 5, 41-47.
- Bravo, C., y Caro, M. (2002). *Efectos psicosociales de la jubilación por vejez en las variables de autoestima y apoyo social en el adulto mayor afiliado al Instituto de Normalización Previsional (INP) de la región metropolitana*. Psykhe, 11(2), pp. 89-108.

- Brawley, E. M., & Zorita, P. M. (2013). *Un diálogo de pensares: Dos paradigmas para la práctica y la investigación en el Trabajo Social en el mundo hispanoparlante*. Azarbe, 2.
- Bueno, A. M. (2005). *El método de Trabajo Social en grupo en los proyectos de intervención de Práctica de Entrenamiento Profesional (PEP)* Universidad de La Salle 2000-2004. *Tendencias & Retos*, (10), 199-203.
- Cascante, L. G. M. (2015). El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. *Revista Digital: Matemática, Educación e Internet*, 4(2).
- Case Management Society of America. (2002) *Standards of Practice for Case Management*. Case Management Society of America, Little Rock, AR; Author. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública Seguridad Social [Actualización: 20 de abril de 2006] en www.diputados.gob.mx/cesop.
- Ciano, N. (2015). Tiempo Numero 32 - junio 2015 - *Intervenciones en la transición trabajo-jubilación: Preparación para el retiro y orientación educativa y ocupacional* - Natalia Ciano. Recuperado Octubre 3, 2015, de <http://www.psicomundo.com/tiempo/tiempo32/ciano.htm>
- Crespo, M. A. (2010). *Guía de diseño de proyectos sociales comunitarios bajo el enfoque del marco lógico*. Conceptos esenciales y aplicaciones. Recuperado Octubre a, 2015 de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31905820/guia_de_diseno_de_proyectos_sociales_comunitarios_bajo_el_enfoque_del_marco_logico___compt._y_revisado_nov._2011.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires

s=1495762123&Signature=fR8vgunsUfMqOGgYqNRwAs%2BjCqc%3D&response
-content-
disposition=inline%3B%20filename%3Dguia_de_diseno_de_proyectos_sociales_c
om.pdf

- Dankhe, G. (1986). *Metodología de la investigación. Definición del tipo de*.
- De Haro, A. E., & de Miguel López, S. M. (2012). Jubilación, educación y calidad de vida. *Pedagogía social. Revista interuniversitaria*, (20), 245-272.
- Díaz, A. C., & de la Hera, C. M. A. (2004). La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación Early retirement experience as psychosocial event: research status and proposal of a theoretical framework. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 291-336.
- Dobles, M., Zúñiga, M., & García, J. (1998). *Investigación en educación. Procesos, interacciones y construcciones*. San José, Costa Rica: Editorial EUNED.
- Espelt Aluja, M. P. (2009). La tan mitificada gestión de casos. *Revista de Innovación Sanitaria y Atención Integrada*, 1(3), 6.
- Estacio, M. E. G. (2013). *Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico*. *Visión Gerencial*, (1), 103-122.
- Federal, P. E. (2001). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Artículo 123.
- Federal, P. E. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México: Secretaría de Gobernación.

- Federal, P. E. (2014). *Ley federal del trabajo*. México, Ediciones Fiscales ISEF.
- Fericgla, J. M. (1992). *Envejecer: una antropología de la ancianidad*.
- Ferrando, G., & Sanmartín, M. (1996). *La observación científica y la obtención de datos sociológicos*. García Ferrando, M, Ibáñez, J. Alvira, F. "El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación", Alianza Universidad., pág, 115-146.
- Ferrando, M. G. (1985). *Socioestadística: introducción a la estadística en sociología*. Alianza Editorial.
- Fischgrund, E. (2014). Social participation and social integration of the aged: Implications for social welfare. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 3(4), 4.
- Flores Santos, E. O., Elías, G., Antonio, E., & Quintanilla Artiga, O. V. (2013). *Diagnóstico y propuesta de un programa de intervención psicológica para el personal administrativo que está en proceso de jubilación de la Facultad de Medicina de la Universidad de el Salvador* (Doctoral dissertation, Universidad de El Salvador).
- Forteza, J. A. (1990). *La preparación para el retiro*. Anales de psicología, 6(2), 101-114.
- Fust, S. A. S. (2014). *Actividades para mejorar la competencia digital de los estudiantes de ELE*. In Actas de las VI Jornadas de Formación para Profesores de Español en Chipre (pp. 82-88).
- Francia, A., & Mata, J. (1992). *Dinámica y técnicas de grupos*. CCS.
- Gainza, M. C. F. N. V., Calle, G., & Vedado, (2009) M. P. D. L. R. Título: "Valoraciones de la jubilación. Importancia y ventajas de su preparación.". Geroinfo, 4(2), 1-12.

- Gallardo, S. (2013). *La Evaluación Participativa de Programas Sociales*. Políticas Públicas, 6(2).
- García González, J. (2008). *Comunicación, interacción y representaciones sociales del VIH/SIDA en jóvenes: estudio de caso, Puebla, México*.
- General, A. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- Gómez, L. G. (2014). *La evaluación ex-post o de impacto: un reto para la gestión de proyectos de cooperación internacional al desarrollo*. Cuadernos de Trabajo Hegoa, (29).
- Núñez, J. D. J. G., de Velasco, A. M., & Silberstein, E. K. (1994). *Dinámica de grupos: técnicas y tácticas*. Editorial Pax México.
- Grajales, T. (2000). *Tipos de investigación*. Recuperado el día 20 de octubre de 2015 de <http://www.tgrajales.net/investipos.pdf>
- Gutiérrez, O. (2014). *El profesor como mediador o facilitador del aprendizaje*. UNAM, México, ANUIES. Recuperado marzo de 2017 en http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/virtuami/file/int/enfoqpedago_relacion_actv_elprofesorcomomediador.pdf
- Hermida, P., & Stefani, D. (2012). *La jubilación como un factor de estrés psicosocial. Un análisis de los trabajos científicos de las últimas décadas*. Perspectivas en Psicología, 8(2).
- Hernández Izquierdo, M. (2014). *Calidad de vida y ocupación del tiempo libre en la jubilación*. Recuperado 12 de marzo de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/7351>
- Hernández, G. (2009). *Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 28(1), 63-81.

- Hernández, m. D. J. G. (2007). *Manual de técnicas y dinámicas. Sistema de información científica y tecnológica en línea para la investigación y la formación de recursos humanos del estado de tabasco, México*. Recuperado junio 2015 de www.eva.universidad.edu.uy/mod/resource/view.php?id=314108
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Hessen, J., & Romero, F. (1970). *Teoría del conocimiento*. Espasa-Calpe.
- Hurtado, M. J. R., & Silvente, V. B. (2012). *Cómo aplicar las pruebas paramétricas bivariadas t de Student y ANOVA en SPSS*. Caso práctico. REIRE, 5(2).
- INEGI, X. (2010). *Censo General de Población y Vivienda, México*.
- Insua Sar, I. (2015). *Preparación para la jubilación: un reto de futuro*. Recuperado marzo 2016 de <http://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/14534>
- Kisnerman, N. (1976). *Servicio social de grupo; una respuesta a nuestro tiempo* (No. E51 K46). Humanitas.
- Kunsch, J. B., & Sánchez, M. E. (2014). Relevancia de la dimensión socioeducativa-promocional del Trabajo Social en el abordaje con familias en programas educativos de infancia. *Documentos de Trabajo Social: Revista de trabajo y acción social*, (54), 26-44.
- Linstone, h.a. & Turoff, m. (1975): *the Delphi method: Techniques and applications*. Recuperado Abril 2016 de www.nei.org.br/inovateca/estudos-e-pesquisas-em-inovacao/delphibook.pdf/at.../file

- López Jiménez, J. J. (1992). La jubilación: opción o imposición social. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (60), 91-126.
- López, M. J., Mari-Dell'Olmo, M., Pérez-Giménez, A., & Nebot, M. (2011). *Diseños evaluativos en salud pública: aspectos metodológicos*. Gaceta Sanitaria, 25, 9-16.
- Lozano, E. B., & Llamas, C. C. (2012). La intervención preventiva desde el Trabajo Social en los conflictos surgidos en la jubilación. *Documentos de Trabajo Social: Revista de trabajo y acción social*, (51), 354-369.
- Ludwig, b. G. (1997). Predicting the future: Have you considered using the Delphi methodology. *Journal of Extension (electronic version)*, 35 (5).
<http://www.joe.org/joe/1997october/tt2.html>
- García, A. J. M. (2000). *La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral*. Anales de psicología, 16(1), 87.
- Mardones, J. M. y N. Ursúa. (1999) *Filosofía de las ciencias humanas y sociales*. Coyoacán, México. 260 p.
- Martínez, Á. I. (2006). Psicología del desarrollo de la edad adulta Teorías y contextos. *Revista Complutense de Educación*, 16(2), 601-619.
- Marzano, R. J. (2001). *Designing a new taxonomy of educational objectives. Experts in Assessment Series*. En: Guskey, T. R., & Marzano, R. J. (2003) *Assessment as learning*. Thousand Oaks, CA: Corwin
- Medina, E. (1982). *Teorías y orientaciones de la sociología de la ciencia*. Reis, 7-58.
- Mendizábal, M. R. L. (2003). *La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo*.

- Revista Complutense de Educación, 4(1), 53-68.
- Merchán, E., & Cifuentes, R. (2014). *Teorías psicosociales del envejecimiento*. Asociación Cicerón.
- Mertens, D. M. (2005). *Research and evaluation in Education and Psychology: Integrating diversity with quantitative, cualitative, and mixed methods (2a. Ed.)*. Thousand Oaks: Sage.
- Midanik, L.T., Soghikian, K., Ransom, L.J., & Tekawa, I.S. (1995). The effect of retirement on mental health and health behaviours: The Kaiser Permanente Retirement Study. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 50B, 559-561.
- Molina, M. L. M., & SaintBonnet, M. C. R. (2000). Situaciones críticas de la intervención profesional: retos para la formación académica. *Revista Costarricense de Trabajo Social*, (11).
- Molina, M. L., & Romero, M. (1994). *Modelos de atención social en la práctica profesional de Trabajo Social*. In *Primer Congreso Internacional y Cuarto Congreso Nacional de Trabajo Social, Costa Rica (24-27 de mayo 1994)*. Biblioteca Virtual de Trabajo Social. Escuela de Trabajo Social-Universidad de Costa Rica. Disponible en: <http://cariari.ucr.ac.cr/~trasoc/trabsoc.Html>
- Moragas Moragas, R., Rivas Vallejo, P., Cristofol Allué, R., Rodríguez Ávila, N., & Sánchez Martín, C. (2006). *Estudio: Prevención y dependencia. Preparación para la jubilación—dos*. GIE, Grupo Investigación Envejecimiento.
- Morales-Asencio, J. M. (2014). *Gestión de casos y cronicidad compleja: conceptos, modelos, evidencias e incertidumbres*. *Enfermería Clínica*, 24(1), 23-34.

- Nuttman-Shwartz, O. (2007). Is there Life Without Work? *International Journal of Aging & Human Development*, 64(2), 129-147.
- OIT. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo (2002). *Seguridad social un nuevo consenso social*.
- OIT. Ginebra. *Organización Internacional del Trabajo Recomendación sobre los trabajadores de edad*. (1980). Recuperado Octubre 1, 2015, de <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R162>
- Organización Internacional del Trabajo. (1952). C102 - *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*. 19/10/2015, de OIT Sitio web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C102
- Organización Mundial del trabajo (2002). *Seguridad Social un nuevo contexto social*. OIT. Ginebra.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., Feldman, R. D., & Salinas, M. E. O. (2001). *Desarrollo humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Pérez, Z. P. (2011). *Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta*. Revista Electrónica Educare, 15(1), 15-29.
- Pita, s. & Pértegas, s. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Recuperado de http://www.ecominga.uqam.ca/ecominga_2011/pdf/bibliographie/guide_lecture_2/4/2.pita_fernandez_y_pertegas_diaz.pdf

- Quick, H.E., & Moen, P. (1998). Gender, employment, and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 44-64.
- Reitzes, D., & Mutran, E. (2004). The Transition to Retirement: Stages and Factors that Influence Retirement Adjustment. *International Journal of Ag-ing & Human Development*, 59(1), 63-84.
- Reitzes, D.C., Mutran, E.J., & Fernandez, M.F. (1996). *Does retirement hurt well-being? Factors influencing self esteem and depression among retir-ees and workers*. The Gerontologist, 36, 649-656.
- Reyes, C. A. (2011). *Envejecimiento normal*. Recuperado 20 abril 2016 de <http://hdl.handle.net/10893/2467>
- Richardson CA Rabiee F (2001) 'A Question of Access' – an exploration of the factors influencing the health of young males aged 15–19 living in Corby and their use of health care services. *Health Education Journal* 60 3 – 6
- Richardson, V., & Kilty, K. (1991). Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity. *International Journal of Aging & Human Development*, 33(2), 151-169.
- Ritzer, George (1995) *Teoría sociológica contemporánea*, McGraw-Hill, Madrid.
- Rivas Angulo, J. F. (2015). *Caso de estudio "Evaluación PMO Sumicol SAS"*.
- Roaro, B. G. (2003). *La seguridad social en el mundo*. Siglo XXI.
- Saint Bonnet, M. C. R. (2004). *Modelos de intervención asistencial, socioeducativo y terapéutico en Trabajo Social*. Editorial Universidad de Costa Rica.
- Salvarezza Leopoldo, (1988). *Psicogeriatría. Teoría y Clínica*. Editorial Paidos, Buenos

Aires.

Sánchez, M. C., & Araya, R. G. (2013). *Investigación educativa e investigación en educación matemática*. Uniciencia, 27(2), 19-38.

Sánchez, Y., & de la Fuente, J. J. R. (2012). *Jubilación, Tiempo Y Vida Cotidiana. La distribución del tiempo en la vejez desde las representaciones de personas en edad prejubilaria*. Contribuciones a las Ciencias Sociales, (2012-05).

Sandín, B. (2003). *El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales*. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud, 3 (1), 141-157

Sarabia Sánchez, A. (2007). La gestión de casos como nueva forma de abordaje de la atención a la dependencia funcional. Zerbitzuan: Gizarte Zerbitzuetako Aldizcarria *Revista de Servicios Sociales*, (42), 7-17.

Schutz, Alfred (1996) *Estudios sobre Teoría Social*. Amorrortu, Buenos Aires. 277 p

Sirlin, C. (2007). *La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje*. Recuperado Octubre 2, 2015, de http://www.bps.gub.uy/innovaportal/file/1678/1/publicacion_16_-_2007.pdf

Szinovacz, M. (2003). *Contexts and pathways: Retirement as institution process and experience*. In G.A. Adams & T.A. Beehr (Eds). *Retirement: Reasons Processes and Results*. (pp 6-52). New York: Springer.

Tapia, M. A. (2000). *Metodología de la Investigación*. Santiago de Chile. Recuperado Junio 2015 de

<http://metodosinvestigativos.webs.com/documents/Metodologia%20de%20Investigacion-Introduccion-formulacion%20del%20problema.pdf>

- Thomas L Macmillan J McColl E Hale C Bond S (1995) *Comparison of focus group and individual interview methodology in examining patient satisfaction with nursing care* Social Sciences in Health 1 206 – 219
- Thompson, I. (2010). *Definición de encuesta*. En línea Disponible en: <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestasdefinicion.html> (17-11-2011).
- Torres, A. C. (2016). *¿Debería ser democrático el derecho? A propósito de la obra de cárcova: “La opacidad del derecho*. Revista de Ciencias Jurídicas, (139).
- Torres, C., & Cárdenas, H. (2011). *Sistema de indicadores académicos para monitorear desarrollo en una carrera de ingeniería*. In Actas XXXIX Congreso Brasileño de Educación en Ingeniería: Cobenge.
- Torres Ruiz-Huerta, M. (2005). *Orientación psicológica en procesos de jubilación*. Instituto Superior de Estudios Psicológicos. Madrid. Página web: www.psicología-online.com/articulos/2005/jubilacion.html.
- Trindade, A. A. C. (2007). *Hacia el nuevo derecho internacional para la persona humana: manifestaciones de la humanización del derecho internacional*. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, (50), 44-61.
- Unidad Administrativa del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores de la UANL (UAPJ). (2015) *Antecedentes del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León*. (Informe) Universidad Autónoma de Nuevo León. México
- Unión Europea. (2005). *EUR-Lex Access to European Union law*. Recuperado octubre 3, 2015, de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV:c10140>

Universidad Autónoma de Nuevo León. (1996). *Reglamento del Personal Académico*.

19/10/2015, de UANL Sitio

web:http://transparencia.uanl.mx/normatividad_vigente/archivos/LyR09/14persona_lacademico.pdf

Velázquez B. (2015). *Capacitación Prejubilatoria*. Documents MX. Obtenido 11, 2015, de <http://documents.mx/documents/manual-jubilacion.htmlb>

Viloria, O., & Rojas, T. (1996). *Variables que afectan la asimilación de las herramientas CASE en las organizaciones venezolanas*. Espacios, 17, 2.

Wang, M. (2007). Profiling Retirees in the Retirement Transition and Adjustment Process: Examining the Longitudinal Change Patterns of Retirees' Psychological Well-Being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455-474.

Zárate, M. O. (2015). *¿Se incentiva la jubilación de académicos en las universidades públicas de México?* Ciencia administrativa, (2), 151-157.

Anexos

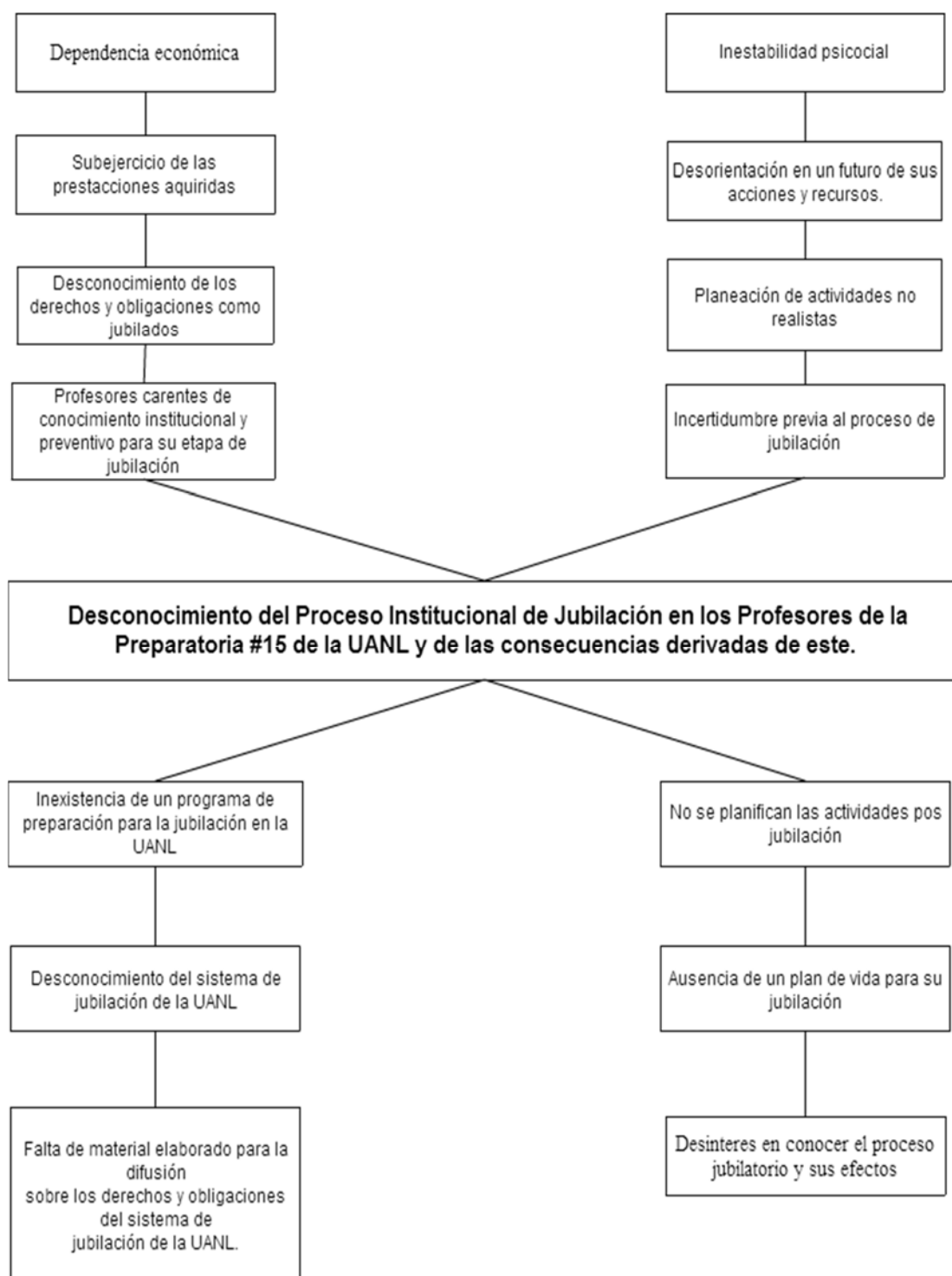
Anexo 1 “Cuadro de Involucrados”

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS
Trabajadores con requisitos cumplidos para Jubilarse, de la Preparatoria 15	Informar sobre el proceso de jubilación.	Poca participación	Humanos, Contrato Colectivo
Trabajadores de la Preparatoria 15	Saber quién se jubila y sobre la información del proceso	Presión sobre los participantes.	Humanos, influenciar para la no asistencia a los participantes
Preparatoria 15	Anticipar quien se jubila por semestre para sustituirlos.	La organización para generar los horarios que no afecten las clases	Humanos, de infraestructura, reglamento académico e interior de trabajo
Unidad administrativa de Pensiones y Jubilaciones. (UAPJ)	Vincular al Comité Técnico del Fondo de Pensiones y Jubilaciones. Sistematizar la preparación de los trabajadores en cuanto Sistema de Pensiones y Jubilaciones de la UANL	Falta de material elaborado para la difusión de sus servicios.	Capacidad de Gestión e injerencia directa sobre los procesos jubilatorios. Acceso a la infraestructura de la UANL. Convenio de gestión de los recursos y procesos de las pensiones y jubilaciones. Reglamento de Pensiones y jubilaciones
Universidad Autónoma de Nuevo León. (UANL).	Disminución de presión social sobre el sistema de pensiones y jubilaciones. Responsabilidad social. Imagen Institucional	Falta de acción sobre el tema.	Fuerza administrativa y económica. Ley Orgánica de la UANL. Recursos Humanos expertos en el tema. Ley orgánica de la UANL.
Sindicato de trabajadores de la UANL. (STUANL).	Servicio de calidad, anticipado e informado a los trabajadores. Sistematizar el proceso de Jubilación	Falta de concreción de sus programas al respecto.	Contrato Colectivo, capacidad de gestión e influencia
Asociación de jubilados de la UANL.	Incorporar a los nuevos jubilados e informarles de los servicios pos proceso.	Percepción de una falta de transparencia en el manejo de los recursos del fondo de pensiones y jubilaciones.	Recursos humanos con tiempo de sobra a su disposición.

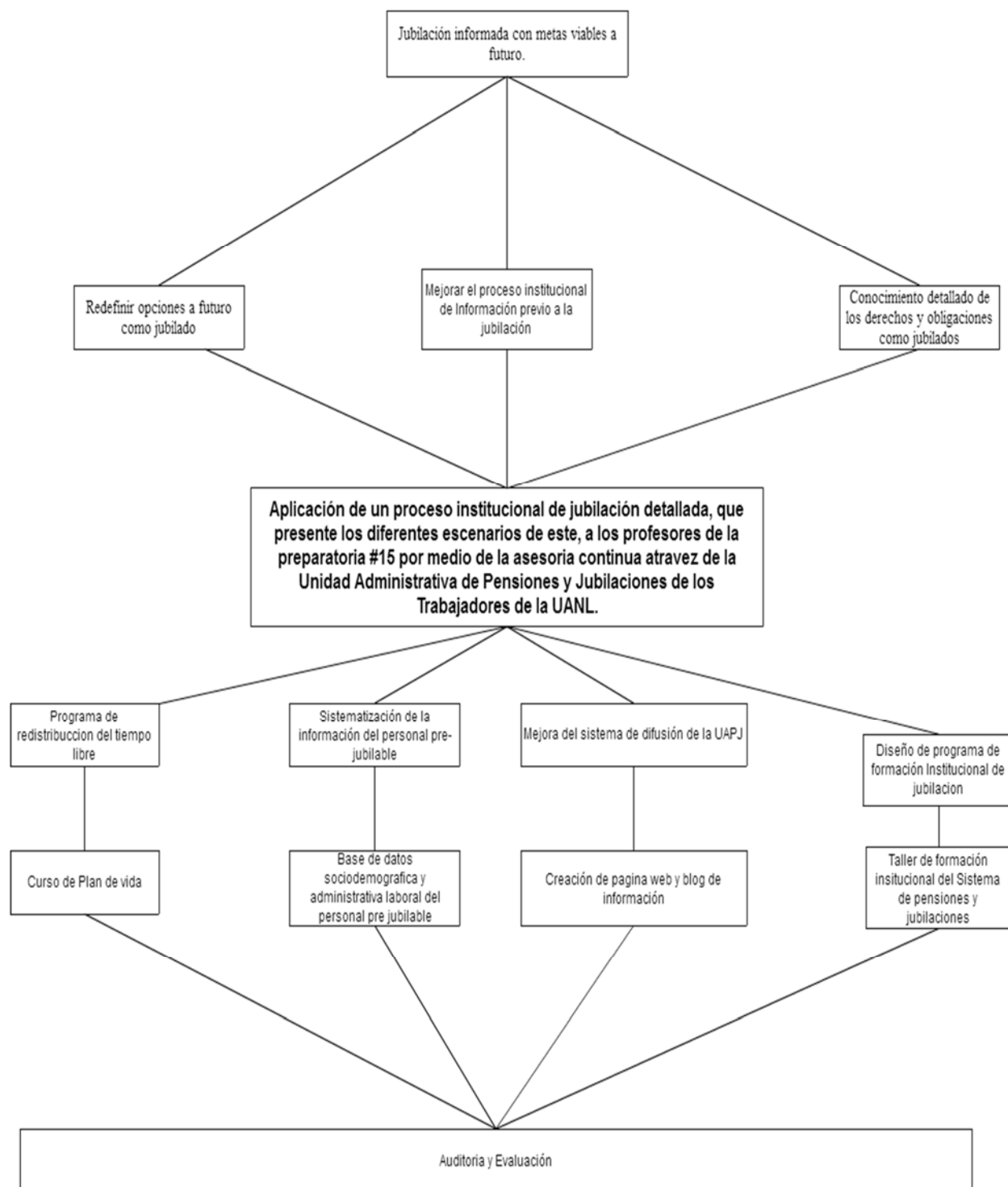
Anexo 2 “Tabla de Implicados”

DIRECTOS	INDIRECTOS	NEUTRALES/EXCLUIDOS	OPONENTES/PERJUDICADOS
Unidad Administrativa de Pensiones y Jubilaciones (UAPJ)	Comité Técnico del Fondo de Pensiones y Jubilaciones.	Trabajadores de la UANL	Trabajadores de la UANL próximos a cumplir los requisitos para la Jubilación
Profesores de la preparatoria #15		Jubilados	Asociación de jubilados de la UANL
Dirección de la Preparatoria #15			
	Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)		
	Sindicato de Trabajadores de la UANL.		

Anexo 3 “Árbol de Problemas”.



Anexo 4 “Árbol de Objetivos”.



Anexo 5 “Matriz del Marco Lógico”.

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS		INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	1.-Conocimiento detallado de los derechos y obligaciones como jubilados de los profesores de la preparatoria # 15 de la UANL.	1.- Nivel de conocimiento del sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL.	1.-Diagnóstico aplicado (base de datos con resultados)	1.-Profesores de la Preparatoria 15 con un conocimiento detalllo sobre sus derechos y obligaciones en lo referente al sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL.
PROPÓSITO	1.-Aplicación de un proceso de información previo a la jubilación de los profesores de la preparatoria #15, por medio de la asesoría de la Unidad Administrativa de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores de la UANL (UAPJ).	1.-Incremento del conocimiento del sistema de Pensiones y Jubilaciones de la UANL, por parte de profesores de la preparatoria #15.	1.-Resultados (número de aciertos) del instrumento sobre el sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL.	1.-Profesores de la preparatoria #15 con un AUMENTO en su conocimiento sobre del sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL.
COMPONENTES	1.- Evaluación (antes)	1.-Aplicación del instrumento diagnóstico al 100% de los participantes.	1.-Cuestionarios aplicados.	1.-Diagnostico aplicado y analizado para su seguimiento en la etapa de intervención.
2.-Elaboración del programa de formación Institucional previo a la jubilación.	2.- Diseño al 100% del programa de formación Institucional previo a la jubilación.	2.- Programa terminado y entregado para su aprobación a la UAPJ.	2.- Programa terminado y entregado para su aprobación a la UAPJ.	2.-Programa informativo diseñado y aplicado al 100%.
3.-Diseño de actividades.	3.-Elaboración al 100% de los contenidos de las actividades.	3.-Contenidos de las actividades aprobadas por la UAPJ.	3.-100 %Actividades aplicadas al personal participante.	

4.-Gestión Institucional para la aplicación.	4.-100% de permisos gestionados.	4.- Oficinos con permisos aprobados entregados a la UAPJ.	4.-Intervención con apoyo institucional.
5.-Evaluación (después).	5.-Diseño al 100% del instrumento de evaluación.	5.-Cuestionarios aplicados y entregados en físico, en resguardo de la UAPJ.	5.-Entregables resguardados y con reconocimiento de la evaluación como una etapa importante.
ACTIVIDADES			
1.-1ra. Aplicación de instrumento	1.-Resultados del Diagnóstico.	1.-Número de cuestionarios aplicados.	1.-Información del diagnóstico ya aplicada en el proyecto.
2.-Taller con la información institucional del Sistema de pensiones y jubilaciones.	2.-Número de participantes.	2.-Listas de asistencia al taller firmadas por la institución.	2.-Participantes con un conocimiento detallado de su sistema de jubilaciones.
3.- 2da. Aplicación de instrumento de evaluación.	3.-Número de instrumentos aplicados	3.-resultados de aplicación de instrumentos	3.-Intervención evaluada.

Anexo 6 “FODA”.

ANÁLISIS DE FORTALEZAS, DEBILIDADES, OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

FORTALEZAS Fuerza Administrativa (convenios, reglamentos, etc.) Infraestructura Operativa. (aulas, computadoras) Personal con el conocimiento para desarrollar los convenios, talleres, etc. Apoyo institucional en lo macro.	OPORTUNIDADES Mejorar la información que se recibe del funcionamiento del Fondo de pensiones y jubilaciones. Coyuntura Política. Proporcionar un servicio necesario a los trabajadores. Crear un taller único en su tipo. Disminuir la incertidumbre previa a la Jubilación
DEBILIDADES Falta de conocimiento del problema. Primera vez en la conformación de actividades de este tipo Falta de coordinación institucional.	AMENAZAS Resistencia de parte de los administrativos de la independencia. Poca asistencia.

Anexo 7 “Consentimiento Informado”.

**Consentimiento Informado**

Monterrey, N.L. a _____ de _____ de 2016

Considerando que se me ha invitado a participar en un proyecto titulado: **"Intervención para la preparación a la Jubilación en profesores de la preparatoria #15 "**, el cual está bajo la dirección del Dr. Héctor A. Mendoza C., quien es docente e investigador de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Cuyo objetivo principal es:

"Informar a los prejubilados de la preparatoria # 15, sobre las posibles problemáticas que se pueden presentar con la jubilación. Para el cumplimiento de dicho objetivo es necesario determinar lo que los participantes conocen del proceso de jubilación y las actitudes frente a esta, así como los planes que se tienen una vez pasado el proceso de jubilación. Con los datos obtenidos de esta, se pretende elaborar un taller que dé respuestas a las inquietudes recogidas en la obtención de datos inicial, con el propósito de minimizar la incertidumbre ligada a al proceso de jubilación"

Tomando en cuenta lo anterior, acepto participar en el presente proyecto en virtud de que reúno las características de elegibilidad de la misma y manifiesto:

QUE ME HA SIDO EXPLICADO, COMPRENDO Y ESTOY DE ACUERDO EN QUE:

1. Seré uno de los aproximadamente 25 participantes de este proyecto y que la entrevista puede tomar aproximadamente 20 minutos. Además de un grupo focal de una hora de duración.
2. Que como resultado de este diagnóstico, participaré en un taller donde se me informe sobre el proceso de jubilación y las posibles alternativas para que dicho proceso sea vivido con una visión integral.



Consentimiento Informado



3. El proyecto durará aproximadamente un año. Se me ha explicado la importancia de mi participación y que se grabarán las sesiones con el fin de ser analizadas.
4. Si en las entrevistas aparecen preguntas que yo no quiero responder, lo haré saber y serán omitidas.
5. Para respetar mi privacidad se me ha hecho saber que cualquier información que sea obtenida a través de este estudio será **estrictamente confidencial** y en caso de divulgación con fines académicos, se hará cuidando el anonimato de los participantes.
6. Entiendo que el consentimiento de información es requerido para todas las personas en este proyecto.
7. Que los beneficios que se esperan obtener también se me han explicado.
8. Se me ha ofrecido que para responder a cualquier pregunta antes, durante o después del estudio, me puedo contactar con la Dr. Héctor A. Mendoza C en la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano al teléfono 83-52-13-09.
9. Así mismo se me ha hecho saber que mi participación en este proyecto es voluntaria y que por lo tanto, puedo retractarme en cualquier momento, sin ningún problema o consecuencia.

Por este medio manifiesto que me han sido explicados a satisfacción, los objetivos y alcances de este proyecto, de igual manera manifiesto que mi participación en el mismo es completamente voluntaria. Entiendo que me será dada una copia de esta forma de consentimiento que estoy firmando.

Nombre y Firma del entrevistado

Lic. Mauricio Villa A.
Entrevistador

Dr. Héctor A. Mendoza C.
Asesor

Anexo 8 “Instrumento con respuesta y referencia de documento”.

Instrumento

Edad: _____

Sexo: () Femenino () Masculino

Puesto _____

Nivel de estudios Licenciatura () Maestría () Doctorado

Antigüedad laboral _____

Marque con la casilla de la respuesta que considere correcta

1. ¿Cuáles son los **requisitos para jubilarse con el 100%** del salario en la UANL?

1. 35 años de antigüedad, 65 de edad y haber aportado al Fondo de Pensiones y Jubilaciones o 30 años de antigüedad y 65 de edad. ()
2. 30 años de antigüedad y haber aportado al fondo de pensiones y jubilaciones o 65 años de edad, 25 años de servicio y haber aportado al Fondo de Pensiones y Jubilaciones. ()

Respuesta correcta 2

Capítulo 10 Clausula 153

Contrato Colectivo de Trabajo 2015

2. ¿Con **que requisitos puede jubilar la UANL automáticamente** a un trabajador?

1. 65 años cumplidos y 25 de antigüedad. ()
2. 60 años cumplidos y 30 de antigüedad. ()
3. No puede. ()

Respuesta correcta 1

Capítulo 10 Clausula 154

Contrato Colectivo de Trabajo 2015

3. Si soy menor de 65 años, con 30 años de servicio y deseo seguir trabajando.

¿Qué **porcentaje de sueldo por año subirá mi jubilación hasta llegar a los 65 años**?

1. 1% ()
2. 2% ()
3. 5% ()

Respuesta correcta 2

Capítulo 10 Clausula 153

Contrato Colectivo de Trabajo 2015

4. Si se tienen 60 años de edad y un mínimo de 20 años de antigüedad

¿Con que **porcentaje del sueldo** se jubila él trabajador?

1. 90% ()
2. 80% ()
3. 60% ()

Respuesta correcta 2

Capítulo 10 Clausula 155

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

5. Después de la jubilación, el salario y las prestaciones,

¿reciben el mismo aumento que se otorga a los que continúan laborando?

1. Si ()
2. no ()

Respuesta correcta 1

Capítulo 10 Clausula 157

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

6. ¿Cuál es el documento básico que establece los requisitos y condiciones para jubilarse?

1. Contrato Colectivo ()
2. Reglamento Interior de Trabajo ()
3. Ley Orgánica de la UANL ()

Respuesta correcta 1

Capítulo 1 Clausula 3.

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

7. ¿Cómo está constituido el Fondo de Pensiones y Jubilaciones?

1. Por aportaciones de la UANL y los trabajadores ()
2. Por aportaciones del Gobierno Federal y UANL ()
3. Por aportaciones del Gobierno del Estado y Trabajadores ()

Respuesta correcta 1

Capítulo 10 Clausula
158

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

8. ¿En qué año se crea el Fondo de Pensiones y Jubilaciones?

1. 1995 ()
2. 1998 ()
3. 1978 ()

Respuesta correcta 2

Capítulo 10 Clausula
158

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

9. ¿Es obligación de los jubilados seguir aportando al Fondo de Pensiones y Jubilaciones?

- 1. ☐ Si
- 2. ☐ No

Respuesta correcta 1

Capítulo 10 Clausula
158

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

10. ¿Qué porcentaje del salario aporta el trabajador al Fondo de Pensiones y Jubilaciones?

- 1. 14% ☐
- 2. 12% ☐
- 3. 9% ☐

Respuesta correcta 2

Capítulo 10 Clausula
158

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

11. ¿Qué porcentaje sobre el salario del trabajador aporta la UANL al Fondo de Pensiones y Jubilaciones?

- 1. 14% ☐
- 2. 12% ☐
- 3. 9% ☐

Respuesta correcta 1

Capítulo 10 Clausula
158

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

12. ¿Qué porcentaje del Fondo de Pensiones y Jubilaciones, reciben los servicios médicos de los trabajadores de la UANL en apoyo a su funcionamiento?

- 1. 2% ☐
- 2. 10% ☐
- 3. 7% ☐

Respuesta correcta 3

Capítulo 10 Clausula
158

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

13. ¿Quién administra los recursos del Fondo de Pensiones y Jubilaciones?

1. La UANL ()
2. El Sindicato ()
3. Comité Técnico de pensiones y jubilaciones ()

Respuesta correcta 3

Capítulo 10 Clausula
158

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

14. ¿Por qué vía se pueden consultar los estados financieros del Fondo de Pensiones y Jubilaciones?

1. Página web de la UANL ()
2. Gaceta del Fondo de Pensiones y Jubilaciones ()
3. Sindicato ()

Respuesta correcta 1

Artículo 5 inciso K

Reglamento del Comité
técnico de Pensiones y
jubilaciones

15. ¿Qué otras aportaciones recibe el Fondo de Pensiones y Jubilaciones?

1. Gobierno Federal ()
2. Renta de bienes inmuebles patrimonio de la UANL ()
3. Gobierno Estatal ()

Respuesta correcta 2

Artículo 6 inciso B

Reglamento del
Fondo de Pensiones y
Jubilaciones

16. ¿Sabe usted si actualmente la Universidad aporta de su presupuesto para el pago de la nómina de pensionados y jubilados?

1. Si ()
2. no ()

Respuesta correcta 1

Capítulo 10 Clausula
158

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

17. ¿Con que porcentaje de aportación contribuye el Fondo de Pensiones y Jubilaciones para el pago de la nómina de pensionados y jubilados de la UANL?

1. Ninguno
2. 50%
3. 100%

Respuesta correcta 2

Capítulo 10 Clausula
158

Contrato Colectivo
de Trabajo 2015

18. ¿Se pueden devolver al trabajador los recursos aportados al Fondo de Pensiones y Jubilaciones?

1. Sí ()
2. No ()

Respuesta correcta 2

Capítulo 10 Clausula
158

Contrato Colectivo
de Trabajo 2015

19. ¿En qué orden de exclusión tienen derecho los siguientes familiares a recibir pensión en caso de que el jubilado fallezca?

1. El viudo en caso de estar incapacitado para laborar
2. Hijos menores o discapacitados
3. viuda

1,2, 3 () 3, 2,1 () 3, 1, 2 ()

Respuesta correcta 3, 1,
2

Capítulo 10 Clausula 160

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

20. ¿Cuántos años previos de relación, a la muerte del trabajador, tiene que comprobar la concubina para recibir dicha pensión?

1. Ninguno ()
2. 5 años ()
3. 2 años ()

Respuesta correcta 2

Capítulo 10 Clausula
160

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

21. Una vez fallecido el trabajador, ¿por cuantos años máximo recibe dicha pensión la viuda del trabajador?

1. Hasta 5 años.
2. Hasta 20 años
3. Hasta 10 años

Respuesta correcta 3

Capítulo 10 Clausula 158

Contrato Colectivo de Trabajo
2015

22. Una vez superado el plazo máximo de la pensión de viudez, ¿puede la viuda acceder a otro tipo de ayuda?

1. ☐ Si
2. ☐ no

Respuesta correcta 1

Capítulo 10 Clausula 163

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

23. Si respondió que **NO** a la anterior pregunta favor de no contestar la siguiente

¿Qué requisitos debe de cumplir la viuda para acceder a la pensión de sobrevivencia?

1. Que la pensión de viudez haya sido mínimo de 8 años, 60 años cumplidos o más al término de la misma, no haya contraído matrimonio nuevamente y no sean beneficiarias de ninguna percepción de otra institución de seguridad social ni de la misma universidad. ☐
2. No recibir apoyo económico de otro familiar, no contar con trabajo, ni vivienda propia y la aplicación de un estudio socioeconómico. ☐

Respuesta correcta 1

Capítulo 10 Clausula 163

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

24. ¿Quiénes, además de la viuda, tiene derecho a la pensión de sobrevivencia?

1. Hijos discapacitados
2. Hijos menores de edad
3. Hijos estudiando

Respuesta correcta 1

Capítulo 10 Clausula
163

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

25. ¿A cuántos salarios mínimos asciende el monto de la pensión por sobrevivencia?

1. 8 salarios mínimos
2. 15 salarios mínimos
3. 2 Salarios mínimos

Respuesta correcta 3

Capítulo 10 Clausula
163

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

26. ¿Cuál es la duración de la pensión de sobrevivencia?

1. Vitalicia
2. 20 años
3. 15 años

Respuesta correcta 1

Clausula 4

Reglamento para el
otorgamiento de ayuda de
sobrevivencia para las viudas
beneficiarias de trabajadores

27. En caso de ser soltero y sin hijos el trabajador fallecido. ¿Quiénes tienen derecho a recibir dicha pensión?

1. Padres del trabajador fallecido ()
2. Tíos del trabajador fallecido ()
3. Sobrinos del trabajador fallecido ()

Respuesta correcta 1

Capítulo 10 Clausula 160

Contrato Colectivo de
Trabajo 2015

28. ¿Qué requisitos se deben de cumplir para que los beneficiarios que determinó en la pregunta anterior reciban dicha pensión?

1. Que dependan económicamente del trabajador, que vivan en el mismo domicilio que el trabajador, y se encuentren registrados en los Servicios Médicos. ()
2. Presentar el acta de nacimiento del trabajador fallecido, un estudio socioeconómico y hacer el trámite en el primer año posterior al fallecimiento. ()
3. Presentar en servicios médicos la solicitud de pensión, acreditar el mismo domicilio y presentar acta de defunción del trabajador. ()

Respuesta correcta 1,

De haber contestado
erróneamente la anterior, esta
se tomara como mala,
independientemente de lo
correcto o incorrecto de la
respuesta

Capítulo 10 Clausula 161

Contrato Colectivo de Trabajo
2015

29. ¿Hasta qué porcentaje de las percepciones por jubilación del trabajador soltero fallecido y sin hijos, se puede recibir en la pensión de ascendencia?

1. 80% ()
2. 60% ()
3. 50% ()

Respuesta correcta 3

Capítulo 10 Clausula 160

Contrato Colectivo de Trabajo 2015

30. Los hijos que reciban pensión de orfandad, y cumplan 18 años ¿qué requisitos deben acreditar para prolongarla hasta los 25 años?

1. Presentar exposición de motivos para extender la pensión, estudio socioeconómico y carta compromiso de estudio. ()
2. Presentar propuesta de aplicación de la pensión, acreditar estudios y dictamen de la secretaria de pensiones. ()
3. Que estén estudiando en el Sistema Educativo Nacional, que permanezcan solteros y no estén trabajando. ()

Respuesta correcta 3

Capítulo 10 Clausula 160

Contrato Colectivo de Trabajo 2015

31. ¿En dónde se realiza el trámite de la jubilación?

1. En el Sindicato o en recursos humanos de las dependencias ()
2. En recursos humanos de Rectoría ()
3. Ante la dirección de la dependencia ()

Respuesta correcta 1

Estatutos del STUANL artículo 70, en la practicidad también se puede iniciar recursos humanos de la dependencia.

32. Cumpliendo el requisito de 30 años de antigüedad. ¿Los ingresos aumentan o disminuyen con la jubilación?

1. Aumentan. ()
2. Disminuyen. ()
3. Se mantienen igual. ()

Respuesta correcta 1

En maestros de preparatoria, la población objetivo cuenta con un mínimo 30 años de antigüedad

Información UAPJ

33. ¿Se siguen pagando impuestos después de jubilarse?

1. ☐ Si
2. ☐ No

Respuesta correcta 2

Información UAPJ

Anexo 9 “Costos”.

Etapa de Diagnostico		
Tasado para 20 participantes		
Actividad		Costo
Diseño del Instrumento		2,000.00
Levantamiento		500.00
Base de datos		500.00
Informe de Diagnostico		500.00
Papeleria e insumos de oficina		500.00
Recurso Material (computadora y software)		15,000.00
Transporte		1,500.00
Etapa de Actividades		
Tasado para 20 Participantes		
Actividad	Necesidades	Costo
Taller y Conferencia		
Recursos Humanos	Tallerista, Coordinador y Facilitador	4,000.00
Recursos Materiales	Salon y sillas	3,000.00
Equipo	Sonorización	2,500.00
Papeleria e insumos de oficina	Hojas, lapiceras, borradores, carpetas etc.	5,000.00
Transporte	Ida y vuelta de personal	600.00
Etapa de evaluación		
Tasado para 20 Participantes		
Actividad		Costo
Diseño de evaluación		3,000.00
Aplicación de evaluación		3,000.00
Recurso Humano		1,000.00
Papeleria e insumos de oficina		1,000.00
Informe de Evaluación		3,000.00
Total		46,600.00

Anexo 10 “Manual de las Actividades del Taller”.



UAPJ

Unidad Administrativa de Pensiones y Jubilaciones

de los trabajadores de la UANL

1er. Taller Pre jubilatorio para Trabajadores de la UANL.
Preparatoria #15 Unidad Madero y Florida.

Objetivo General.

Incrementar el nivel de conocimiento de los profesores de la preparatoria #15 en lo referente al sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL, aplicando un proceso de informativo previo a la jubilación.

Actividad 1

Objetivo de la actividad.

Identificar en el Contrato Colectivo la información referente a los requisitos para acceder a la jubilación, y las obligaciones derivadas de este.

Instrucciones para su realización.

Formar grupos de 4 personas

Localizar y subrayar en el Contrato Colectivo lo siguiente:

1. ¿Qué número de capítulo contiene lo referente a las pensiones y jubilaciones?
2. Cláusula donde se mencionan los requisitos para jubilarse ¿Y cuáles son?
3. ¿En qué cláusula se menciona la combinación de años con las que puede jubilarse un trabajador?
4. ¿Qué cláusula menciona que se aumenta en un 2% el salario por año, si se es menor de 65 años, con 30 años de servicio y se desea seguir trabajando?
5. ¿Qué cláusula menciona el porcentaje con que se jubila un trabajador si se cuenta con 60 años de edad y un mínimo de 20 años de antigüedad? ¿y cuál es ese porcentaje?
6. ¿Con que porcentaje del sueldo se jubila el trabajador que cumple con todos los requisitos para ello?
7. ¿En qué cláusula se menciona la jubilación dinámica?
8. ¿En qué cláusula se señala la obligación de los jubilados de seguir aportando al Fondo de Pensiones y Jubilaciones?
9. ¿En qué cláusula se mencionan las cantidades que aportan los trabajadores y la Universidad al fondo de Pensiones y Jubilaciones?, ¿Y cuáles son?

Terminado el tiempo hay que regresar a sus posiciones iniciales y checar las respuestas en las diapositivas a mostrar.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2016

no faltas que la Universidad otorga a sus trabajadores administrativos, técnicos, de intendencia y enfermería; para que éste proceda, la incapacidad debe ser expedida por el Departamento de los Servicios Médicos de la Universidad; con la salvedad de que los trabajadores incapacitados permanentemente, no tendrán el beneficio de esta cláusula.

Cláusula 151.- En caso de que a algún trabajador le sobrevenga incapacidad parcial permanente, si él lo desea y si fuere posible, la Universidad buscará reubicarlo en una actividad compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le corresponden.

Cláusula 152.- La Universidad se obliga a poner en práctica todas las medidas de prevención y protección, que para las correspondientes actividades establecen el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Código Sanitario en vigor.

CAPÍTULO X JUBILACIONES Y PENSIONES



Cláusula 153.- Todo trabajador de base que cumpla treinta años de servicio y haya aportado al Fondo de Pensiones y Jubilaciones tiene derecho a la jubilación con el pago de una pensión consistente en el cien por ciento de su sueldo y prestaciones que otorga este Contrato Colectivo.

En el caso de que un trabajador, menor de sesenta y cinco años de edad, cumpla los treinta años de servicio y desee continuar laborando, podrá hacerlo hasta esa edad; por cada año de trabajo después de los treinta, recibirá un dos por ciento más de su sueldo en la pensión de jubilación. El referido porcentaje



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2016

se hará efectivo en la pensión por viudez, orfandad o ascendencia, en caso de fallecer el trabajador en activo.

Cláusula 154.- La Universidad jubilará automáticamente, con una pensión consistente en el pago del cien por ciento de su salario y prestaciones que otorga este Contrato Colectivo, al personal que haya cumplido sesenta y cinco años de edad y veinticinco años de servicio.

Cláusula 155.- Todo trabajador que cumpla sesenta años de edad y un mínimo de veinte años de servicio, podrá jubilarse, con una pensión consistente en el ochenta por ciento de su salario, aumentándose un dos por ciento la pensión señalada por cada año de servicio que exceda de los veinte.

Cláusula 156.- La Universidad hará un reconocimiento formal a los trabajadores que alcancen su jubilación, en atención a los servicios prestados a la Institución. Así mismo otorgará un reconocimiento a los trabajadores con quince, veinte, veinticinco y treinta años de servicio.

Cláusula 157.- La Universidad se obliga a otorgar a los trabajadores que hayan sido jubilados y estén aportando al Fondo de Pensiones y Jubilaciones, de acuerdo a su puesto, todos los beneficios, prestaciones y aumentos salariales que se conceden en este Contrato Colectivo.

Cláusula 158.- La Universidad se compromete a incluir en sus presupuestos anuales de egresos, una partida suficiente

53

UANL - STUANL



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2016

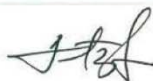
destinada al Fondo de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones Complementarias.

La creación de este Fondo no releva a la Universidad de su compromiso de cubrir las pensiones y jubilaciones en los términos vigentes del Contrato Colectivo.

A partir del mes de enero de 1998, se estableció un sistema colectivo de aportaciones permanentes entre la Universidad y los trabajadores de base activos y jubilados, para el efecto se integró el Fondo de Pensiones y Jubilaciones con responsabilidades compartidas.

El Fondo de Pensiones y Jubilaciones recibió en el mes de enero de 1998, aportaciones de la Universidad, equivalentes al 6% de los sueldos y de las pensiones jubilatorias, de los trabajadores de base y jubilados respectivamente; Lo anterior se incrementó a un 9% en el año de 1999, a un 12% en el 2000 y finalmente a un 14% en el 2001; Este porcentaje será aportado en forma permanente por la Universidad, al Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

Las aportaciones de los trabajadores afiliados al Fondo es de un 12%; Por única ocasión el 1º. de enero de 1998 la Universidad aportó el equivalente a un 3% de los sueldos de cada uno de los trabajadores de base y jubilados, a partir del 1º. de enero de 1999 las aportaciones de los trabajadores se fueron incrementando en 0.25% mensual de su salario por espacio de 3 años, hasta llegar en el mes de diciembre del año 2001 a un 9%, que sumado al 3% de aportación inicial de la Universidad, da un 12% máximo de su salario, que se aplicará en forma permanente como aportación.



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2016

A partir de enero del 2015 y con el propósito de que los derechohabientes reciban servicios médicos y hospitalización de primer nivel, se destina una partida del 7% de los sueldos y pensiones jubilatorias tomados como base para el cálculo de las aportaciones compartidas por los trabajadores y la Universidad al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la UANL, porcentaje máximo y permanente en la proporción que corresponda a cada una de Las Partes, en los términos del Convenio del año 2008.

En el caso de que faltasen recursos económicos para Pensiones y Jubilaciones se dará prioridad a este rubro sobre el de servicios médicos y hospitalización; cabe señalar que la Universidad se obliga a cumplir lo referente al Capítulo VIII del Contrato Colectivo vigente, correspondiente al servicio médico.

Las Partes convienen en que la Universidad Autónoma de Nuevo León, con la anuencia del Comité Técnico que administra los recursos de los fideicomisos e instrumentos de inversión del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la U.A.N.L., con base en el convenio de fecha 21 de diciembre de 2012, a partir del primero de enero de 2013, dispondrá de este Fondo un monto equivalente al 50% del pago de la nómina con salario integrado de pensiones y jubilaciones de la Universidad Autónoma de Nuevo León, por un periodo de 5 años, esto es hasta el 31 de diciembre del año 2017.

Lo no previsto será resuelto conforme al Reglamento de Jubilaciones y Pensiones que para el efecto formularon Las Partes, mismo que fue registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado y forma parte de este Contrato.

Las Partes convienen en que no podrá disponerse de las aportaciones de los trabajadores al fondo colectivo, en tanto no se cumplan los requisitos para jubilaciones y pensiones establecidos en el presente Contrato



55

UANL - STUANL



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2016

Colectivo, toda vez que las aportaciones de referencia no tienen el carácter devolutivo, tal y como fue aprobado en la Asamblea Representativa de fecha 5 de febrero de 1998, referente al Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

Aquellos trabajadores que hayan ingresado a laborar en la Universidad a partir del 1º. de enero de 1998, quedarán sujetos a las normas establecidas en el convenio celebrado entre el Sindicato y la Universidad, en fecha 25 de septiembre de 2002, de igual forma estarán regulados según las bases del Reglamento expedido con fecha 31 de enero de 2003 y reformado el 20 de octubre de 2011, mismo que ya forma parte del presente Contrato Colectivo y fueron registrados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, para los efectos legales correspondientes.

Cláusula 159.- La Universidad se obliga a otorgar a los beneficiarios de los trabajadores en activo o jubilados que fallezcan, una pensión equivalente al sueldo que éste venía percibiendo, tomando en cuenta lo establecido en la cláusula 153, conforme a la siguiente tabla:

De 25 ó más años de servicio, 10 años de pensión.

De 20 a 24 años de servicio, 8 años de pensión.

De 15 a 19 años de servicio, 6 años de pensión.

De 10 a 14 años de servicio, 3 años de pensión.

De 05 a 09 años de servicio, el 75% del sueldo que venía disfrutando, pensión que se otorgará por dos años.

La duración de la pensión en ningún caso será prorrogada.

Cláusula 160.- Para efectos de la cláusula anterior, se consideran beneficiarios de la pensión, en orden excluyente, las siguientes personas:



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2016

- a) La viuda; el esposo de la trabajadora fallecida cuando se encuentre total y permanentemente incapacitado para laborar y los hijos menores o incapacitados que sobrevivan.

En los casos de los hijos de los trabajadores que estén recibiendo una pensión por orfandad, al cumplir la mayoría de edad, ésta se les continuará proporcionando hasta los 25 años, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- 1.- Que estén estudiando en el Sistema Educativo Nacional.
- 2.- Que permanezcan solteros y
- 3.- Que no estén trabajando.

- b) La mujer con quien el trabajador fallecido vivió como si fuera su marido durante los cinco años inmediatos a su muerte, o con la que procreó hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, previa declaración de la autoridad competente. En caso de que un trabajador sea divorciado, a la ex esposa no se le podrá considerar como concubina.

- c) Los padres del trabajador soltero que fallezca, que dependan económicamente de él y estén integrados al núcleo familiar, lo que deberá demostrarse en forma fehaciente; hasta el 50% de las pensiones.



En caso de fallecimiento de la cónyuge supérstite o concubina, o el cónyuge incapacitado, la pensión se hará extensiva a partes iguales entre los hijos menores de edad o incapacitados que hubieren procreado el trabajador o

57

UANL - STUANL



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2016

trabajadora fallecido(a), y se entregará por conducto de su tutor o persona que ejerza la patria potestad, durante el plazo que falte por concluir el término en que originalmente se otorgó la pensión.

Cláusula 161.- Si no existieren viuda, cónyuge incapacitado permanente y total para laborar, huérfanos, ni concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a los padres del trabajador fallecido, siempre y cuando éstos se encuentren en las siguientes condiciones:

- a).- Que dependan económicamente del trabajador.
- b).- Que vivan en el mismo domicilio que el trabajador.
- c).- Que se encuentren registrados en los Servicios Médicos de la Institución como derechohabientes.

Esta pensión se otorgará por el 50% de la cantidad que les corresponda a los beneficiarios mencionados en la cláusula anterior y por el tiempo indicado en la cláusula 159.

Cuando los padres del trabajador no se encuentren registrados en los Servicios Médicos de la Institución, se llevará a cabo un estudio de trabajo social, a fin de verificar los supuestos indicados en los incisos a y b, el que será analizado por la Comisión Mixta de Pensiones, Jubilaciones, Compensaciones y Prestaciones Complementarias, para determinar lo conducente.



Cláusula 162.- Para efecto de la jubilación y pensión, la Comisión Mixta de Pensiones, Jubilaciones, Compensaciones y Prestaciones Complementarias, estudiará los casos en que por razones de salud u otros motivos, el trabajador pueda anticipar su jubilación.

58

UANL - STUANL



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2016

Cláusula 163.- La Universidad se compromete a otorgar una ayuda vitalicia de sobrevivencia a las viudas de los trabajadores universitarios que en vida hayan aportado al Fondo de Pensiones y Jubilaciones, y les haya concluido su pensión por viudez, cuya duración mínima haya sido de 8 años, además tengan cumplidos 60 años de edad o más al término de la misma, no hayan contraído matrimonio nuevamente y no sean beneficiarias de ninguna percepción de otra institución de seguridad social ni de la misma universidad. El monto de esta ayuda será mensual y consistirá en el equivalente a dos meses de salarios mínimos vigentes en la ciudad de Monterrey, N.L., más el equivalente en efectivo al monto mensual que se otorgue en bonos de despensa a los trabajadores universitarios.

Además la Universidad también se compromete a entregar esta ayuda de sobrevivencia, a los hijos huérfanos incapacitados de trabajadores universitarios, que hayan dejado de percibir pensión por orfandad. La administración y otorgamiento de estas prestaciones se hará en los términos y condiciones establecidos en los Reglamentos expedidos para tal efecto por la UANL y por el Sindicato de Trabajadores de la misma.

CAPÍTULO XI**CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

Cláusula 164.- La Universidad se obliga a la capacitación y adiestramiento técnico y profesional de todos sus trabajadores, conforme lo ordena el Capítulo III Bis., Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

59

UANL - STUANL



Actividad 2

Exposición.

Objetivo

Conocer los requisitos que hay que cumplir para que los beneficiarios del trabajador puedan acceder a los beneficios derivados del contrato colectivo en caso de fallecimiento.

Al final se contestaran las dudas al respecto.

Información extra para el trabajador acerca del tema de la exposición.

Trámites a realizar en caso de fallecimiento del trabajador.

Los presentes trámites se realizan en la Secretaría de Previsión Social del Sindicato, ubicada en el edificio de la Unidad Administrativa de Pensiones y Jubilaciones.

Domicilio: Calle Albino Espinosa 1330 Pte. Entre Vallarta y Porfirio Díaz

C.P. 64000, Monterrey, Nuevo León.

Teléfonos: (81) 1972-01-03

Trámites a realizar por los beneficiarios con derecho a cada prestación:

- 1) **Trámite de pensión de viudez (Cláusulas 160 y 163).**
- 2) **Trámite de pensión de orfandad (Cláusula 160).**
- 3) **Trámite de pensión de ascendencia (Cláusula 161).**
- 4) **Gastos de Funeral (Cláusula 107).**
- 5) **Trámite de fondo de auxilio (Pliego testamentario) (Cláusula 106).**
- 6) **Salario de marcha (Cláusula 106).**

Para más información sobre estas prestaciones se deberá consultar las cláusulas marcadas para cada trámite del Contrato Colectivo de Trabajo vigente (<http://www.sindicato.uanl.mx/index.php/tramites/descargas>).

Por cada trámite a realizarse debe de presentarse el documento en original y reciente (actualizado) además llevar **una copia por cada documento** (en algunos casos se solicitan dos, se especifica en el trámite).

1) Trámite de pensión de viudez.

Beneficiarios: Viuda o Viudo (este último dictaminado por la comisión correspondiente).

En caso de concubinato es necesario iniciar un procedimiento legal y presentar la resolución de la autoridad competente, que determine la validez del mismo.

Documentación:

- Acta de matrimonio reciente (en caso de ser casado).
- Acta de nacimiento reciente de la viuda (o).
- Acta de defunción del trabajador.
- CURP de la viuda (o) (2 copias).
- Credencial de elector de la viuda (o) (2 copias).
- Credencial de servicios médicos vigente.
- Último recibo de nómina del trabajador.
- Último recibo de Telmex o compañía telefónica o comprobante de domicilio donde el mismo corresponda con el INE (IFE) del beneficiario y del trabajador fallecido (2 copias).

2) Trámite de pensión de orfandad.

Beneficiarios: Hijos menores de edad del trabajador.

Documentación:

- Último recibo de nómina del trabajador.
- Acta de defunción del trabajador.
- Acta de nacimiento reciente de los hijos (as) del trabajador.
- CURP de los hijos(as) del trabajador fallecido (2 copias).
- Credencial de servicios médicos vigente de los hijos del trabajador. (2 copias)
- Acta de nacimiento reciente del tutor/a legal de los beneficiarios.

3) Trámite de pensión de ascendencia.

Beneficiarios: Padres del trabajador (soltero/a y sin hijos) fallecido.

Documentación:

- Acta de defunción del trabajador.
- Acta de nacimiento reciente del trabajador fallecido.
- Último recibo de nómina del trabajador.
- Credencial de elector de los beneficiarios.
- CURP de los beneficiarios (2 copias).
- Credencial del servicio médico de los padres del trabajador.
- Último recibo de Telmex o compañía telefónica o comprobante de domicilio donde el mismo corresponda con el INE (IFE) del beneficiario y del trabajador fallecido. (2 copias).

4) Gastos de Funeral.

Beneficiarios: La persona que realizó el pago.

Documentación:

- Comprobantes de gastos de funeral (notas) no se requiere factura (2 copias).
- Acta de defunción del trabajador.
- Último recibo de nómina del trabajador.
- Credencial de elector.

5) Trámite de Fondo de Auxilio (Pliego testamentario).

Beneficiarios: Personas en el pliego testamentario.

Documentación:

- Pliego testamentario (en caso de no contar con pliego se realizará un juicio ante la autoridad laboral).

- Acta de nacimiento reciente de cada uno de los beneficiarios designados en el pliego testamentario por el trabajador.
- Último recibo de nómina del trabajador fallecido.
- Acta de defunción.
- Credenciales de elector de los beneficiarios.
- CURP de los beneficiarios.

6) Trámite de Salario de marcha.

Beneficiarios: Esposo o esposa, o hijos, o por ascendencia.

Documentación:

- Acta de matrimonio reciente (en caso de ser casado).
- Acta de defunción (2 copias).
- Acta de nacimiento reciente de los beneficiarios. (3 copias).
- Credencial de elector de los beneficiarios.
- Último recibo de nómina del trabajador fallecido.

Actividad 3

Mesas de Trabajo

Objetivo

Resolver las dudas de los asistentes al taller en el rubro del Sistema de Pensiones y Jubilaciones de la UANL.

Instrucciones para su realización.

- 1.- Dividirse el total de los asistentes en dos partes (máximo 10 por grupo)
- 2.- Seguir las indicaciones del facilitador.
- 3.- Por cada grupo habrá 1 moderador para contestar las dudas.

4.- De izquierda a derecha se van contestando las dudas referentes al tema (en caso de no ser del tema o casos particulares se les dará una cita para solventarlas).

5.- El facilitador les avisara 5 minutos antes de terminar el tiempo para que cada grupo realice su cierre

Actividad 4

Evaluación.

Objetivo

Evaluar los conocimientos adquiridos en el taller, exposición y mesas de trabajo.

Instrucciones

1.- Se les entrega a cada asistente el cuestionario de evaluación se les pide los contesten individualmente.

2.- 5 Minutos antes de terminar el tiempo se les avisa y se procede a recoger los cuestionarios.

Anexo 11 “Diapositivas con los contenidos del taller”.

Primer Taller Pre jubilatorio para profesores de la Preparatoria #15.

UAPJ
 Unidad Administrativa de Pensiones y Jubilaciones de los trabajadores de la UANL

STUANL
 SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
 Comité Ejecutivo 2015-2018

UANL
 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

15
 Preparatoria
 Sistema De Nivel Medio Superior
 Universidad Autónoma de Nuevo León

Objetivo General

- Incrementar el nivel de conocimiento de los profesores de la preparatoria #15 en lo referente al sistema de pensiones y jubilaciones de la UANL.



UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



Actividad 1

Objetivo

Identificar en el Contrato Colectivo la información referente a los requisitos para acceder a la jubilación y las obligaciones derivadas de este.



Comité Ejecutivo 2015-2018

UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones



Identifica y subraya en el Contrato Colectivo los puntos siguientes:

1. ¿Qué número de capítulo contiene lo referente a las pensiones y jubilaciones?
2. Cláusula donde se mencionan los requisitos para jubilarse ¿Y cuáles son?
3. ¿En qué cláusula se menciona la combinación de años y antigüedad con las puede jubilarse un trabajador?
4. ¿Qué cláusula menciona que se aumenta en un 2% el salario por año, si se es menor de 65 años, con 30 años de servicio y se desea seguir trabajando?
5. ¿Qué cláusula menciona el porcentaje con que se jubila un trabajador si se cuenta con 60 años de edad y un mínimo de 20 años de antigüedad? ¿Y cuál es ese porcentaje?

Identifica y subraya en el Contrato Colectivo los puntos siguientes:

6. ¿Con que porcentaje del sueldo se jubila el trabajador que cumple con todos los requisitos para ello?
7. ¿En qué cláusula se menciona la jubilación dinámica?
8. ¿En qué cláusula se señala la obligación de los jubilados de seguir aportando al Fondo de Pensiones y Jubilaciones?
9. ¿En qué cláusula se mencionan las cantidades que aportan los trabajadores y la Universidad al fondo de Pensiones y Jubilaciones?, ¿Y cuáles son?

Respuestas

1. Capítulo X. Jubilaciones y Pensiones
 2. Cláusula 153
 3. Cláusula 153, 154 y 155
 4. Cláusula 153
 5. Cláusula 155
 6. 100%
 7. Cláusula 157
 8. Cláusula 158
 9. Cláusula 158
- 14 % UANL 12 % Trabajadores (real del 9%)

Actividad 2

Transmisión de los beneficios del Sistema de Pensiones y Jubilaciones en caso de fallecimiento del trabajador.



UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
de la Universidad Nacional de San Agustín



Actividad 2

Exposición.

Objetivo

Conocer los requisitos que hay que cumplir para que los beneficiarios del trabajador puedan acceder a una pensión en caso del fallecimiento del mismo.



UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
ANEXO 1



Cláusula 159

La Universidad se obliga a otorgar a los beneficiarios de los trabajadores **en activo o jubilados que fallezcan**, una pensión equivalente al sueldo que éste venía percibiendo, tomando en cuenta lo establecido en la cláusula 153, conforme a la siguiente tabla:

- De 25 o más años de servicio, 10 años de pensión.
- De 20 a 24 años de servicio, 8 años de pensión.
- De 15 a 19 años de servicio, 6 años de pensión.
- De 10 a 14 años de servicio, 3 años de pensión.
- De 05 a 09 años de servicio. El 75% del sueldo que venía disfrutando, pensión que se otorgará por dos años.

La duración de la pensión en ningún caso será prorrogada.



Comité Ejecutivo 2003-2005

UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
CALLE 130 N.º 130-130, BOGOTÁ



Clausula 160

Para efectos de la cláusula anterior, se consideran beneficiarios de la pensión, en orden excluyente, las siguientes personas:

- La viuda.
- El esposo de la trabajadora fallecida cuando se encuentre total y permanentemente incapacitado para laborar.
- Los hijos menores o incapacitados que sobrevivan.

Cláusula 160

En los casos de los hijos de los trabajadores que estén recibiendo una pensión por orfandad, al cumplir la mayoría de edad, ésta se les continuará proporcionando hasta los 25 años, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- Que estén estudiando en el Sistema Educativo Nacional.
- Que permanezcan solteros
- Que no estén trabajando.



Comité Ejecutivo 2003-2005

UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
del Sistema Educativo Nacional



Cláusula 160

La mujer con quien el trabajador fallecido vivió como si fuera su marido durante los cinco años inmediatos a su muerte, o con la que procreó hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, previa declaración de la autoridad competente. En caso de que un trabajador sea divorciado, a la ex esposa no se le podrá considerar como concubina.



UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
del Poder Judicial de la Federación



Cláusula 160

Los padres del trabajador soltero que fallezca, que dependan económicamente de él y estén integrados al núcleo familiar, lo que deberá demostrarse en forma fehaciente; hasta el 50% de las pensiones.



UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
del Poder Judicial de la Federación



Cláusula 160

En caso de fallecimiento de la cónyuge supérstite o concubina, o el cónyuge incapacitado, la pensión se hará extensiva a partes iguales entre los hijos menores de edad o incapacitados que hubieren procreado el trabajador o trabajadora fallecido(a), y se entregará por conducto de su tutor o persona que ejerza la patria potestad, durante el plazo que falte por concluir el término en que originalmente se otorgó la pensión.



UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
del Poder Judicial de la Federación



Cláusula 161

Si no existieren viuda, cónyuge incapacitado permanente y total para laborar, huérfanos, ni concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a los padres del trabajador fallecido, siempre y cuando éstos se encuentren en las siguientes condiciones:



UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
del Poder Judicial de la Federación



Cláusula 161

- Que dependan económicamente del trabajador.
- Que vivan en el mismo domicilio que el trabajador.
- Que se encuentren registrados en los Servicios Médicos de la Institución como derechohabientes.

Esta pensión se otorgará por el 50% de la cantidad que les corresponda a los beneficiarios mencionados en la cláusula anterior y por el tiempo indicado en la cláusula 159



UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
ANEXO 1



Claúsula 162

Para efecto de la jubilación y pensión, la Comisión Mixta de Pensiones, Jubilaciones, Compensaciones y Prestaciones Complementarias, estudiará los casos en que por razones de salud u otros motivos, el trabajador pueda anticipar su jubilación.



UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones



Cláusula 163

La Universidad se compromete a otorgar una ayuda vitalicia de sobrevivencia a las viudas de los trabajadores universitarios que en vida hayan aportado al Fondo de Pensiones y Jubilaciones, y les haya concluido su pensión por viudez, cuya duración **mínima haya sido de 8 años**, además **tengan cumplidos 60 años** de edad o más al término de la misma, **no hayan contraído matrimonio** nuevamente y **no sean beneficiarias de ninguna percepción de otra institución de seguridad social ni de la misma universidad.**



UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA



Cláusula 163

El monto de esta ayuda será mensual y consistirá en el equivalente a **dos meses de salarios mínimos** vigentes en la ciudad de Monterrey, N.L., más el equivalente en efectivo al monto mensual que se otorgue en bonos de despensa a los trabajadores universitarios.



UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
del Poder Judicial del Estado de Nuevo León



Cláusula 163

Además la Universidad también se compromete a entregar esta ayuda de sobrevivencia, a los hijos huérfanos incapacitados de trabajadores universitarios, que hayan dejado de percibir pensión por orfandad. La administración y otorgamiento de estas prestaciones se hará en los términos y condiciones establecidos en los Reglamentos expedidos para tal efecto por la UANL y por el Sindicato de Trabajadores de la misma.



UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
del Poder Judicial de la Federación



Actividad 3

Sistema de Pensiones y Jubilaciones de la UANL.



UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
de la Universidad Nacional de La Plata



Actividad 3

Mesas de Trabajo.

Objetivo.

Resolver las dudas de los asistentes al taller en el rubro del Sistema de Pensiones y Jubilaciones de la UANL.



Comité Ejecutivo 2015-2018

UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
del Sistema de Pensiones y Jubilaciones de la UANL



Instrucciones

- 1.- Dividirse el total de los asistentes en dos partes (máximo 10 por grupo)
- 2.- Seguir las indicaciones del facilitador.
- 3.- Por cada grupo habrá 1 moderador para contestar las dudas.
- 4.- De izquierda a derecha se van contestando las dudas referentes al tema (en caso de no ser del tema o casos particulares se les dará una cita para solventarlas).
- 5.- El facilitador les avisará 5 minutos antes de terminar el tiempo para que cada grupo realice su cierre.

Actividad 4

Evaluación del taller

The logo of the Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional de San Luis (STUANL) is located in the top right corner. It features a circular emblem with a central figure and the text "SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS" around the perimeter. Below the emblem, the acronym "STUANL" is written in large, bold, yellow letters. At the bottom of the logo, it says "Comité Ejecutivo 2003-2005".

UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
del Poder Judicial de la Nación

The logo of the Universidad Nacional de San Luis (UNSL) is located in the bottom right corner. It features a circular emblem with a central figure and the text "UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS" around the perimeter. Below the emblem, the acronym "UNSL" is written in large, bold, black letters.

Actividad 4

Evaluación.

Objetivo

- Evaluar los conocimientos adquiridos en el taller, exposición y mesas de trabajo.

Instrucciones

- 1.- Contestar el cuestionario de evaluación (individualmente).

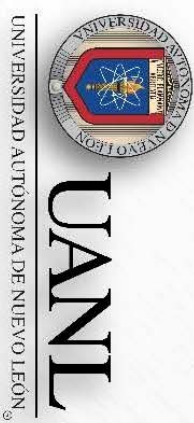
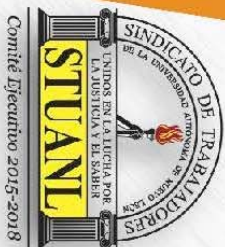


Comité Ejecutivo 2015-2018

UAPJ
Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
CALLE 130 No. 130-130, Bogotá, D.C.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA



¡Muchas Gracias!

UAPJ

Unidad Administrativa de
Pensiones y Jubilaciones
de los trabajadores de la UANL

Anexo 12 "Oficio de Invitación al Taller".



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN □ PREPARATORIA 15



DFP15-421/16

**AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE ESTA PREPARATORIA
EN CONDICIÓN DE PREJUBILACIÓN
PRESENTE.-**

Refrendo el compromiso por el bienestar de quienes integramos esta Preparatoria No. 15 en todas sus unidades, les informo que el día 31 de octubre del año en curso en el Auditorio de la Unidad Florida a las 12:00 hrs, se llevará a cabo el Primer Taller Pre.Jubilatorio para el personal bajo el régimen de la primera generación de jubilación (esta generación inicial está conformada hasta la primera quincena de enero de 1998), que tengan los requisitos cumplidos para jubilarse o les falten dos años para cumplirlos.

La finalidad de este curso es recibir información y material acerca de los derechos y obligaciones derivados del Sistema de Pensiones y Jubilaciones de la U.A.N.L. contribuyendo a reducir la incertidumbre que puede generar el desconocimiento del tema.

El taller estará a cargo de la Unidad Administrativa de Pensiones y Jubilaciones, dependientes del Comité Técnico del Fondo de Pensiones conformado por el Sindicato de Trabajadores de la U.A.N.L. y nuestra Alma Mater.

Esperando su puntual asistencia quedo de usted.

ATENTAMENTE

"ALERE FLAMMAM VERITATIS"

Monterrey, N.L. a 25 de Octubre de 2016.



**MRS. MAURICIO BENAVIDES VILLANUEVA
DIRECTOR**

PREPARATORIA No 15
DIRECCIÓN

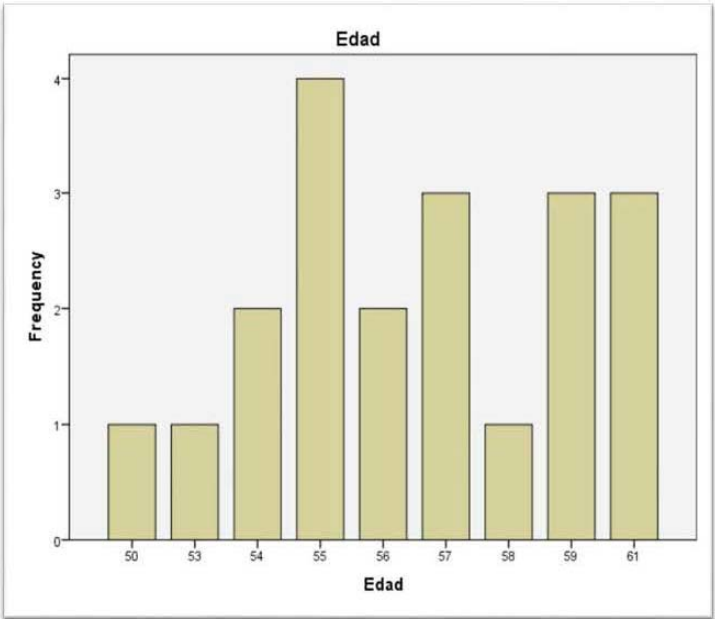


UNIDAD FLORIDA
Alamos 2315 Col. Florida C.P. 64810
Monterrey, Nuevo León, México
Teléfono y fax: 83 59 18 47 y 83 58 87 88

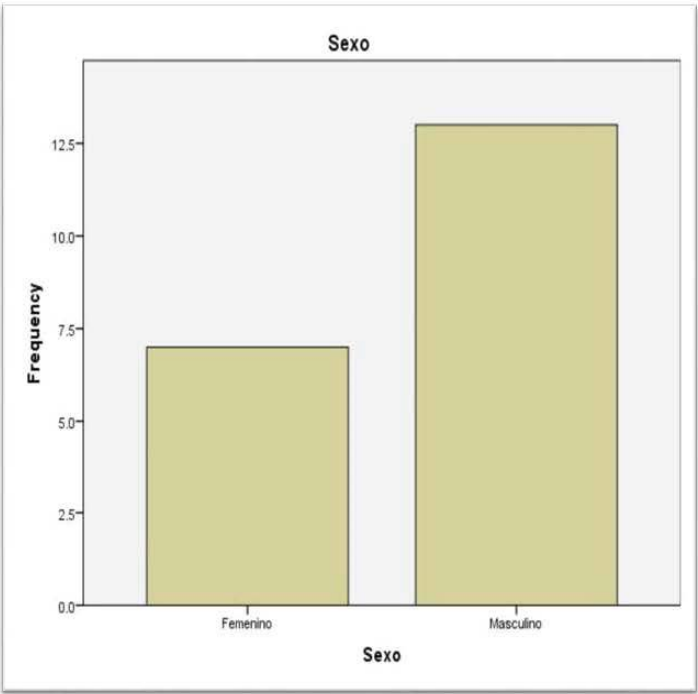
UNIDAD MADERO
Av. Madero 3115 Pte. C.P. 64460
Monterrey, Nuevo León, México
Teléfono y fax: 83 46 76 30 y 83 48 42 38

Anexo 13 “Gráficas Diagnostico”.

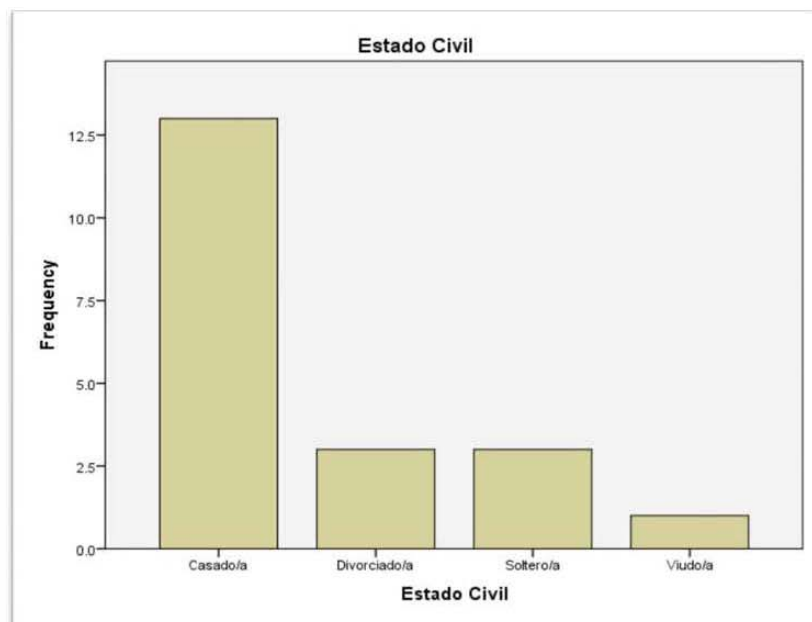
Resultados Perfil Sociodemográfico



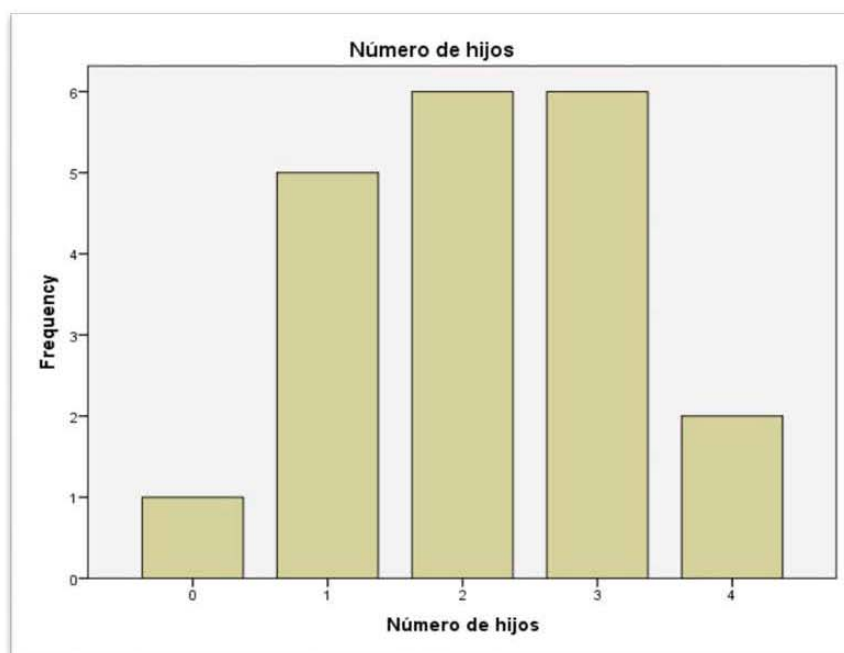
		Frequency
Valid	50	1
	53	1
	54	2
	55	4
	56	2
	57	3
	58	1
	59	3
	61	3
	Total	20



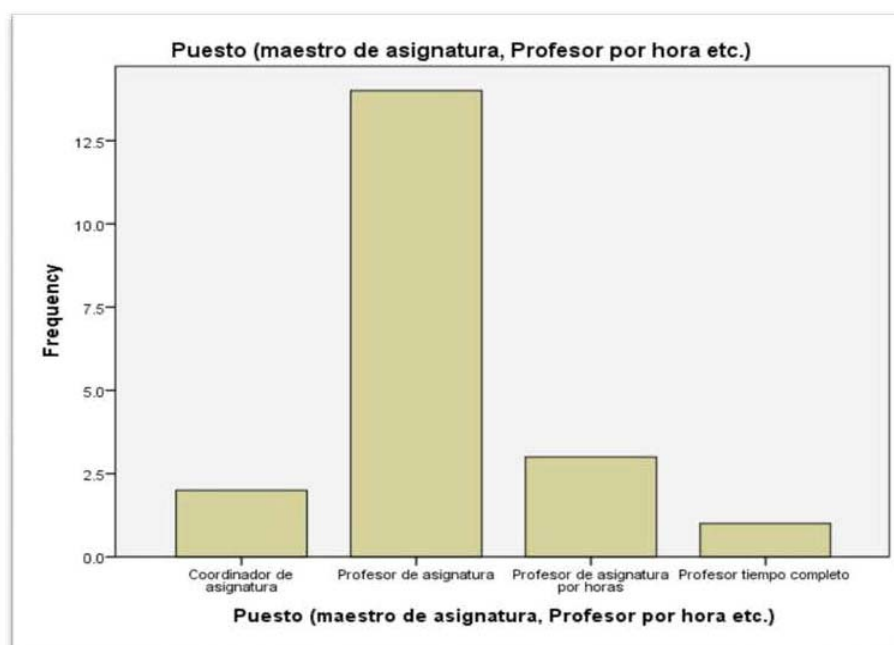
Femenino	7
Masculino	13
Total	20



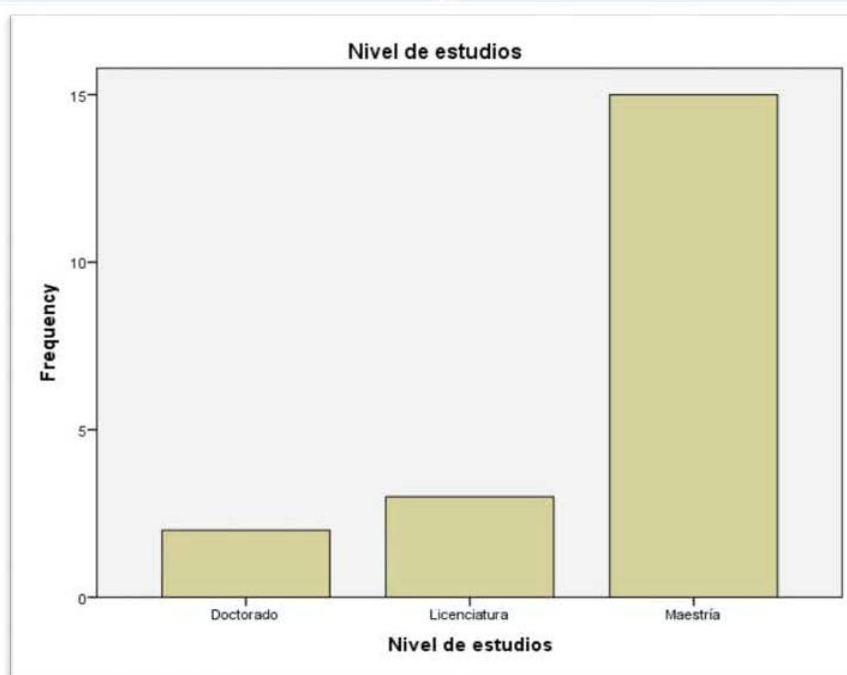
Casado/a	13
Divorciado/a	3
Soltero/a	3
Viudo/a	1
Total	20



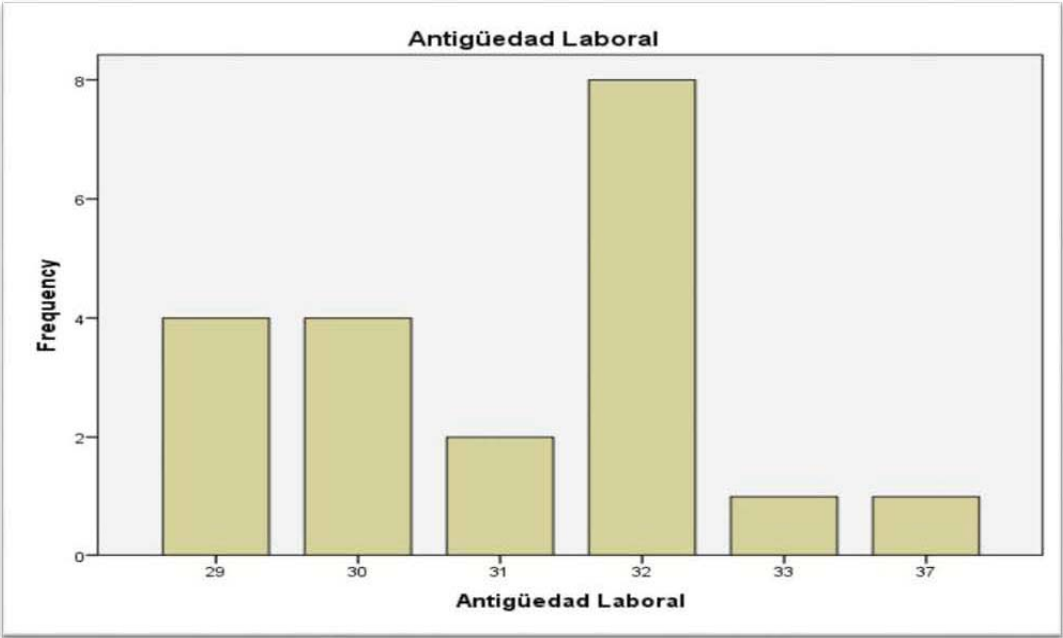
Valid	0	1
	1	5
	2	6
	3	6
	4	2
Total		20



Coordinador de asignatura	2
Profesor de asignatura	14
Profesor de asignatura por horas	3
Profesor tiempo completo	1
Total	20



	Frequency
Doctorado	2
Licenciatura	3
Maestría	15
Total	20



29	4
30	4
31	2
32	8
33	1
37	1
Total	20

Anexo 14 “Testimonio Gráfico”.









