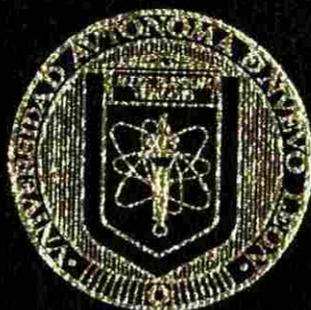


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO

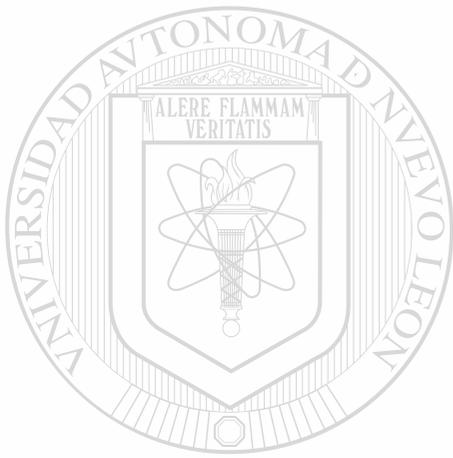


DETECCION DE NECESIDADES
EN LAS PERSONAS
PROXIMAS A JUBILARSE: UNA PROPUESTA DE
INTERVENCION EN LA PREPARACION PARA LA
JUBILACION EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO
DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

TESIS QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL

PRESENTA
LIC. NORA BAZALDUA MELGOZA

MAYO DE 1998



UANL

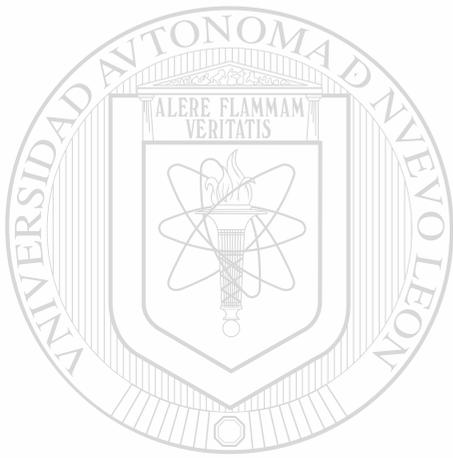
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



**FONDO
TESIS**

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

DEDICATORIA:

***A María Melgoza que
está en el cielo y a Noé Bazaldúa por
vivir con esplendor sus 65 años***

AGRADECIMIENTOS

En la realización de este trabajo es importante agradecer la participación de todo el personal que de alguna manera se involucró durante todo el proceso de investigación.

En primer término quiero dar mi agradecimiento a la SECRETARÍA ACADEMICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN, por haberme permitido obtener recursos financieros necesarios para la elaboración de este trabajo.

En segundo lugar, quiero agradecer a las autoridades de la Facultad de Medicina y del Hospital Universitario Dr. José E. González de la Universidad Autónoma de Nuevo León, así como al Dr. Jesús Zacarias Villarreal Pérez exdirector de esta institución, por el apoyo administrativo para el desarrollo de esta investigación.

También agradezco a la Lic. Ma. Irene Cantú Reyna, actual Directora de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Nuevo León el apoyo otorgado.

Asimismo, es necesario mencionar la colaboración del Dr. Javier Alvarez, quien orientó los primeros pasos de esta investigación, así como también al Lic. Manuel Almaguer Alanís, asesor principal de la tesis.

Mucho sabría agradecer a la Maestra en Trabajo Social Hortencia Margarita Sánchez Guerrero, por su valiosa ayuda en el manejo estadístico del SPSSPC. A la Lic. Blanca E. Chávez López le extiendo mi agradecimiento por su apoyo incondicional en el proceso empírico de la investigación.

Además, me es grato dar un reconocimiento al Dr. Freddy Mariñez Navarro por su orientación en el ámbito de las Políticas Sociales y su gran experiencia profesional que me permitieron enriquecer este estudio.

Por último, quiero agradecer a los trabajadores del Hospital Universitario Dr. José E. González por la gran disposición que brindaron, la cual permitió obtener la información necesaria para este estudio, y sin la cual no hubiese sido posible la realización del mismo, a todos ellos muchas gracias.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 1

Objeto del estudio 1

Justificación 1

Estado de la problemática 2

Pertinencia 6

Tipo de estudio 7

Objetivos de la investigación 8

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL 9

1.1.- Antecedentes históricos de las formas de acción
y protección social 9

1.2.- El surgimiento de las políticas sociales y la Seguridad
Social en Europa a fines del siglo XIX y principios del siglo XX 12

1.3.- Las políticas sociales en América Latina 13

1.4.- Las reformas de la Seguridad Social en América Latina,
Estados Unidos y Canadá, y el modelo de Singapur 15

1.4.1.- Las Reformas en América Latina, 15

• El caso de Chile. 15

• La Seguridad Social en Perú. 16

• Argentina, experiencia pragmática en la Reforma
Previsional en América Latina. 16

• Uruguay: mejora de las posiciones actuales de activo
y pasivo en el Sistema de Pensiones 17

• La evolución de la Seguridad Social en México 17

1.4.2.- Las alternativas de salud en Estados Unidos de América	20
1.4.3.- Los tres pilares del Sistema de Ahorro en Canadá	20
1.4.4.- El fondo Central de Previsión Singapur	
no es un ahorro forzado sino factor real del desarrollo	21

CAPÍTULO II

LA JUBILACIÓN COMO UNA ETAPA EN LA VIDA LABORAL 22

2.1.- Consideraciones generales en el proceso de la jubilación	22
2.2.- Los factores económicos, una de las consecuencias inmediatas y los más importantes en la jubilación	23
2.3.- El factor de auto-estima y la adaptación emocional la otra consideración inmediata de la jubilación	24
2.4.- El factor familiar y el equilibrio personal del jubilado	25
2.5.- El factor legal y el derecho al descanso después de la etapa de vida laboral	27
2.6.- El factor psicológico y los cambios para afrontar la etapa final de la vida	32
2.7.- El factor cultural y la calidad de vida del jubilado	36
2.8.- Los factores de la salud en las personas de la tercera edad vs los factores de salud en la jubilación	38
2.9.- Formulación de hipótesis y relación de variables	39

CAPITULO III ABORDAJE METODOLÓGICO 41

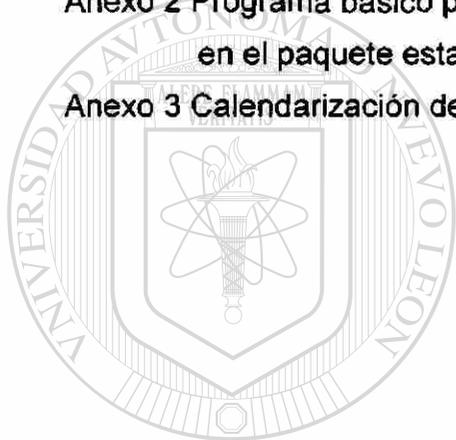
3.- Aspectos generales	41
3.1 .- Selección de la muestra (población de estudio)	41
3.2 .- Selección del instrumento (cuestionario)	42
3.2.1 .- Criterios de selección del cuestionario	42
3.2.2 .- Objetivos del cuestionario	42
3.2.3 .- Selección y capacitación de encuestadores	42
3.2.4 .- Técnica de aplicación del cuestionario	43
3.3 .- Unidad de observación	43
3.4 .- Prueba técnica estadística del instrumento	43

CAPÍTULO IV ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS	45
CAPITULO V INTERPERETACIÓN DE LOS RESULTADOS	83
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	88
BIBLIOGRAFÍA	96

Anexo 1 Cédula de entrevista utilizada para la investigación

Anexo 2 Programa básico para el procesamiento de los datos
en el paquete estadístico SPSS/PC

Anexo 3 Calendarización del Programa de Propuesta



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

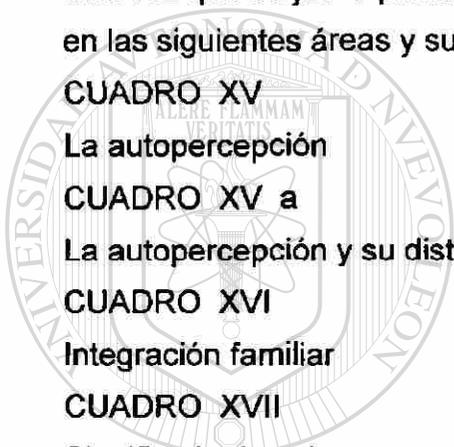


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

LISTA DE CUADROS

CUADRO I	45
Ocupación	
CUADRO II	46
Sexo	
CUADRO III	50
Antigüedad	
CUADRO IV	51
Tipo de familia	
CUADRO V	56
Causas por las que las personas entrevistadas se jubilarán	
CUADRO VI	58
Las actividades que realizara el entrevistado después de su jubilación	
CUADRO VII	59
Ocupación del tiempo libre	
CUADRO VIII	60
Le gustaría desarrollar una actividad	
CUADRO IX	61
Asistencia a eventos culturales y deportivos	
CUADRO IX a	62
Asistencia a eventos deportivos	
CUADRO IX b	62
Asistencia a eventos culturales	
CUADRO X	63
La pertenencia a algún tipo de grupo y su distribución por sexo	
CUADRO X a	63
Pertenencia a un grupo religioso y su distribución por edad	
CUADRO XI	65
Idea que se tiene de la situación de que está a punto de jubilarse	
CUADRO XI a	65
Idea que se tiene de la situación de que está a punto de jubilarse y su distribución por edad	

CUADRO XII	67
Cuál será el sentimiento cuando no tenga que ir a trabajar	
CUADRO XIII	68
Sentimientos que se despiertan cuando piensan en la jubilación	
CUADRO XIV	70
Una vez que se jubile piensa tener mayor oportunidad en las siguientes áreas	
CUADRO XIV a	71
Una vez que se jubile piensa tener mayor oportunidad en las siguientes áreas y su distribución por sexo	
CUADRO XV	72
La autopercepción	
CUADRO XV a	72
La autopercepción y su distribución por sexo	
CUADRO XVI	74
Integración familiar	
CUADRO XVII	75
Significado de vejez	
CUADRO XVII a	76
Significado de vejez y su distribución por edad	
CUADRO XVIII	77
Creencia sobre los sentimientos que se despertarán al llegar a la vejez	
CUADRO XIX	78
El consumo de tabaco y alcohol y su distribución por sexo	
CUADRO XX	79
Hábitos y prácticas de ejercicio	
CUADRO XX a	79
Hábitos y prácticas de ejercicio y su distribución por sexo	
CUADRO XX b	80
Importancia de practicar ejercicio y su distribución por sexo	
CUADRO XXI	81
Hábitos de salud y su distribución por sexo	



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Opinión en relación a su creencia de sentirse sano y fuerte

LISTA DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1	47
Edad	
GRÁFICA 2	48
Estado civil	
GRÁFICA 3	49
Escolaridad	
GRÁFICA 4	52
Conoce los pasos para tramitar la jubilación	
GRÁFICA 5	53
Llegado el momento tomará la decisión de jubilarse	
GRÁFICA 6	55
Obtención de información y asesoría sobre la jubilación	
GRÁFICA 7	57
La planeación de que va hacer cuando se jubile	
GRÁFICA 8	69
Opinión de como ve la gente a un jubilado	

INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio

Este estudio se abordará desde una perspectiva de la Psicología Laboral. En éste se revisarán los aspectos culturales, legales, psicológicos y de salud que impactan a los trabajadores que están próximos a jubilarse en el Hospital Universitario Dr. José E. González de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Justificación

La prejubilación es un período de transición entre la solicitud formal de la jubilación por parte de la persona que está apta para el retiro y la autorización de la institución para que se efectúe la jubilación, es una etapa que viven las personas de 55 años de edad en adelante que han pasado gran parte de su vida productiva en una empresa o institución. Existen también otras situaciones importantes a considerar en las decisiones de los prejubilables tales como: ¿cuándo me voy a jubilar?, ¿en una etapa temprana?, ¿será total o parcial?; (Age and opportunity Retirement Planning Services 1996). En esta etapa, la interrogante ¿Qué voy a hacer cuando me jubile?, empieza a formar parte del pensamiento y tema de conversación de estas personas con sus compañeros de trabajo, con sus amigos y familiares.

La mayoría de estas personas ven la jubilación como un tiempo de la vida en la que ellos podrán hacer todo lo que han deseado, sin embargo, experimentan preocupaciones acerca de la manera en que han de subsistir con el nuevo salario y conocer acerca del proceso de la vejez, fenómeno biológico psicológico y social, que además, es un hecho cultural que guarda relación con los valores propios de la sociedad (De Beauvoir, 1986), ya que ellos quieren ser al fin libres para disfrutar la vida .

Al pensar en las personas que están próximas a jubilarse, es necesario ver que para que la jubilación sea verdaderamente satisfactoria y libre de preocupación es necesario poner atención en desarrollar planes a largo plazo antes de la jubilación.

Si pensamos acerca de la jubilación, debemos responder a las siguientes preguntas: ¿Cuándo se debe de jubilar? ¿a los 55 años de edad? ¿65 años de edad? ¿70 años de edad? ¿Cuánto dinero necesitará para vivir? ¿Cómo y cuándo va a ser llamado por el jefe para llevar a cabo la jubilación? o será suya la decisión? ¿Qué va a querer hacer con su tiempo? ¿Tomará algún pasatiempo? viajará? ¿Empezará una segunda carrera? ¿Regresará a la escuela? ¿Dónde va a vivir? ¿Deberá cambiarse a otra ciudad? ¿A otro tipo de casa? ¿O deberá quedarse donde está? (Manitoba, Manual Senior Citizens' 1996).

Un programa de asistencia en ésta etapa de la pre-jubilación, dará respuesta a estas preguntas.

Para ser pre-jubilado la persona debe de tener 55 años o más, contar con un empleo de tiempo completo que haya desarrollado en forma ininterrumpida cuando menos durante 20 años. En algunas investigaciones se mencionan que es importante trabajar con las personas que se van a jubilar como mínimo un año antes de la fecha, y algunos otros estiman que lo ideal es 5 años antes. (Manitoba, Manual Senior Citizens' 1996). Esto en virtud de que estas personas, los pre-jubilables, deberán conocer, además de los aspectos legales del proceso de jubilación, aspectos tan importantes como áreas de oportunidad en su nueva etapa de vida pues la jubilación es un evento que va marcando un punto de transición en su vida que puede ir estructurando un nuevo rol así como un nuevo estatus en la sociedad. Como consecuencia, se redefinirían diferentes aspectos de la vida. La jubilación significa empezar a dirigir el comienzo de la tercera fase de la vida. Esta es la oportunidad para hacer las cosas que siempre había querido hacer pero que nunca tuvo tiempo (Pre Retirement planning Seminars 1996).

En estos momentos de transición económica y donde los factores psicosociales y laborales de las personas no tienen atención adecuada, resulta interesante, por no decir indispensable, tratar esta problemática ya que la jubilación en nuestros días ha demandado mayor atención en nuestra sociedad. El Hospital Universitario de la U.A.N.L., es una institución con 45 años de antigüedad en el cual trabaja un personal que está muy cerca de pasar por esta etapa, que resulta, cada vez más, difícil de afrontar en el aspecto económico, psicológico y social. De allí que esta investigación adquiera una importancia fundamental con el objeto de proponer alternativas válidas a la problemática.

Estado de la problemática

La jubilación se da cuando el empleado deja de prestar sus servicios en la organización por haber alcanzado cierta edad y desea dejar de trabajar. Así, nuestra problemática en este apartado, la plantearemos en términos legislativos. En México, la Jubilación es una creación legislativa en las leyes de Seguridad Social de los servidores públicos federales (civiles o militares) o locales (civiles o de los cuerpos de seguridad pública) y una creación de la contratación colectiva, en el régimen general (Ramos Alvarez, 1991).

De esta manera, el trabajador, si cumple con los requisitos legales, tiene derecho a que se le otorgue una pensión por el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) o el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.), o bien si pertenece a algún otro tipo de organización privada, tendrá también derecho a planes adicionales y privados de jubilación. En este sentido, para quienes llenan los requisitos jubilatorios contractuales (generalmente 30 años de servicios prestados al mismo patrón, o 25 años en algunos casos relativos a mujeres, o a trabajadores que simultáneamente han cumplido 60 años de edad en algunos casos 55 años) pueden encuadrar su situación dentro del ramo del seguro

legal de vejez (65 años de edad y 500 cotizaciones semanales al régimen, en ciertos casos con sólo 60 años de edad).

A consecuencia de los cambios en la Ley del Seguro Social a partir de 1 de Julio de 1997, las pensiones son un derecho y una necesidad a futuro para los asegurados o beneficiarios de las pensiones por Riesgo de Trabajo, Invalidez y Vida o por Cesantía en edad avanzada y Vejez, que cumplan con los requisitos marcados en la misma Ley; deberán elegir entre recibir su Pensión a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o por medio de una Compañía Aseguradora que cubra sus pensiones en forma de Rentas Vitalicias y Seguros de Supervivencia para los beneficiarios, o de Retiro Programados con la Administradora de Fondos para el Retiro que maneje su cuenta individual (Nueva Ley del Seguro Social, 1997).

Ahora bien, se hace necesario comentar las reformas y las nuevas propuestas de la Seguridad Social que se han hecho a los planes de jubilación. En México, las reformas se han llevado en cinco tiempos:

En 1989, Reforma de la Ley del IMSS

En 1993, Reforma al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)

En 1995, Aprobación de una nueva Ley del IMSS

En 1996, Expedición de nuevos reglamentos específicos de operación y,

En julio uno de 1997, Aplicación de la Nueva Ley.

Al revisar la historia de la Seguridad Social en México, vemos que ésta ha vivido grandes cambios en su estructura económica y social en los últimos 52 años, esto, desde que fue creado el I.M.S.S. En el transcurso del tiempo se han transformado profundamente las variables de salud, demografía y empleo en los que se sustentaron los conceptos y criterios que dieron origen al I.M.S.S..

Hoy, sin embargo, es necesario que el I.M.S.S. lleve a cabo algunas reformas para que fortaleciendo sus principios se actúe acorde a la nueva realidad de nuestro país. Así, la seguridad social se ha convertido en un tema prioritario tanto en México como en otros países de América Latina y del mundo, en los que se están transformando los criterios y principios, así como actualizando sus estructuras y sistemas operativos. Esto tiene como objetivo hacer frente al nuevo entorno socio-económico y demográfico mundial.

Partiendo de este reacomodo, el I.M.S.S. enfrenta también un problema real de viabilidad financiera, que debe resolver. En este sentido él ofrece un esquema de operación y servicio que no satisface plenamente las necesidades y expectativas de los mexicanos. Por ello se hace necesario, mejorar sus servicios y prestaciones, actualizándolos a la realidad imperante en nuestro país.

La estructura del I.M.S.S. está integrada por cuatro ramas de seguro, a los que se sumó en 1992 el Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.); Invalidez, Vejez, Cesantía, y Muerte (IVCM) enfermedad y maternidad; riesgos de trabajo, y guarderías.

El I.V.C.M. establecido en los artículos No. 152,153, Sección segunda del ramo de cesantía en edad avanzada artículos No. 154, 155, 156 y 157 es el ramo donde se hace más importante, necesario y urgente el cambio. Por el incremento en la esperanza de vida de los pensionados y el aumento de las prestaciones a los asegurados, el IMSS no cuenta con los ingresos suficientes para brindar pensiones que satisfagan las expectativas de los pensionados. Esto impide que este seguro siga financiando al ramo de enfermedades y maternidad y, se vuelva necesario e inaplazable el replantear el sistema de pensiones para que sea viable financieramente. Desde el punto de vista del derechohabiente el actual seguro de I.V.C.M. presenta inseguridades que podemos observar en algunos casos (Nueva Ley del Seguro Social,1997).

Si un trabajador cotiza en el Seguro Social casi toda su vida laboral, pero por alguna razón no puede continuar haciéndolo hasta los 60/65 años, como lo marca la Ley, no alcanza una pensión y pierde todo lo cotizado. Hoy, la Ley establece que un trabajador que cotizó al Seguro Social toda su vida laboral, tiene casi el mismo derecho a una pensión que otro trabajador que cotizó solo 10 años.

La pensión no refleja el esfuerzo de toda la carrera laboral del trabajador, ya que para definirla solo se toman en cuenta los salarios de los últimos 5 años.

Aunque lo desee y cuenta con un ingreso que se lo permita un trabajador que cotiza en el Seguro Social, no tiene la posibilidad de hacer aportaciones adecuadas en el actual fondo de pensiones para disponer de una pensión más sustanciosa en el momento de su retiro.

Ante las necesidades de una creciente población trabajadora, se crea un nuevo sistema que garantice ser justo para los trabajadores y viable financieramente.

Este nuevo sistema, muestra un esquema congruente con la dinámica demográfica y económica del país, generando una fuente importante para el ahorro interno, que es vital para el desarrollo.

Se separan los 4 rubros del I.V.C.M. para formar dos nuevos seguros :

- 1) I.V : Seguro de Invalidez y Vida, sustituyendo el anterior de invalidez y muerte, así como los gastos médicos de pensionados.
- 2) R.C.V: Seguro de Retiro cesantía en edad avanzada y vejez, integrándose las aportaciones del SAR y del Infonavit.

Para generar ganancias al Fondo Individual de Retiro de los trabajadores se crearon las: Administradores de Fondo de Retiro (AFORES).

Podrán constituir un AFORE quienes cumplan con la normatividad establecida al respecto, bajo la supervisión de las autoridades hacendarias.

Así vemos que los trabajadores que ya cotizaron en el IMSS podrán optar por este nuevo sistema o por el anterior para su jubilación, siempre y cuando cumplan con los requisitos que se marcan para tal efecto. (Ortíz, 1997).

Entonces, cada trabajador podrá elegir la AFORE que desee por los beneficios y ganancias que ofrezcan a su Cuenta Individual de Retiro (CIR).(Nueva Ley del Seguro Social,1997).

La Jubilación en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Para los trabajadores universitarios, la Jubilación se da cuando el trabajador haya cumplido con lo que, para tal efecto, marca el Contrato Colectivo de Trabajo en su Capítulo X sobre las Jubilaciones y Pensiones, y que contiene lo siguiente:

"Cláusula 153.- Todo trabajador universitario que cumpla treinta años de servicio, 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.

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 157.- La Universidad se obliga a otorgar a los trabajadores que hayan sido jubilados, de acuerdo a su puesto, todos los beneficios, prestaciones y aumentos salariales que se conceden en este Contrato Colectivo a los trabajadores en activo".(Contrato Colectivo de Trabajo, de la UANL, 1997).

En la Universidad Autónoma de Nuevo León, la idea de crear un Fondo de Pensiones y Jubilaciones, empezó en el Sindicato de la U.A.N.L, alrededor de los años sesenta. Con la idea de poder garantizar la jubilación para un retiro digno, y que los familiares de los trabajadores estuvieran tranquilos. Actualmente se retoma esa idea de antaño, y se pretende concretar ese plan, debido a que la Universidad no se escapa del fenómeno de la globalización y ha entrado también al proceso de reacomodo económico. En Febrero de 1995, surge una propuesta por parte del Sindicato de Trabajadores Universitarios para la creación de un Fondo de Pensiones

y Jubilaciones en la U.A.N.L. Así, el 5 de Febrero de 1995, aparece formalmente la solicitud de que se creara el Fondo por parte de las autoridades. Para ser constituido en un marco legal y jurídico, a través de un reglamento que establecería el porcentaje que el trabajador tendría que aportar, este Fondo sería aplicado a los trabajadores activos los cuales sumaban 11,400 en 1995.

Un dato importante para tomar en cuenta es que en 6 ó 7 años va a haber 3,500 jubilados en la U.A.N.L. por ese motivo la nómina de los jubilados va a verse incrementada, y con este sistema de Fondo se estaría previendo un problema, que la Universidad no cuente con los recursos financieros o capacidad de pago suficiente para la nómina de los jubilados, entonces la creación del Fondo estará para complementar esta nómina.

De aplicarse el Fondo, todas las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo referente a pensiones y jubilaciones, se mantendrían igual. La propuesta fue una respuesta a la modernización, sin embargo, en reunión celebrada el 5 de Febrero de 1997 ésta fue rechazada y la U A N L continúa hasta ser posible con el anterior plan (Fortaleza Sindical, Año I No. 2 Septiembre 1997).

En base al análisis de la problemática planteada anteriormente, surgen algunas interrogantes que orientarían la presente investigación. Estas son:

- 1) ¿ Contempla la política de jubilaciones de la UANL un programa donde se prepare al trabajador para el momento de la jubilación?
- 2) ¿ Hasta que medida, la política de jubilaciones de la UANL ha tomado en cuenta resolver o atender los aspectos emocionales del trabajador?
- 3) ¿ Ha tomado en cuenta la política de jubilación de la UANL los aspectos no económicos de los trabajadores, tales como la salud, la ocupación del tiempo libre o recreación, la seguridad de una vida futura digna?

Pertinencia

El Hospital Civil fue fundado en 1860 y en 1952 se convirtió en Hospital Universitario al ser entregado a la Universidad Autónoma de Nuevo León.

El Hospital Universitario forma parte de la Facultad de Medicina, el cuerpo docente está integrado por 300 profesores la mayoría de ellos de tiempo completo, 52 de tiempo exclusivo, que están distribuidos en un Campus de 120,000 mts. ² de instalaciones. El Hospital en el aspecto asistencial presta atención a la comunidad en primer nivel, a través de 18 centros de contacto primario diseminados en el área urbana; cuenta con 700 camas, da atención aproximadamente a 250,000 consultas externas, 20,000 internamientos, 9,000 cirugías mayores y 4,000 ambulatorias en un año. Para los niveles superiores de Servicio Médico se dispone con la capacidad humana y tecnológica para atender todo tipo de especialidades y sub-especialidades.

La Institución se encuentra inmersa en la búsqueda de la excelencia en todas sus tareas. Es una constante que se ha exigido así misma a lo largo de la historia (Villarreal,1996).

Además del personal médico, el Hospital Universitario está formado por el personal de apoyo que contribuye a la realización de una atención de primera.

La Institución cuenta con 1,805 trabajadores de planta distribuidos de la siguiente manera:

172	INTENDENTE
151	SECRETARIAS
75	TECNICOS ESPECIALIZADOS
178	AUXILIARES DE ENFERMERIA
300	TECNICAS EN ENFERMERIA
201	ENFERMERAS GENERALES
120	LICENCIADAS EN ENFERMERIA
72	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS
106	VIGILANTES
202	TECNICOS MANUALES
186	PERSONAS CON LICENCIATURA DE TPO. COMPLETO
43	PERSONAS SIN LICENCIATURA DE TPO. COMPLETO

En 1997, este centro hospitalario cumple 45 años de ser universitario, por lo que podemos inferir que el personal que labora en esta Institución se encuentra en un promedio de edad entre 40 y 50 años con y entre 20 y 30 años de servicio.

La U.A.N.L. actualmente no cuenta con ningún programa de intervención dirigido hacia las personas que están próximas a jubilarse ni cuenta tampoco con un sistema de estrategias que ayuden a las personas a saber qué hacer, llegado el momento de su jubilación. El H.U., como dependencia de la U.A.N.L., tampoco cuenta con un proyecto similar. En este sentido, la pertinencia de está inmersa en la perspectiva de la Psicología Laboral.

Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo descriptivo exploratorio, descriptivo en un primer momento pues se pretende realizar un análisis de los datos empíricos arrojados por el instrumento, elaborado para ese fin, y que contiene las variables a medir y sus indicadores. Una vez analizados y sistematizadas estos datos en las variables y sus indicadores propiamente, se pretende realizar una exploración del fenómeno de la preparación para la jubilación a los trabajadores del H. U. y el impacto de las

carencias en los aspectos cultural, legal, psicológico y social y con esa información así como con la *experiencia obtenida formular las líneas de acción y de investigación en este campo, para la Universidad Autónoma de Nuevo León y para la Psicología Laboral.*

Objetivos de la investigación

Objetivos Generales

- 1) Conocer las carencias y/o necesidades de carácter psicológico, legal, cultural y de salud, de los pre-jubilados del Hospital Universitario.
- 2) Desarrollar un programa de intervención en base al diagnóstico de necesidades y carencias en las áreas psicológica, legal, cultural y de salud que ayude a las personas que se van a jubilar a orientarlos en ese proceso

Objetivos Específicos:

Detectar las necesidades de las personas que se van a jubilar en el ámbito psicológico.

Detectar las necesidades de las personas que se van a jubilar en el ámbito legal.

Detectar las necesidades de las personas que se van a jubilar en el ámbito de la salud.

Detectar las necesidades de las personas que se van a jubilar en el ámbito cultural.

33

19 19

27 27

29 29

30 30

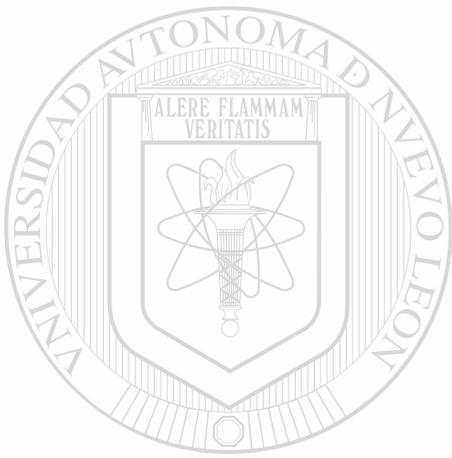
31 31

DETERMINACION DE NECESIDADES EN LAS PERSONAS PROXIMAS A JUBILARSE; LINA
MORAN

PREPARACION DE INTERVENCION EN LA PREPARACION PARA LA JUBILACION
MORAN



1020123947



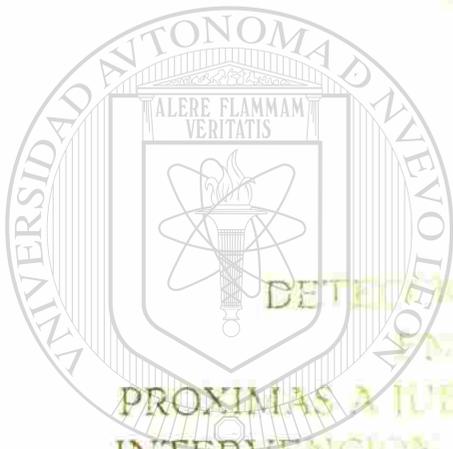
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



DETECCION DE NECESIDADES
EN LAS PERSONAS
PROXIMAS A JUBILARSE: UNA PROPUESTA DE
INTERVENCION EN LA PREPARACION PARA LA
JUBILACION EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO
DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECAS

TESIS QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL

PRESENTA
LIC. NORA BAZALDUA MELGOZA

MAYO DE 1998

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**DETECCIÓN DE NECESIDADES EN LAS PERSONAS
PRÓXIMAS A JUBILARSE:
UNA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN LA PREPARACIÓN
PARA LA JUBILACIÓN**

**EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA FACULTAD DE MEDICINA
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**TESIS QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO
DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA LABORAL
PRESENTA**

LIC. NORA BAZALDÚA MELGOZA

**ASESOR
LIC. MANUEL ALMAGUER ALANÍS**

MAYO DE 1998

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El presente capítulo tiene como objetivo mostrarnos de alguna forma, los antecedentes históricos del surgimiento de la Seguridad Social desde el Estado Benefactor en Europa, hasta los avances más recientes en materia de Seguridad Previsional en América Latina, Estados Unidos, Canadá y México, no dejando pasar por alto lo que hasta hace algunos meses fue el llamado modelo "ideal" de Previsión Social en Singapur.

1.1 Antecedentes históricos de las formas de acción y protección social

Al hacer una revisión histórica respecto a las formas de acción social en los pueblos antiguos, podemos encontrar que el hombre debió resolver inicialmente sus problemas de manera como se le venían al pensamiento, en ocasiones con técnicas al azar, y en otras, utilizando lo que el sentido común le daba a entender, de ahí, justamente, es donde surge el comportamiento colectivo. En otras palabras, la acción estaba orientada a cómo dar respuesta a los problemas de la vida en común. Lo más creíble es que se haya incluido en un primer momento a la familia, vista desde un punto de vista consanguíneo, y después, poco a poco, a toda la población. Es así, que las diversas formas de organización de la sociedad y de las relaciones sociales siempre cambiantes, han marcado la evolución en la atención y el tratamiento de los problemas de la población en general y en especial la desamparada.

En todos los tiempos han existido individuos vulnerables, entre ellos los ancianos; y la organización social imperante en cada momento, ha ideado las formas de atender de alguna manera, estas situaciones de necesidad de esta parte de la población en cuestión. Así, tanto en la antigua Roma como en Grecia, existieron fraternidades y cofradías, asociaciones éstas de personas que se dedicaban a un mismo oficio y que tenían fines mutualistas o espirituales, por ejemplo, la cofradía de pescadores a través de las cuales los diversos grupos sociales buscaban la satisfacción de algunas necesidades como defender sus derechos (González, 1973). Estos pueblos practicaban acciones sociales comunitarias que en su forma original de organización se ha dado en llamar mutualismo, éstas hacían referencia a como diversos grupos con fines no lucrativos se organizaban a través de agruparse y cobrar cuotas a sus

CUADRO XVI
INTEGRACIÓN FAMILIAR

	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Cambios familiares	25	50.0	25	50.0	50	100.0
Forma de cambios	La media estadística nos arroja que las relaciones cambiarán para bien de la familia.					
Cambios en la pareja	15	30.0	35	70.0	50	100.0
Forma de cambios en la pareja	La media estadística nos indica que las relaciones de pareja cambiarán positivamente					
Cambios en su autoridad	6	12.0	44	88.0	50	100.0
Forma de cambios en su autoridad	Aquí podemos observar que la gran mayoría, el 88%, manifestó que no cambiaría su autoridad dentro de la familia.					
Percepción de la familia sobre su jubilación	La media estadística nos indica que a la familia le da gusto pensar en la jubilación de su familiar, significando esto en términos porcentuales el 74.0 %, mientras un 16.0 % añoran el día de la jubilación y un 10.0 % no lo ha platicado con su familia.					

CUADRO XVII
EL SIGNIFICADO DE VEJEZ

Significado	F	%
Etapa de experiencia	4	8.0
Etapa de logros y satisfacción	5	10.0
Etapa de dependencia de los demás	13	26.0
Etapa final de la vida	15	30.0
No contestaron	13	26.0
Total	50	100.0

En el análisis de este indicador, *significado de la vejez* podemos observar que solo contestaron 37 trabajadores de los 50 entrevistados, y que la media estadística se sitúa en el significado de la etapa de dependencia en donde encontramos en términos porcentuales un 35.1% de las respuestas, aunque un 40.5% opinó que *significaba* la etapa final de la vida siendo 15 trabajadores que dieron esta respuesta, observando que el, 26%, o sea, 13 trabajadores prefirieron no contestar a esta pregunta.

CUADRO XVII a
ES EL SIGNIFICADO DE VEJEZ Y SU DISTRIBUCIÓN POR EDAD

Significado	EDAD				
	43-46	47-50	51-54	55-70	Total
Etapa de experiencia	0 0	2 5.4%	1 2.7%	1 2.7%	4 10.8%
Etapa de logros y satisfacción	2 5.4%	2 5.4%	0 0	1 2.7%	5 13.5%
Etapa de dependencia de los demás	1 2.7%	5 13.5%	4 10.8%	3 8.1%	13 35.1%
Etapa final de la vida	0 0	6 16.2%	2 5.4%	7 18.9%	15 40.5%

Al observar este indicador y de acuerdo con el análisis del cuadro anterior, podemos decir que el mayor porcentaje de las respuestas, (18.9%) de una etapa final de la vida, se ubica en los trabajadores de mayor edad.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUADRO XVIII

LOS SENTIMIENTOS QUE SE DESPERTARÁN AL LLEGAR A LA VEJEZ.

SENTIMIENTOS	Frecuencia
Confianza	25
Esperanza	22
Optimismo	22
Resignación	21
Miedo	17
Alegria	12
Tristeza	9
Ansiedad	7
Culpa	5
Rabia (coraje)	0

En relación a este indicador de *los sentimientos que se despertarán al llegar a la vejez*, los trabajadores manifestaron según los datos arrojados por el análisis y que nos muestran que, en la mayoría de los casos, o sea, que de 50 personas 25 contestaron sentir confianza, 22, contestaron sentir esperanza igual que optimismo, en cuanto a resignación vemos que 21 trabajadores eligieron este sentimiento, seguido de miedo con 17 respuestas, después alegría con 12, tristeza con 9, ansiedad con 7 y culpa con 5, observando que para el sentimiento de coraje no se obtuvo ninguna respuesta.

CUADRO XIX

EL CONSUMO DE TABACO Y ALCOHOL SU DISTRIBUCIÓN POR SEXO

Sexo	Consumo			
	Tabaco		Alcohol	
	Si	No	Si	No
Femenino	10 20.0%	22 44.0%	6 12.0%	26 52.0%
Masculino	11 22.0%	7 14.0%	11 22.0%	7 14.0%
Total	21 42.0%	29 58.0%	17 44.0%	33 66.0%

En este indicador podemos observar en términos porcentuales que existe una mayor tendencia a consumir tabaco en el sexo masculino el 22% o sea 11 trabajadores de los 18 que son el total, ya que en el sexo femenino observamos que el 20% que son 10 mujeres consumen tabaco, para el consumo de alcohol, podemos decir que se observó una disminución en el consumo de éste por parte del sexo femenino ya que solo el 12% manifestó si consumirlo, mientras que en el sexo masculino permanece igual un 22%.

Del total de la población, solo 21 personas opinaron que si fumaban y 17 que consumen alcohol.

CUADRO XX
HÁBITOS Y PRÁCTICAS DE EJERCICIO

Hábitos	Si	%	No	%
Hace ejercicio en forma regular	20	40.0	30	60.0
Practica algún deporte	8	16.0	42	84.0
Estaría dispuesto hacer ejercicio	44	88.0	6	12.0

CUADRO XX a

HÁBITOS Y PRÁCTICAS DE EJERCICIO EN LA POBLACIÓN ENTREVISTADA
Y SU DISTRIBUCIÓN POR SEXO

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Hábitos	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	si	no	si	no
Hace ejercicio en forma regular	14 28.0%	18 36.0%	6 12.0%	12 24.0%
Practica algún deporte	3 6.0%	29 58.0%	5 10.0%	13 26.0%
Estaría dispuesto hacer ejercicio	29 58.0%	3 6.0%	15 30.0%	3 6.0%

CUADRO XX b

IMPORTANCIA DE PRACTICAR EJERCICIO Y SU DISTRIBUCIÓN POR SEXO

Sexo	Importancia de hacer ejercicio			
	poco	regular	mucho	demasiado
Femenino	1 2.0%	6 12.0%	23 46.0%	2 4.0%
Masculino	1 2.0%	1 2.0%	16 32.0%	0 0

En el análisis del indicador de *hábitos y prácticas de ejercicio* en la población entrevistada, observamos que, esta no cuenta con hábitos de practicar un deporte ya que el 84% así lo manifestó, y como podemos ver en el mismo índice y su distribución por sexo, vemos que existe una ligera tendencia por parte del sexo masculino a realizar algún deporte con un 10%.

La realización de ejercicio físico en forma regular, observamos que el 60% no realiza ejercicio, sin embargo, en el Cuadro XX vemos que el 88% estaría dispuesto a hacer ejercicio. Este 88% se distribuye con un 58% para la mujeres y un 30% para los hombres, quedado solo un 12% que no estarían dispuestos.

Así, también podemos observar en el cuadro XX b que el 78% considera de mucha importancia hacer ejercicio. Con esto podemos concluir que el programa de intervención deberá contener aspectos que orienten a los participantes sobre las prácticas y realización de rutinas de ejercicio físico y deportes.

CUADRO XXI
HABITOS DE SALUD Y SU DISTRIBUCIÓN POR SEXO

Hábitos	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	Si	No	Si	No
Cuida su alimentación	26 52.0%	6 12.0%	15 30.0%	3 6.0%
Hace dietas	10 20.0%	22 44.0%	2 4.0%	16 32.0%
Incluye verduras a su dieta	30 60.0%	2 4.0%	17 34.0%	1 2.0%
Acostumbra comer pescado	27 54.0%	5 10.0%	11 22.0%	7 14.0%
Acostumbra comer fritos y papitas entre comidas	11 22.0%	21 42.0%	8 16.0%	10 20.0%
Cree que tiene buena alimentación	29 58.0%	3 6.0%	15 30.0%	3 6.0%

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

En el indicador *hábitos de salud* observamos que el 82% de la población manifestó cuidar su alimentación, distribuyéndose las respuestas en los siguientes porcentajes el 52% para el sexo femenino y un 30% para el sexo masculino. Sin embargo, al observar el índice de hacer dieta vemos que el 76% manifestó no realizar ningún tipo de dieta, posiblemente para esta población, hacer una dieta significa que sea otorgada por un especialista y que contenga los parámetros nutricionales oficiales. Empero, para los índices de incluir verduras y pescado en su alimentación diaria, observamos que el 94% y el 76% respectivamente si los incluyen, por lo que podemos inferir que la población en general cree tener una buena alimentación. Por otro lado, podemos ver que el comer lo que se denomina comida chatarra el 62% del universo muestra respondió que no tiene la costumbre de incluir esos alimentos en su dieta diaria. En lo que refiere a los porcentajes y su distribución por sexo vemos que estos son muy parecidos, con una tendencia similar.

CUADRO XXII

OPINION, EN RELACIÓN A SU CREENCIA DE SENTIRSE SANO Y FUERTE Y SU DISTRIBUCIÓN POR SEXO

Sexo	Opinión de sentirse Sano y Fuerte			
	F	%	F	%
Femenino	28	56.0	4	8.0
Masculino	16	32.0	2	4.0
Total	44	88.0	6	12.0

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

En el indicador de *opinión en relación a su creencia de sentirse sano y fuerte y su distribución por sexo* observamos que el 88% de ambos sexos se siente sano y fuerte. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPÍTULO QUINTO

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el análisis estadístico de los datos lo que más llamo nuestra atención fue el promedio de edad de la población entrevistada (49 años), pues aquí podemos observar que la legislación sobre la edad de la jubilación queda al margen de esta población, por lo que, la literatura existente en relación a este concepto de jubilación queda soslayado a aquellos trabajadores a los que realmente se encuentran en las edades de entre 60 y 65 años de edad (Attias-Donfut,1993, citado por Silvestre,N. y otros,1996).

En la revisión de la literatura, encontramos que existen las teorías de la actividad y la teoría del retiro (Cumming y Henry,1961,citado por Craig,1992), que plantean cada una respectivamente, las ventajas de permanecer activo o retirarse a aumentar la autoestima en función de encontrarse así mismo. Como vemos, estos postulados nos dan la pauta de que la jubilación se puede interpretar desde estas dos perspectivas. Por un lado, pudiera parecer que se contradicen, sin embargo si consideramos estas dos posturas sustentadas en la idea de Erikson, significarían la integridad y el desespero, esta última entendida como una etapa de prolongarse en la actividad, y así mismo, en la vida. Vemos entonces como en nuestro universo la idea de permanecer activos fue imperante, esto se interpreta a la luz de las edades, así como respecto al estado de salud de estos.

Ahora bien, desde la Psicología Evolutiva se puede hacer el análisis sobre la etapa final de la vida en la cual la jubilación es un hecho que forma parte de ésta, la cual enfrentarán los trabajadores según las condiciones de vida que hayan tenido, de salud, los recursos económicos, y que además, podemos decir que la forma en que se vivió la infancia tiene repercusiones de como será la vejez, ya que teorías como la de Carl Gustav Jung (1954), que nos plantea que los estilos personales se aprenden en la niñez y que sin embargo, las pautas de la personalidad que no se utilizaron no desaparecen, así, tenemos entonces, que esta etapa de jubilación puede significar la oportunidad de llevar a cabo lo que se deseó, y que por falta de tiempo no se realizó. Situación que se manifestó en nuestra población de estudio, al destacar el deseo de seguir activo y emprender un negocio propio. El desarrollo de habilidades en el manejo adecuado de sus ingresos, o la necesidad de estructurar el presupuesto, es lo que lleva a nuestra población de estudio a querer obtener más recursos económicos. De ahí que las personas jubiladas encuentren, en esta nueva etapa de vida, áreas de oportunidad en donde puedan desarrollar habilidades, nuevos valores, nuevas características de personalidad etc.

Otro aspecto a considerar cuando estudiamos de cerca la jubilación, es el hecho de que el trabajador que se encuentra en esta etapa se ve afectado económicamente,

por lo que es importante señalar que para los trabajadores universitarios de planta hasta febrero de 1998, las prestaciones de jubilación permanecen con las mismas cláusulas que marca el Contrato Colectivo del Trabajo, y tal vez por ese hecho, es que llegado el momento, nuestra población entrevistada se jubilará.

Con respecto al dato sociodemográfico de sexo, pudimos observar que el 64 % del universo muestra fueron mujeres, las cuales manifestaron mayor respuesta en cuanto a tomar retos, ser creativas, buscar mayores oportunidades que los hombres. Podemos pensar que la actitud de las mujeres en esta situación, se da en virtud de que en realidad ellas no se jubilan, lo que nos indica hasta que punto los papeles tradicionales asignados al género configuran las actividades de las mujeres hacia la jubilación. Laczko y Philipson (1991), citado en Arber 1996, descubrieron que la mayoría de las mujeres mayores no empleadas no se consideran jubiladas incluso con 74 años. Todo esto nos apoya a concluir que, para las mujeres, esperar su vida posterior a la jubilación, no es sinónimo de desorganización o desespero (Arber, y Ginn, 1996). No cabe duda, que estos hallazgos nos permiten conocer las diferencias entre hombres y mujeres. Es oportuno también comentar lo que se refiere al reencuentro con la pareja para la persona que se pasó toda la vida en el lugar de trabajo y al mismo tiempo fuera del hogar, observamos que hombres y mujeres lo expresan de forma diferente, tal vez debido a los hallazgos anteriormente conseguidos.

En un estudio exploratorio realizado por Bernard y otros 1995 (citado por Arber y Ginn 1996), en Pre-retirement Assosiation of Great Britain and Northern Ireland (PRA), en donde el objetivo fue descubrir la mejor forma de facilitar una formación de prejubilación a los trabajadores maduros y mayores, efectivamente los resultados sugirieron la necesidad de mejorar el acceso a la formación y a la educación permanente, incluida la formación de prejubilación.

Las recomendaciones de este estudio se basan en la idea fundamental de que los trabajadores, además de considerarse mano de obra, ante todo y sobre todo, son trabajadores que pasaron su vida productiva en la Institución.

Mas, sin embargo, estos estudios sobre este fenómeno de la jubilación y el trabajo, actualmente, son muy cambiantes, pues las Políticas Económicas son las que determinan las Políticas de Sociales y las acciones sobre la Seguridad Social. Estar conscientes de estos cambios es estar preparados para conocer los retos a futuro en la atención a esta población relativamente joven que deja de ser oficialmente productiva.

Para estudios futuros, el desafío que se nos presenta, es el de establecer nuevos modelos de intervención y análisis del fenómeno de la jubilación que nos permitirían estar acorde con las demandas de esta parte de la población, así como con las acciones por parte de la Políticas de Jubilación.

miembros con el propósito de orientar a sus afiliados sobre la mejor forma de defender sus intereses y los de sus familias a través de una acción solidaria y de ayuda mutua. Estos tipos de prácticas son más antiguas que la caridad o la beneficencia, o aún más, que la previsión social en el trabajo (Ramos, 1991; Vienney, 1994).

En la época de los aztecas, encontramos que éstos tuvieron buen cuidado de llevar a cabo prácticas de atención y cuidado a sus pobladores, contando con chozas primitivas como hospitales con el objeto de cuidar la salud de sus ciudadanos en general y, en particular, a los guerreros heridos, lisiados o enfermos. Aunque en la medicina, tenían gran conocimiento del cuerpo humano, no así de las funciones; distinguían las enfermedades que curaban con vegetales y productos animales (López, 1993). Es importante señalar que los aztecas estaban más preocupados por atender a sus Dioses que el mito fue su peculiar visión religiosa, de sacrificios humanos ya que estos eran la única forma de salvar al mundo de su destrucción, y por otro lado el respeto que le tomaban al anciano como símbolo de autoridad, de sabiduría y capaz de transmitir sus consejos y experiencias, por lo que estos fueron atendidos siempre con deferencia y poseían un papel de honor y preeminencia.

Con el advenimiento del Cristianismo, en Europa, se propagó la idea de la caridad, ante la miseria y el dolor terrenales. Este actuar sentimental y filantrópico quedaba a la voluntad del dador, la ayuda era unilateral o esporádica y no respondía a un sistema definido. El monto, el beneficiario o la clase de beneficiario y la elección de éste eran decididos por el donador y ninguna obligación tenía el dador de ayudar, ni derecho de exigir algo a cambio. La donación como forma de ayudar al prójimo tomó importancia a tal grado que llegó a ser una práctica internacional con el fin de ayudar a lo pobres, "limosneros" por caridad. Entonces, la administración de estas donaciones permitió la relativa incógnita de los donadores, (González, 1973; Ramos, 1991). Estos donadores y organizadores, religiosos y laicos, en cierto aspecto, propiciaron y perpetuaron la esclavitud de los pobres, con las reglas impuestas para dar el beneficio.

En la edad media, ante la desigualdad de bienes y los antagonismos entre ricos y pobres (división social característica del mundo occidental), el hombre luchó por la conquista de la igualdad, de la libertad de unos derechos que se decía eran inherentes a la dignidad de persona, de tal forma, se desarrolló una forma de ayuda comunitaria que se expresó a través de actividades llevadas a cabo por las gildas y cofradías o confraternidades, éstas tuvieron relevancia por la relación social que generaron. De allí que surgen los compañeros y oficiales de los gremios de maestros y aprendices que empezaron a practicar el ya comentado mutualismo, a través de los seguros y la protección social. Institucionalizándose en muchos países de Europa durante los siglos XVIII y XIX, estimándose que las primeras sociedades de socorro mutua se estructuran oficialmente en la segunda mitad del siglo XIX (Vienney, 1994). Estas son reconocidas en 1852, antes de la supresión del delito de coalición (1864), sin que ello signifique que sean promovidas, subvencionadas o enmarcadas dentro de los poderes públicos. De esta manera, los estudiosos estiman que las confraternidades fueron los antecedentes directos de los sindicatos actuales, los cuales se caracterizan algunos por un sentimiento de unidad clasista y otros por

enaltecer la ayuda mutua de la clase trabajadora. Sin embargo, la tendencia a hacer maestros a los más viejos, la lentitud en la rotación y en las promociones dieron origen a lo que tal vez fue el primer movimiento sindical: las "asociaciones de compañeros" en Francia, Alemania y España. Lo que algunos autores han señalado como el término de esta etapa, y que lo marcó en Francia la ley de Chapelier en 1791 como consecuencia de la Revolución francesa, que prohíbe expresamente este tipo de asociaciones (Arias,1977).

En esa misma época, en México, las nuevas autoridades, surgidas del dominio español, implementaron en los virreinos de la Nueva España y Perú y, basados en los ideales de la caridad cristiana, la asistencia al necesitado (González,1973). En el régimen de la Colonia se realizó la primera declaración de los derechos del hombre americano en la Legislación de las Indias, inspirada en los principios de dignidad de la persona humana, de libertad e igualdad, de caridad y justicia social. En este sentido, es importante mencionar la obra de Fray Bartolomé de las Casas quien puso de manifiesto las injusticias empleadas por los colonizadores españoles hacia los indios (análisis de la destrucción de la cultura indígena 1552 y su escrito sobre la Historia general de las Indias 1492-1520).

Este tipo de prácticas, derivadas de las ideas religiosas, imperaron hasta la edad moderna. Pero el adelanto científico y técnico con los grandes inventos y la llegada de nuevos medios de producción cuestionan este tipo de prácticas. Antes de la Revolución Industrial, la filantropía y la caridad eran las acciones sociales que atendían las exigencias de las demandas de atención a los pobres, los menesterosos y otros necesitados. Sin embargo, la atención y el apoyo que se daba a través de estas instituciones filantrópicas, no lograron satisfacer esas demandas esenciales. El mutualismo o las ayudas mutuas de las sociedades no industriales desaparece y se manifiestan otros tipo de respuestas, puesto que aquel se volvió insuficiente como alternativa a los nuevos problemas generados por el industrialismo incipiente. Es en este contexto, cuando se instaura la caridad, la beneficencia, la asistencia y la previsión social no solo para la ayuda a los mendigos, sino y, sobre todo, a las personas que trabajaban (Ramos,1991), o sea, a quienes representaban la fuerza activa de la población, y quienes se encontraban expuestos a los riesgos de trabajo. Esto condujo a la idea de compartir responsabilidades tanto del patrón como de los trabajadores de las dificultades de salud derivadas del proceso productivo. Apareciendo así, la previsión social del trabajo que convierte al mutualismo y los seguros privados en una nueva forma de organización social denominada Previsión Social del Trabajo. Así, frente a las contingencias del industrialismo, surge la seguridad social, cuyo objetivo es amparar al individuo, (al individuo que trabaja). Ella surge bajo dos elementos fundamentales; uno, por el desarrollo y fortalecimiento del Estado y, dos, por las conquistas sociales del movimiento obrero de la época (Civera, 1963). En consecuencia, la Seguridad Social se entendería como una respuesta organizada y pública frente a las privaciones, los desequilibrios económicos y las problemáticas sociales, que impone la vida contemporánea (Narro, 1993). No obstante a estos avances en materia social, la Seguridad Social no negó sus antecedentes, tales como la caridad, la beneficencia y la asistencia, puesto que todas éstas, de alguna forma, eran propuestas como formas de acción social por la Iglesia Católica.

1.2 El surgimiento de las Políticas Sociales y la Seguridad Social en Europa finales del XIX y principios del siglo XX

Como se mencionó en el apartado anterior, a fines del siglo XVIII se desarrolla en Inglaterra la denominada Revolución Industrial. La introducción de la máquina al proceso de producción trae como consecuencia la migración del campo a la ciudades, el hacinamiento de aglomerados humanos, la miseria, la explotación, etc. y el surgimiento de una nueva clase social, la clase obrera. Estos hechos hacen que tanto la caridad como la beneficencia como formas de atención al desamparo se tornen ineficaces, desarrollándose una nueva forma de atención a estos problemas, tal es la Asistencia Social, que a diferencia de las anteriores, ésta es controlada por el Estado. El Estado comienza hacer obras, racionalizando los métodos de la administración pública, creando así servicios públicos específicos para llegar a todos los habitantes del país respectivo (Ramos Alvarez, 1991). Por otro lado, la conquista de los movimientos obreros llevaron a que el patrón tomara la debida responsabilidad, ya que las acciones sociales eran más benévolas con los que menos trabajaban. De ahí surge la idea de Previsión Social del trabajo, forma en la que se toman medidas para dirigir la atención, por parte del patrón a hacerse responsable de los hombres, mujeres y niños trabajadores. Esta conquista se expresó en el último cuarto del siglo pasado cuando en Alemania, el Canciller Bismark, entre 1880 y 1890 llevó a cabo una Política Social a favor de la clase trabajadora. Bismark, que supone la primera formulación de una Política Social, asumida como responsabilidad del Estado, y en contradicción con los social-demócratas, logra instalarla como una Política de Estado (Rodríguez, 1982).

La Seguridad Social, para los trabajadores, aparece así por primera vez en la historia, promovida tanto por la presión de las luchas y de las reivindicaciones obreras y artesanas, como por un gobierno conservador, surge también la Política Social (movimiento de los tejedores de Lyon, 1831). Entre los antecedentes históricos de la Política Social en Europa cabe mencionar la legislación fabril inglesa que inicia en 1845 y los servicios de los grupos sociales (Ander-Egg, 1984). De esta forma la Política Social nace y se configura a partir de las primeras medidas de protección a los trabajadores (que surge en Alemania) y de las primeras medidas públicas de acción organizada frente al hecho de la pobreza que se originan en Inglaterra.

Históricamente, la Política Social es el resultado de un proceso con tres vertientes: uno, la necesidad de construir un mercado de trabajo permanente conforme a las exigencias del desarrollo económico; dos, ser el producto de la lucha de los trabajadores y la presión de las organizaciones sindicales; y tres, el nacimiento en Inglaterra de una forma de lucha contra la pobreza: manera ésta de hacerle frente a los efectos derivados de los procesos de industrialización (Ander-Egg, 1984).

1.3 Las Políticas Sociales en América Latina

En América Latina hacia los años 30, con el predominio de los gobiernos oligárquicos, todo lo que se relacionaba con demandas de asistencia social era interpretado como algo subversivo, sin embargo, esta postura de los gobiernos no podía obviamente negar la pobreza. Esto da lugar a diversos intentos de institucionalizar el ocultamiento de dicha pobreza a través de las sociedades de beneficencia y menguar así esta realidad, hecho que tiene sus primeros antecedentes en el último cuarto del siglo XIX. En las primeras décadas del siglo XX, el Estado oligárquico liberal, además de no contar con un aparato administrativo, no prestó atención a lo que en ese entonces se denominaba "cuestión social". El tratamiento de los problemas sociales era traspasado a la Iglesia en donde a través del asistencialismo y la beneficencia se trataban de resolver estos problemas.

En los años 40, las diferentes formas de regulación estatal, la tradicional (con resabios caudillistas y oligarcas) y la modernizante (estatista, desarrollista y nacionalista), se basaron en políticas económicas redistributivas mediante subsidios al consumo popular, por lo que se dio en llamar populismo (Rodríguez 1982), que surge y re-define las responsabilidades del Estado, pasando de un Estado liberal a un Estado paternalista populista. Estas formas de gobierno populistas emergen como consecuencia de las transformaciones sociales que desencadenan los procesos de urbanización e industrialización. Podemos observar una nueva afirmación del nacionalismo, que implicó una confrontación con el imperialismo, donde el Estado, en medio de una burguesía industrial y la emergente clase obrera, toma un carácter interclasista y un rol central con una fuerte intervención en la orientación de la Política económica y la promoción de las Políticas Sociales con una actitud distributiva y de énfasis en la justicia social, ideas tomadas de los países más desarrollados. En ellos los programas de Bienestar Social y los sistemas de Seguridad Social adquieren una importancia que nunca antes habían tenido (Rodríguez, 1982).

La industrialización en América Latina, específicamente en Argentina, Brasil, Colombia, Chile, México, Perú y Venezuela, alcanzó un promedio de inversión de 422 millones de dólares por año para las décadas 50, y 60. No obstante que este crecimiento fue lento e irregular, existió por parte de los gobiernos de estos países preocupación por realizar programas de bienestar social (Ander-Egg, 1984).

Este interés por parte los Estados Unidos de ayudar a América Latina fue de estimular la industria en estos países para así obtener beneficios y coadyuvar a la modernización. Así, la inversión del capital para el desarrollo tecnológico en América Latina fue considerado como uno de los principales factores de desarrollo para así propiciar el "despegue" del crecimiento económico (Rostow, 1961). Esto en el marco de la política de la "Alianza para el Progreso", puesta en obra por el presidente John F. Kennedy en 1962. Por otro lado, organismos como la Comisión Económica para América Latina (CEPAL)¹ propusieron un estilo de desarrollo basado en la

¹ Actualmente incluido el Caribe.

sustitución de importaciones. Este modelo de desarrollo se apoyo en tres factores: 1) la industrialización, 2) la modernización tecnológica y social y 3) el papel activo del Estado como conciliador de intereses y como actor-regulador de la vida económica y social (Rodríguez,1982). Sin embargo, en los años 70 se registra un auge de las luchas populares y propuestas políticas que suponen cambios revolucionarios como respuesta a la propuesta del gobierno norteamericano.

En la década de los ochenta,² el endeudamiento de los países de América Latina y las constantes devaluaciones comienzan a repetirse y a transformarse hasta convertirse en los elementos claves dentro de los diferentes problemas que enfrenta el Continente (Ander-Egg, 1984). Bajo esta crisis se pasa a los años de los "ajustes económicos" de los 90 que involucran procesos democratizadores en el Continente en el marco de la globalización apareciendo nuevos actores sociales³ y como consecuencia, nuevos desafíos para las Políticas sociales de fines del siglo XX.

A la par que entran en crisis los resultados de las políticas sociales, surgen y se desarrollan, en el ámbito de la sociedad, movimientos orientados a coadyuvar a la solución de las demandas sociales más urgentes para combatir la pobreza, ya que el Estado se encuentra imposibilitado económica y socialmente. Así, con la aparición de la globalización el objetivo de las Políticas Sociales queda inmerso a la Política económica (Ruíz, 1997). Debido a ello, al finalizar el siglo, no ha sido posible resolver el problema de la Seguridad Social.

América Latina, confinada hoy por la globalización, ha entrado a una dinámica de reformas sociales profundas así como severas transformaciones económicas. En la actualidad, se argumenta que a través del mercado, se pueden encontrar las soluciones a la mayor parte de los problemas que la organización estatal no puede afrontar. Esto se traduce y se refleja en cambios como las reducciones en los presupuestos gubernamentales que afectan primeramente las Políticas de Bienestar Social. Las tendencias mundiales, en lo que se refiere a las Políticas sociales, pueden observarse de la siguiente manera: una reducción en las transferencias para los pobres y un debilitamiento en el dominio de los beneficios de Seguridad Social,[®] donde cada vez más, se aplican sistemas mixtos o bases múltiples en Políticas de Seguridad Social. Por otro lado, se observa en el informe de 1994 del Banco Mundial un aumento en el uso de políticas con base en activos en forma de cuentas de capitalización. (Ruiz, 1997).

Sabemos que los modelos de Seguridad Social reúnen ciertas características que definen su idea básica o su perfil central: "es un derecho fundamental y un poderoso instrumento de progreso social, que actúa mediante la solidaridad y la distribución de la riqueza que con su trabajo genera una comunidad " (Narro, 1993:56) . Sin embargo, vemos que dentro del escenario mundial se ha producido, en los últimos años, un profundo reordenamiento que ha traído como consecuencia la transformación geopolítica, los sistemas económicos, las relaciones comerciales y las estructuras de gobierno de las naciones. En estas recomposiciones, se da

² Década que se conoció como la década perdida.

³ Los nuevos actores sociales son: las Organizaciones no gubernamentales, Organizaciones civiles y Organismos Internacionales.

también, y no puede quedar al margen, la re-acomodación de los ambientes laborales a un ambiente en el que la competitividad, la productividad, la calidad, la eficiencia se traducen en cartas de presentación, significando que según el mercado mundial, es el éxito de las naciones.

En la mayoría de los países de América Latina, este proceso de reordenamiento se ha caracterizado por un proceso de reforma (debido a la globalización), proceso que ha traído como consecuencia un fuerte endudamiento, con una combinación de recesión, inflación, desequilibrios internos y externos, así como transformaciones demográficas. Esto ha originado una caída en el ingreso per capita, un aumento del desempleo abierto, una reducción del sector formal, en general, un aumento de la población viviendo en condiciones de pobreza e indigencia. Así, los países de América Latina habrían de adoptar programas de severo ajuste estructural.(Ruiz, 1997:3).

Esta es la situación que prevalece actualmente en los países de América Latina. De esta manera, el derecho a tener un empleo digno, además de tener al final de la etapa de vida laboral un retiro decoroso, es un derecho social histórico. Pero poco a poco, éste ha venido perdiendo fuerza a partir de la globalización por lo que se ha convertido en un problema social, que debe de reformarse como un nuevo reto o desafío a nivel de propuestas de nuevas leyes o formas de retiro, de tal forma que se le asegure a la población mayor de 60 años que ha cumplido con su etapa laboral, una vida digna.

1.4 La reforma de la Seguridad Social en América Latina, Estados Unidos, Canadá y el modelo "ideal" de Singapur

Para abordar este punto, revisaremos algunos proyectos de reformas de la Seguridad Social en América. En este sentido, tomaremos algunos países tanto de América Latina como Canadá y Estados Unidos de América, así, como lo que algunos autores han llamado "el modelo ideal" de Singapur. ®

1.4.1 Las reformas en América Latina

- El caso de Chile

La reforma de pensión chilena que se llevó a cabo en 1981, es considerada como uno de los sistemas de pensión a la vanguardia en el continente latinoamericano. En este país, compuesto por una fuerza laboral de 5.22 millones no todos los trabajadores cotizan regularmente y, por el contrario, una alta proporción no cumple con la obligación legal de efectuar su aportación del 10% a su cuenta individual. En efecto, alrededor del 50% de esta población asegurada, integran las aportaciones de previsiones pertinentes. Esta cifra significa de la fuerza de trabajo, que en un

momento determinado, un 45.5% serían cotizantes efectivos del Sistema de Fondo de Pensiones e incluso en la práctica, esta cifra podría ser aún menor., y tiene la siguiente estructura: 1) la AFP (Administradora de Fondo de Pensiones), una sociedad anónima abierta o cerrada, con personalidad jurídica y autorizada por el Estado para operar, y 2) compañías privadas de seguros de vida, que tienen la misma condición jurídica que las AFP.(Ruíz 1997). En este momento las prestaciones, llegada la vejez, las alcanza todo afiliado de 65 años de edad, para los hombres y 60 para las mujeres. Tienen derecho a solicitar la Pensión de Vejez en función de los capitales acumulados.

Las modalidades de la pensión pueden ser de tres formas de acuerdo a la opción que defina el interesado: Renta vitalicia; temporal, Renta vitalicia diferida y Retiro programado (Proyección Humana, 1997).

- La Seguridad Social en Perú:

Perú tiene cerca de 23 millones de habitantes y es básicamente un país urbano (el 70% de la población vive en las ciudades). El perfil ocupacional es preferentemente informal (más del 50% de la población económicamente activa se dedica a actividades informales) tiene un alto grado de desocupación (el 87.3% de su mano de obra activa se encuentra desempleada o subempleada).

La salud es atendida por el Instituto Peruano de Seguridad Social. En él se encuentran registradas las personas que tienen una relación laboral de dependencia o que son trabajadores autónomos, siendo facultativa su posibilidad de incorporación . La cobertura alcanza hoy en día cerca del 33% de la población nacional, es decir más de 7 millones de personas. En este total están comprendidos los derechohabientes y familiares, es decir, cónyuge e hijos menores de edad o en situación de dependencia . El resto de la población peruana es atendida, básicamente, por el Ministro de Salud, los hospitales de las Fuerzas Armadas, para los militares en actividad o en retiro más sus familiares y el Sector Privado. En lo que se refiere al sistema pensionario, se ha creado un sistema de capitalización individual que está a cargo de empresas privadas, denominadas Administradoras de Fondo de Pensiones (A F P). (Proyección Humana, 1997).

- Argentina, experiencia pragmática en la reforma Previsional de América Latina

Argentina es un ejemplo de “éxito” en cuanto la imposición de un nuevo paradigma previsional pero a la vez es un caso ilustrativo de las nuevas dificultades que estas reformas generan.

En 1992, se envió al Poder Legislativo de Argentina un anteproyecto de reforma para el sistema previsional.

En 1993, el Congreso sancionó la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) con algunas modificaciones con respecto al proyecto inicial, aunque sin cambiar la sustancia. Con estas modificaciones, algunas de las principales características del SIJP son : la edad de jubilación es de 65 años para hombres; 60 para mujeres con 30 años de servicio, como mínimo (Proyección Humana, 1997).

- Uruguay: mejora las posiciones actuales de activo y pasivo en el Sistema de Pensiones

Uruguay ha contado con varios momentos críticos sobre todo en los que respecta a la Seguridad Social, de los que no sólo encontramos a nivel latinoamericano sino también mundial. No se puede vivir más años y en mejores condiciones en virtud del auge de las ciencia, se transforme en una desgracia porque acarrea la quiebra de los Sistemas de Seguridad Social. En Uruguay, principalmente en la ciudad de Montevideo, encontramos que la población esta empleada en el sector privado.

Los Servicios de Retiros y Pensiones Militares y Policiales: La economía ha dejado de crecer y comienza la incertidumbre de un país que no logra dar repuestas a las necesidades económicas del mundo de la posguerra y, por lo tanto, tampoco generan repuestas en lo interno.

En la situación actual de Uruguay debido a la baja natalidad, el aumento de la expectativa de vida, los aspectos económicos, el aumento del sector informal de la economía, la mala administración del sistema, el continuo deterioro de la relación activo-pasivo son algunas de las causas que llevaron a que a fines de los ochenta, el régimen de previsión social uruguayo comenzara su deslizamiento con la consecuente falta de credibilidad del sistema.

El nuevo sistema pretende mantener todos los derechos de los trabajadores ganando en seguridad dado que el nuevo estará mejor financiado y con un Banco de Previsión Social más fuerte y más sólido desde el punto de vista financiero (Proyección Humana, 1997).

- Evolución de la Seguridad Social en México

La Seguridad Social en México actualmente está integrada por cuatro grandes organizaciones: El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que atiende a los trabajadores, empleados por un patrón; el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) a quienes prestan sus servicios en las dependencias del Estado; la empresa paraestatal Petróleos Mexicanos, a quienes sirven en su estructura y, por último, el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas que atiende a los integrantes de las mismas (Narro,1993). Aquí, nos

ocuparemos en comentar las dos primeras, ya que son las que contienen a la mayor parte de la población mexicana que trabaja y a sus familiares.

En cuanto al IMSS, éste es el organismo que contiene los principios de seguridad social que manifiesta nuestra Constitución de 1917 en su Artículo 123. Desde sus inicios, en 1924, se sanciona la Ley sobre Accidentes de Trabajo, pero es en 1931 cuando se expide la primera Ley Federal del Trabajo. En 1938 se envía a las cámaras una iniciativa para establecer el Instituto Nacional de Seguros Sociales y es hasta 1942 cuando el presidente Manuel Ávila Camacho envía un proyecto que satisface la inquietud de los legisladores, y el 19 de enero de 1943 se publica la Ley correspondiente, iniciando así sus funciones el IMSS. La Ley estaba destinada a las relaciones laborales de trabajo urbano y en 1954, se implanta el Seguro Social a el campo en ciertos estados de la república mexicana. En 1959, se modifica la Ley , haciendo obligatorio a los patrones la inscripción de los trabajadores rurales al Seguro Social. Más tarde, en 1973, se permite la incorporación de nuevos grupos, de campesinos y del medio urbano, sin capacidad de cotización (Narro, 1993).

La segunda institución en importancia en nuestro sistema de Seguridad Social, es el ISSSTE que tiene como antecedente la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, fundada en 1925, y la que exclusivamente otorgaba pensiones por vejez, invalidez, muerte o retiro.

El 31 de diciembre de 1959, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado abroga la Ley de Pensiones Civiles de 1947 y en ella recoge la protección para el trabajador, no solo en materia de riesgos del trabajo, sino también en cuanto a la atención médica y los servicios sociales, a los trabajadores y sus familias .

Cuatro años más tarde, se publica en el Diario Oficial, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (Narro, 1993).

Cabe aclarar que en nuestro país, la Seguridad Social ha significado una fórmula para mantener la paz social, para luchar contra la pobreza y las desigualdades así como para impulsar la redistribución de la riqueza de la nación.

En correspondencia, el en Estado mexicano, en su constitución de 1917, tiene como una de sus finalidades esenciales dar respuesta a las aspiraciones sociales que alentaron las luchas históricas que ha vivido nuestro país. Por su naturaleza y origen, tienen el inalienable compromiso de procurar bienestar para los más desprotegidos, promover el desarrollo integral y crear condiciones de igualdad de oportunidades. Desde 1944, el Instituto Mexicano del Seguro Social es patrimonio del pueblo mexicano y en esos 52 años, y a través de distintas modificaciones a la Ley, los beneficios del ramo se han aumentado sustancialmente.

“La seguridad social mexicana reafirma sus valores humanistas, de bienestar individual y familiar, de equidad social, de redistribución del ingreso y de desarrollo comunitario. El IMSS debe permanecer como instrumento de seguridad social integral, para coadyuvar a alcanzar la plena igualdad de oportunidades que nuestro país exige” (Nueva Ley del Seguro Social, 1997:20).

Respecto a la jubilación en México anteriormente hasta, según la Ley del Seguro Social un empleado tenía derecho a ser jubilado; es decir, a recibir una pensión de vejez, si ha cumplido 65 años y ha cubierto 500 semanas de cotización como mínimo, a lo que para este efecto define el Seguro Social para otorgar una pensión por cesantía el trabajador deberá tener 60 años y 500 semanas de cotización como mínimo, pero en este último caso tiene derecho sólo a una "pensión reducida", en comparación a la pensión del párrafo anterior. A mayor número de semanas de cotización, rebasadas las 500, se incrementa el monto de la pensión.

El I.S.S.S.T.E. concede jubilación del 100% de su salario, a los trabajadores que tengan 30 años de servicio y hayan pagado sus cuotas al mismo durante ese lapso, sin importar edad; y pensión reducida a quienes hayan cumplido más de 55 años y tengan 15 años de contribuir al I.S.S.S.T.E. y de servicios. En este caso la pensión corresponde a un 40% del sueldo, pero ese porcentaje va incrementándose hasta llegar a un 95% por 29 años de servicios conforme aumenta el tiempo de trabajo desarrollado (Narro, 1993).

En el actual Gobierno, sustentado en lo anterior y haciendo caso a los preceptos constitucionales de los derechos sociales, tiene como objetivo prioritario impulsar el desarrollo social, profundizando la justicia social y elevando los niveles de bienestar de los mexicanos. En este sentido, ha promulgado la nueva Ley del Seguro Social 1997, en lo que a retiro se refiere, establece:

El sistema de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, propuesto en solidario y redistribuidor porque mantiene una cuota proporcional al salario donde aporta más el que más gana; porque patrones y Gobierno aportan más que el trabajador; porque el Gobierno aporta una cuota social que beneficia proporcionalmente más a quien gana menos ; porque todos independientemente del monto cotizado, tiene derecho al mismo servicio médico; porque el Estado garantiza una pensión mínima que beneficia a los de ingresos más bajos; porque esta pensión se actualiza conforme se incrementa el Índice Nacional de Precios al Consumidor; y porque ni el trabajador y sus beneficiarios pierden, bajo ninguna circunstancia, el fondo que se ha acumulado.

1.4.2 Las alternativas de salud en los Estados Unidos de América

En la población Estadounidense se encuentra que por lo menos un 70% está asegurada, durante una parte de este año, con algún tipo de seguro privado. Entre los seguros que cubren a la población se encuentran Medicare y Medicaid. Medicare es un programa gubernamental, para asegurar virtualmente a toda la población de edad, al mismo tiempo que a algunas personas discapacitadas que han estado bajo este convenio en un período considerable de tiempo. Para satisfacer las necesidades de atención médica e ingresos de los ciudadanos de la tercera edad, se crea Medicare. Es un programa social que funciona como póliza de seguro. La mayoría de los beneficiarios reciben una Pensión para el Retiro del Seguro del Social, pues ha contribuido al programa durante sus años de trabajo. Este programa cubre a los que padecen enfermedades renales terminales sin importar la edad.

Medicaid es un programa que procura una cobertura de salud para los estadounidenses pobres, a los ancianos que cumplan con los requisitos, como mujeres embarazadas, familias con hijos dependientes, vejez o discapacitados. Los niños conforman cerca del 49% del total de los beneficiarios de este programa. Ayuda a un número significativo de ancianos pobres y gente discapacitada que además reciben su Medicare. En la actualidad, con las reformas propuestas por el congreso, este seguro podría ser reemplazado por Medigrant, cuyo propósito es que cada estado provea una parte de sus gastos a este tipo de programas (Sims, Stone, 1996).

1.4.3 Los tres pilares del Sistema de Ahorro de Pensión en Canadá

Canadá desarrolló un completo sistema de ahorro para el retiro, integrado por una variedad de programas públicos y privados con propósitos y parámetros distintos a los otros países. Ellos representan un flujo financiero que repercute en diferentes niveles de vida canadienses:

1) Socialmente, tiene la responsabilidad de supervisar los ingresos de las personas mayores, así como contribuir con un sentido de equidad y seguridad para la totalidad de la sociedad, 2) Económicamente, el diseño de los programas de ahorro para el retiro tiene implicaciones importantes en los niveles de ahorro, inversión y crecimiento de la productividad, 3) Políticamente, los beneficiarios de las Pensiones representan unas de las fuerzas políticas más fuertes, por lo que los políticos toman con mucho cuidado las cuestiones relativas a la reforma.

Este sistema de ahorro ha dado buenos resultados para el canadiense, puesto que ha reducido significativamente los niveles de pobreza entre las personas de la tercera edad.

Debido a la gran presión existente sobre este sistema de ahorro, Canadá comparte con otras naciones un proceso de reestructuración de los programas de ahorro para el retiro (Banting, 1996).

1.4.4 El Fondo Central de Previsión Singapur no es un ahorro forzado sino factor real del desarrollo.

El fondo central de Previsión Singapur, es el ejemplo mundial más grande de cómo se maneja un fondo social basado en activos. Sin embargo, en Singapur, la política social no está separada de la política económica. Al Fondo Central de Previsión se le utiliza para acumular capital que tiene muchos efectos positivos, sociales y económicos para el país entero. En este país, esta práctica se considera normal, aunque parezca contradictorio este sistema benefactor del Estado.

Las autoridades británicas no confiaron en los Fondos sino en el Seguro Social. En efecto, muchos de los fondos de las colonias británicas fracasaron y, cayendo en los peligros tales como las devaluaciones de la moneda en las naciones desarrolladas, que tienen efectos severos sobre los posibles beneficios de la seguridad social, y por otra una administración deficiente y corrupta en la vigilancia de los fondos así como una "ineficiencia social" debido al despilfarro de grandes sumas para el pago de jubilaciones.

No obstante esto, hay que considerar el modelo de Singapur como el que tiene el fondo de previsión más grande (Proyección Humana, 1997).

Es indudable que el éxito de cualquier reforma al Sistema de Pensiones en cualquier país, se debe fundamentar en la toma de conciencia de parte de las dos generaciones, es decir, la que está jubilada o a punto de hacerlo, y la que inicia la vivencia laboral en el sentido de que es un beneficio social a largo plazo que repercute en la economía familiar y nacional.

CAPÍTULO SEGUNDO

LA JUBILACIÓN COMO UNA ETAPA EN LA VIDA LABORAL

El objetivo en este capítulo es de presentar los conceptos de base de esta investigación, y que están íntimamente relacionados con el proceso de jubilación. La intención es de realizar un análisis en donde se pueda observar la interrelación de estos conceptos en el impacto del retiro de la vida productiva.

2.1 Consideraciones generales en el proceso de la jubilación.

Para la mayoría de la gente, la jubilación es uno de los cambios más trascendentes que repercuten en la forma de vida de la edad adulta. En el trabajo, desempeñamos roles y funciones que nos dan, además de una formación, una identidad propia y que de tal manera, la asistencia diaria a nuestro trabajo nos proporciona de alguna forma la pauta para organizar nuestro tiempo, nuestras actividades, en general nuestra vida. Es sabido lo difícil que resulta el cambiar los hábitos mantenidos durante muchos años. Así lo indican, además, los resultados de diversas investigaciones acerca del retiro (Boyack y Tiberi, 1975; Abel y Hayslip, 1987; Oddone, 1994, citado en Papalia, 1997).

Entonces vemos, que la reacción positiva o negativa que la gente tenga ante la jubilación va a depender de diferentes factores o aspectos como son: la salud, la posición económica, la necesidad de un sentimiento de realización, la historia personal y las relaciones de personas a quienes se aprecia (Craig, 1992).

Como vemos, el caso de la jubilación es muy especial porque trae como consecuencia problemas de orden individual, social, económico y, sobre todo, de orden psicológico, pues la persona que deja de trabajar en pleno goce de sus facultades, puede reaccionar pensando que los demás lo perciben como inútil o incapaz, que lo puede llevar a caer en una situación depresiva o en una existencia amarga de tristeza o nostalgia por su trabajo.

Un individuo que llega a los 65 años generalmente, se siente fuerte y con posibilidades de desarrollar una labor productiva y si se le impide o trunca su actividad, éste se sentirá excluido e inutilizado, al nivel de lo que la gente suele decir; "mueble viejo" que estorba y para el cual no se encuentra un lugar adecuado. Sin embargo, es frecuente que las personas de edad avanzada ansíen su jubilación, pero cuando ésta llega disfrutan solo las primeras semanas, ya que no tienen o no cuentan con un plan que les permita ocupar su tiempo libre con diferentes

actividades, y acostumbradas a una vida activa, y de pronto pasar a una vida pasiva, se aburren y no saben en que emplear todo el tiempo que tienen disponible.

Esto suele ser especialmente cierto en el caso de los hombres, pues las mujeres que trabajan fuera de la casa, y que además se dedican a las labores hogareñas, el cambio es, aparentemente menos drástico.

Los miembros de la familia, en ocasiones, tampoco se acostumbran a tener todo el día en la casa a una persona que antes no permanecía largas horas en el hogar. Algunas veces, el jubilado podrá entretenerse, supervisando las labores hogareñas, criticando la forma en que se realizan o sugiriendo que se cambie la forma actual de hacer las cosas por una impuesta por él, y otras actitudes más que acarrearán conflictos entre los miembros de familia o los que viven en la misma casa (Ramos, 1991).

Por otra parte, la jubilación trae generalmente, una disminución de los ingresos monetarios. En esta época, podemos observar que muchos jubilados, aunque la ley los trate como ancianos pertenecen a una familia cuyo ciclo de vida aún es joven, ya que incluso algunos tienen hijos que pudieran estar en la adolescencia o jóvenes con mayores necesidades de tipo económica para su arreglo personal, estudio, etc, y esta situación, en consecuencia, se torna otro asunto más que resolver o por el cual preocuparse. Podemos observar que muchos jubilados, por el hecho de no estar ancianos, pertenecen a una familia cuyo ciclo de vida es aún joven (Dallos, 1996 y Solé, 1996 citado en Silvestre y otros, 1996).

Como vemos, la jubilación trae una serie de desajustes emocionales y económicos, tanto personales como familiares que pueden agravarse y dar como resultado serios trastornos psicológicos, serios problema de salud mental tanto para el jubilado, como para su familia. Lejos de lo esperado en donde el jubilado debiera de dedicarse a realizar actividades que sean de su gusto y para los cuales tenga inclinación, observamos que este tipo de conflictos en ocasiones, lo llevan a permanecer inactivo y en ocasiones a la depresión.

En adelante, revisaremos algunos aspectos teóricos que consideramos de relevancia para el abordaje de la jubilación como un proceso en el que intervienen múltiples factores. Estos son:

2.2 Los factores económicos, una de las consecuencias inmediatas y los más importantes en la jubilación

Las personas que están próximas a jubilarse, están propensas a experimentar ciertos temores, uno de los primeros es el aspecto económico. El saber cuál será el monto de la pensión y si se ajusta o no a la realidad económica que se tiene que enfrentar; es el primer pretexto que esgrime la persona para no jubilarse.⁴ El estatus

⁴ Actualmente tanto los salarios como las pensiones corren el riesgo de perder su poder adquisitivo dado al proceso inflacionario.

económico es el aspecto que más afecta al jubilado para adaptarse a un nuevo modo de vida (Craig, 1992:584).

Independientemente de este hecho real, que implica la revisión de los criterios de la jubilación (edad y calidad de la pensión), se tienen que analizar las repercusiones que a nivel personal y familiar se presentarán.

El no disponer de dinero suficiente para vivir, resulta humillante para el jubilado que antes fue autosuficiente en este aspecto. Esta situación puede llevarlo a depender económicamente de sus hijos, que entonces empezarán a considerarlo una carga, factor que también alterará la relación con ellos, pero cuando el jubilado es soltero o vive solo (lo que se sabe según Dressel, 1988; Jackson, 1985, citado por Craig, 1992), y no tienen a quien recurrir, son generalmente más pobres.

Sin embargo, para la mujer del jubilado, su retiro supone menores ingresos, mayor trabajo en casa y la modificación de una rutina en la que no se encontraba presente el hombre, situaciones que repercuten en la convivencia de la pareja y de los hijos que aún viven con ellos.

En el caso del número de mujeres que se enfrentan al hecho de su propia jubilación, es en cantidad menor, ya que generalmente, ella es la encargada del funcionamiento del hogar, ocupación para la cual no hay jubilación obligatoria y que le permite continuar con una serie de actividades independientes del trabajo.

Los conflictos antes mencionados podrían evitarse si estuviera prevista la llegada a ellos, estos conflictos de tipo económico podrían atenderse a través del ahorro, y del manejo adecuado de los recursos materiales disponibles, así como proporcionar alternativas de actividades para jubilados que les permitan establecer nuevos planes de acción.

2.3 El factor de la Auto-estima y la adaptación emocional, la otra consideración inmediata en la jubilación

En la jubilación es posible que se originen problemas de auto-estima, principalmente a aquellas personas cuya fuente máxima de satisfacciones - por lo tanto, de seguridad - estaba representada por su trabajo. Muchas personas han dedicado tanto tiempo de su vida al trabajo, que en éste se ha intergrado el sentido de su valor y autoestima, para ellos la jubilación significa separarse del flujo de vida productiva, importante y útil (Craig, 1992). Esta situación, de dedicar la mayor parte de la vida al trabajo, provoca que se descuiden otras fuentes potenciales de satisfacción como son la familia y la ocupación del tiempo libre en actividades alternativas al trabajo.

Para otro tipo de personas, la jubilación puede representar una liberación, porque siempre habían tomado el trabajo como una obligación que no les proporcionaba muchas satisfacciones, lo cual, sin embargo, no garantiza que hubieran planificado sus actividades para después del retiro, y no experimenten sentimientos de desvalorización como personas integrantes de un grupo de trabajo.

Las personas que se sentían satisfechas con su trabajo, pero que también encaminaron sus esfuerzos a obtener logros en otros aspectos, son las que pueden desligarse sin muchas complicaciones de su ocupación laboral, pues pueden construirse una nueva rutina en otros campos. Además, si otras personas importantes, amigos y socios de clubes u organizaciones, mantienen actitudes positivas hacia la jubilación, la persona tenderá a aceptar la jubilación y adaptarse con éxito. Peck, en su análisis psicológico de la edad adulta tardía, “destaca tres adaptaciones necesarias; para que los cambios en esta etapa le permitan a las personas de mayor edad moverse más allá del interés por el trabajo, el bienestar físico y la sola existencia, hacia una comprensión más amplia de sí misma y del propósito de la vida” (Peck, 1955, Neugarten, 1968 citado en Craig, 1992).

Otra característica es que los trabajadores que tienen la oportunidad de aplazar su jubilación tanto como sea posible porque disfrutan de su trabajo, es posible que experimenten la pérdida o separación de su trabajo de manera más aguda; es probable que aquellos que continuaron trabajando, lo hayan hecho porque querían sentirse valorados y necesarios (Papalia, 1997).

Por otro lado vemos la situación de aquellos trabajadores que fueron presionados para suspender su trabajo antes del tiempo que ellos lo desearon y no tuvieron alguna otra alternativa satisfactoria, pueden llegar a sentirse fuera del ambiente de sus compañeros y a experimentar una desvalorización a nivel personal (Papalia, 1997).

Aquí, que la relación que se establezca con amigos y colegas también afectará la calidad de vida y de esas relaciones después de la jubilación (Cox y Bhak, 1979, citado en Craig, 1992).

2.4 El factor familiar y el equilibrio personal de jubilado

La familia del jubilado experimentará también cambios o temores respecto al proceso de la jubilación. Por un lado, la institución familiar ha experimentado cambios importantes a consecuencia del desarrollo industrial. Al definirse la institución familiar de acuerdo a los valores de la sociedad actual el más afectado ha sido el anciano, pues el papel social que desempeña dentro de la familia tradicional ya no tiene razón de ser en la familia nuclear⁵. Su campo de acción se encuentra limitado, ya no se le toma en cuenta como parte importante en el proceso de socialización, ha dejado de ser la figura de autoridad y sabiduría que con su presencia y experiencia transmitía a todo un sistema de vida y valores, que ayudaba a la integración psicológica del grupo. La familia, que representa un papel vital, en la vida del jubilado le impone restricciones que hacen que se vaya sintiendo marginado para realizar actividades que antes desempeñaba, significando ésto una disminución

⁵ Concepto que se le asigna a la familia compuesta por el padre, la madre y los hijos. Concepto estudiado y definido por Leñero (1983), quien ha definido ésta y otras estructuras de familia, como la seminuclear, que se refiere a la familia conyugal con uno de los padres; semiextensa en donde se presenta uno o varios parientes; y el tipo extenso que la componen varios parientes.

de su autonomía aumentando paralelamente su dependencia con respecto a la familia.

El paso a la jubilación, es decir, el quedar sin trabajo y sin una oportunidad de conseguir otro más digno, provoca tensiones en el individuo, cuando éste percibe que los demás no le consideran útil y capaz, agregándose a esto que le resulta difícil encontrar otras actividades debido a las limitadas oportunidades de ingresar a un centro laboral o educacional, por las exigencias en cuanto a la edad y debido a que se les impondría un horario que difícilmente podrían soportar por su estado psicosomático, ya que se encuentra, generalmente, limitado, dándose cuenta que no está en condiciones de realizar el esfuerzo que representa el comienzo de otra actividad bajo el sistema actual (Fuentes, 1978).

En relación al lo anterior, se ha ido indicando que las mujeres se adaptan más fácilmente al cambio de actividades que presupone el dejar de trabajar repentinamente, esto tal vez puede explicarse porque generalmente siguen dedicadas a las actividades del hogar que las mantiene ocupadas durante muchas horas. En cambio los hombres interpretan el dejar de trabajar como una pérdida que tiene como consecuencia que "repentinamente" se les obligue a pasar de un estado de actividad, en el que permanecía la mayor parte del tiempo fuera de su casa, a un estado de relativa inactividad en el que permanece dentro de su hogar, lo que en algunas sociedades trae como resultado una "depresión" que en ocasiones puede llevar a la muerte, ya que se ha observado una relación entre las jubilaciones y las defunciones masculinas debido precisamente a la situación depresiva en que se encuentran los ancianos.

Toda vez que la vida de los adultos gira principalmente alrededor de dos mundos, el mundo del trabajo y el mundo familiar, una vez que termina el primero, sólo el segundo puede asegurar el equilibrio personal. Entonces, el resultado es una acentuación de las relaciones familiares o si esto no se da puede que aparezcan el aislamiento, como manifestación de inadecuación debido a la pérdida de su trabajo, sus amigos, su actividad, y que requiere comenzar una nueva etapa en el ciclo de vida. ®

Partiendo de esta base, se hace evidente la necesidad de informar y orientar a la familia, para que ellos, que tienen más posibilidades de cambiar y con conocimientos que los apoyen, restablezcan una adecuada dinámica familiar con el jubilado, para que este no tenga que recurrir a conductas extremas y al establecimiento de relaciones inadecuadas que pueden estar matizadas de agresividad, pero que por lo menos le permiten llamar la atención de los que lo rodean, confirmándole que sigue siendo alguien importante.

Este razonamiento, se basa en la hipótesis de que el jubilado requerirá de establecer redes de comunicación con una cierta integración para que pueda existir el equilibrio personal y una adaptación armónica a su nueva etapa de vida, en la que incluso ocurrirá un reencuentro con la pareja, debido al alejamiento informal que se da cuando se tiene que ir a trabajar, entonces, las parejas, establecen rutinas diarias y para cuando se dan cuenta vuelven a estar como empezaron, solas y resulta que se desconocen. Ahora es tiempo de reestructurar su vida de pareja y hacer algunos

ajustes en las redes de comunicación y mucho más , cuando el último hijo se va y ocurre que el nido queda vacío (Sánchez,1990).

Además, debido a que en la vida adulta, es el trabajo el que le da, en lo esencial, el estatus al individuo, incluyéndose, éste dentro de una extensa red de comunicaciones, entonces cuando el individuo deja su trabajo, no solo se empobrece la red de comunicación sino también su posición en la sociedad (Fuentes, 1978).

2.5 El factor legal y el derecho al descanso después de la etapa de vida laboral

La determinación de ciertos parámetros para formalizar o legalizar la edad de jubilación, están estrechamente relacionadas con la industrialización de la sociedad actual, que juega un papel importante en la evaluación de la población que forma parte del proceso productivo; la eficiencia y la productividad rigen el sistema consumista neoliberal, en donde, por su condición de jubilado, un trabajador, ya no tiene cabida y es excluido del sistema productivo y, por lo tanto, su rol social es desvalorizado con ciertas actitudes de menosprecio por considerarlo un anciano, o un viejo que ya no tiene nada nuevo que aportar a este nuevo sistema.

Además, vemos como los adelantos médicos de los últimos decenios, han logrado prolongar la vida humana más allá de los ochenta años⁶ en consecuencia, las definiciones sobre vejez no pueden ser las mismas que en épocas pasadas cuando se consideraba viejo a un individuo de 40 años (Fuentes,1978).

Sin embargo, en el caso de las personas asalariadas, se toma como inicio de la vejez el momento de la jubilación, pero, éste es sólo un factor socioeconómico y a veces, individual, pues en la burocracia hay quienes se jubilan a los 50 años de edad, después de 30 de trabajo, dado que comenzaron a prestar sus servicios a la edad de los 20 años.

En Estados Unidos, por ejemplo, las compañías tanto públicas como privadas que se dedican a las asesorías legales respecto al proceso de jubilación de los trabajadores, ayudan a éstos y les aconsejan todo lo referente a la edad óptima para jubilarse, atendiendo los siguientes factores (Johnson y Ricker,1981,citado por Crig,1992): 1) ¿se cuenta con suficientes ahorros o ingresos?, 2) ¿se tiene un lugar donde vivir?, 3) ¿se dispone de planes para seguir trabajando o realizar alguna otra actividad después de jubilarse? Algunos asesores denominan a las respuestas a estos factores índices de madurez para el retiro (Craig,1992).

Por otro lado, viendo el aspecto económico de las reformas de las Políticas Sociales, se puede afirmar que tanto México como en América Latina, así como en Estados Unidos de América y otros países industrializados, la Seguridad Social no ha ido al mismo ritmo que las necesidades, problemas y demandas de los trabajadores en

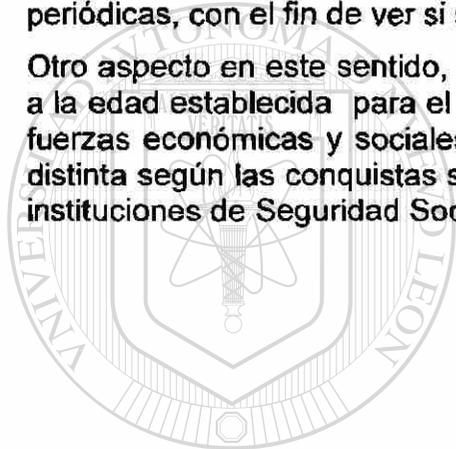
⁶ “Hoy en día los sesentones son viejos tan solo en el sentido burocrático, porque han llegado a la edad en la cual generalmente tiene derecho a jubilarse. (...) Hoy, en cambio, la vejez -no burocrática sino la fisiológica- empieza cuando nos aproximamos a los ochenta (Bobbio,1997).

edad de jubilarse. Esto porque todavía ellos están en condiciones de desempeñar una actividad productiva. Es así como estas reformas pretenden minimizar los costos en cuanto a la asistencia social de ésta población, aún trabajadora.

Por otro lado, es importante conocerla normatividad sobre, primero; el monto del ingreso que va a percibir la persona al jubilarse, segundo; las posibilidades de ocupación del tiempo libre, el conocimiento de las diferentes actividades que se pueden realizar, y tercero; puesto que estas se ven impactadas en el momento en el que se presenta el retiro del trabajo formal.

Las instituciones a través de sus políticas de servicios y prestaciones prometen a los trabajadores ciertos servicios y derechos, estas políticas deben equilibrar las ventajas obtenidas por el patrón y los trabajadores, contra los peligros reales, potenciales o imaginarios para ambos; deben de tratar de ofrecer un máximo de servicios. Estas políticas deben de ser sometidas a revisiones y evaluaciones periódicas, con el fin de ver si se está cumpliendo con su cometido (Arias, 1977).

Otro aspecto en este sentido, es el referido al postulado de la legislación en cuanto a la edad establecida para el retiro, ya que ésta estará siempre en relación con las fuerzas económicas y sociales imperantes. En consecuencia, la edad jubilatoria es distinta según las conquistas sociales logradas por los trabajadores en las diferentes instituciones de Seguridad Social. (Ver cuadro 1)



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

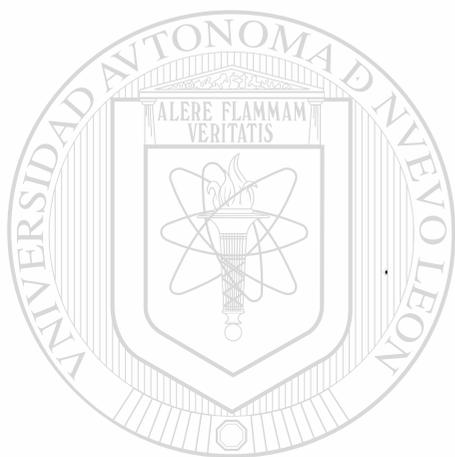
CUADRO 1

EDAD DE JUBILACIÓN EN DIFERENTES INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

INSTITUCION	EDAD DE JUBILACIÓN	REQUISITOS
Instituto Mexicano Seguro Social	65 años	500 cotizaciones semanales
ISSSTE	55 años	15 años de servicio 30 años de servicio como mínimo cualquier edad
Ferrocarriles Nacionales	60 años	15 años de servicio cualq. edad
		30 años de servicios efectivos para los hombres y 25 para las mujeres
Ejercito y Armada Mexicanos	45 a 65 años	De 20 a 30 años de servicio activo según el grado

Fuente.: (Fuentes, 1978)

Los trabajadores organizados, el Estado, y los empleadores privados han logrado que se tome una actitud de responsabilidad frente a las demandas que genera la jubilación, traduciéndose en un derecho como el pago al esfuerzo que ha hecho el trabajador durante toda una vida productiva. Así, la jubilación entendida como descanso, forma parte socialmente del proceso de envejecimiento, hecho que permite que tanto el concepto de la edad de retiro y de vejez tengan en cada país diferentes connotaciones. (Ver cuadro 2)



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUADRO 2

EDAD DE JUBILACIÓN EN ALGUNOS PAISES EXTRANJEROS

PAIS	EDAD DE JUBILACIÓN	REQUISITOS
Estados Unidos	62 años	Con 20 años de aportación al Seguro Social
Bélgica	65 años	Sin requisito de antigüedad
Dinamarca	65 años de edad para los hombres y 60 años para las mujeres	Sin requisito de antigüedad
Francia	60 años 55 años	30 años de servicios efectivos en empleos sedentarios 25 años de servicios efectivos en empleos activos
Holanda	65 años	Todo residente de 65 o más años de edad tiene derecho a recibir una pensión básica
Hungría	60 años para los hombres 55 años para las mujeres	30 años de servicios para los hombres y 25 años para las mujeres ^{*7}
Noruega	70 años	Sin requisito de antigüedad
Suecia	67 años	Sin requisito de antigüedad.

Fuente: (Fuentes, 1978)

⁷ * En empleos perjudiciales para la salud se reduce en 5 años la edad de la jubilación y antigüedad.

2.6 El factor psicológico y los cambios para afrontar la etapa final de la vida

La vejez implica un conjunto de reestructuraciones en la personalidad, debido a una serie de cambios tanto a nivel personal como social. La personalidad del jubilado no es producto de su condición, es el resultado de la interacción de factores biológicos, psicológicos y sociales, así como de su evolución a lo largo de la vida.

Durante la senectud ocurre una serie de hechos que pueden provocar tensión en las personas como son la vivencia misma del envejecimiento, la jubilación y sus repercusiones en el ámbito familiar, el manejo de la sexualidad, la pérdida de seres queridos y el enfrentar a la muerte. Así, se puede considerar que la senectud es un periodo crítico pues en ella se presenta una serie de situaciones que afectan a la persona y, que lo van enfrentando a una nueva forma de vida que es caracterizada por:

Una pérdida progresiva de objetos necesarios y gratificantes.

Un estado de frustración con altas y bajas.

Un estado de temor a su futuro, a su involución biológica.

La aparición o reaparición de conflictos de su personalidad al disminuir sus defensas.

La disminución de sus relaciones sociales, reduciendo el círculo de su comunicación y su actividad.

La actitud de rechazo de la sociedad y la familia por considerarlo problemático.

Todas estas situaciones, nos lleva a pensar que el deterioro de la personalidad está íntimamente vinculado a las actividades desarrolladas, y que se caracterizan por la progresiva disminución de las facultades intelectuales, físicas, psicológicas y sociales de una persona como consecuencia del envejecimiento (o jubilación entendida ésta como sinónimo de vejez). La mayoría de las personas de edad avanzada presentan una disminución notoria de esas facultades, así como trastornos en lo que respecta a los sentidos de visión y audición. Se puede observar que la memoria y la percepción son facultades que también se van deteriorando y que estas personas de edad avanzada experimentan un debilitamiento en general, en sus respuestas y en el procesamiento de la información. Este retardo les exige hacer ajustes en muchos aspectos de su vida. La preparación para la llegada a ésta etapa podría ser útil (Papalia y Wendkos, 1997).

Por otra parte, *la angustia existencial*, ante la idea de una muerte próxima, resulta sumamente significativa, dicha angustia provoca una acentuación de las actividades místicas y religiosas, ya que al parecer la práctica de estas actividades proporcionan a estas personas de edad avanzada cierta seguridad, y como consecuencia,

tranquilidad y un atenuación de sus sentimientos de soledad y aislamiento que suelen ser típicas en los ancianos, una forma de afrontar las pérdidas y otras tensiones propias de esta etapa de edad <adulta tardía>, es precisamente el uso de estrategias ligadas a creencias y prácticas religiosas que les ayudan a la regulación de sus emociones en situaciones estresantes. En un estudio realizado por Koenig, G. y Siegler, 1988, con 100 hombres y mujeres blancos, profesionistas (de 55 a 80 años de edad), en donde describieron los peores sucesos de su vida y como los habían enfrentado, los participantes describieron 289 eventos estresantes y 566 estrategias de manejo, a la cabeza de la lista las estrategias más frecuentes estuvieron en los comportamientos asociados con la religión citados por 58% de las mujeres y 32% de los hombres (Koenig, George y Siegler, 1988: 306, citado en Papalía, 1992).

La mayor parte de la actividades que la persona de edad avanzada puede desarrollar, están casi siempre relacionadas con la forma de controlar la angustia.

A saber, esta angustia reviste múltiples formas tales como la angustia por sus sentimientos de vulnerabilidad, la angustia ante la soledad que resulta de la pérdida de parientes cercanos, de amigos, de rechazo de los hijos, la angustia ante la vivencia del envejecimiento y ante la muerte próxima.

El paso de la actividad al retiro, es un momento crítico para el trabajador. Las angustias generadas por la jubilación terminan a veces en depresiones duraderas.

El tiempo libre puede ser para unos más bien, una fuente de tedio y autoconmiseración, y para otros, adultos y ancianos, la oportunidad de ocuparse en actividades educativas, recreativas, cívicas o religiosas que les permitan encontrar un propósito para seguir viviendo. Aún con el desarrollo de estas actividades las personas de edad avanzada experimentan temores, angustias, miedo a su existencia. Esto les genera un grado de inseguridad por lo que ellos se niegan a salir solos, a viajar, a tener contacto con otras personas, a asistir a reuniones, en general a estar solos, creándose así una dependencia psicológica (a veces traducida en una depresión), sin embargo, estará en función del tipo de personalidad que ya presentaba, para poder identificar las manifestaciones de la depresión, que pueden ser muy diversas y expresarse a través de conductas hipocondrías o cefaleas, hipertensión, tristeza, crisis de llanto, autodevaluación, ideas de suicidio.

Sin embargo, las resoluciones adecuadas a estas tensiones, son el motor que los impulsa a seguir adelante en la vida, en el caso contrario, cuando la angustia es demasiada para poderla manejarla, les provoca un sentimiento de indecisión que los paraliza y les impide actuar. En el primer caso, la ejecución de una respuesta exitosa permite la adaptación dinámica y la capacidad de seguir funcionando eficazmente; en el segundo caso, la incapacidad de responder en forma creativa produce un estancamiento, así como la emisión de respuestas inadecuadas que conducen a la inadaptación.

El ser humano, a lo largo de su vida, se va enfrentando a una serie de sucesos que pueden ser generadores de tensión. Definimos la tensión como un *estado de angustia*, motivado por la incertidumbre frente a un acontecimiento que no sabemos

como resolver. Así, la personalidad sana se caracterizaría por un entusiasmo por la vida, un ímpetu hacia adelante y el hecho de tener siempre "alguna cosa que atender". Guardarse de una mala salud y aliviar tensiones son aspectos necesarios, pero no son más que una base, con todo, para conseguir madurez. Claro está que, mucha gente se sentiría mejor si supiera dominar sus tensiones de la manera más eficaz y, no hablamos ya de poner en práctica medidas positivas para mejorar sus vidas, pues como dice Allport, la madurez es como un proceso continuo, en donde cada periodo de la vida presenta nuevos obstáculos que han de superarse, y las necesidades varían de un periodo a otro (Allport, 1961).

Debido a que el hombre se enfrenta a sufrimientos, inseguridades y muchas incógnitas, la mayor parte de las personas han de preveer un futuro incierto, esta prevención ha de manifestarse mediante conductas como: el autocontrol, la responsabilidad personal y social, los intereses y los ideales sociales.

Entonces, la idea del fin de la vida se traduce para mucha gente en una gran dosis de tormento. la persona que avanza en edad experimenta dificultades que van desde molestias y dolores físicos a apatías y pérdida de interés por las cosas y la gente y, hasta sentimientos de inutilidad, aislamiento y **desesperación**, que es el término que utiliza Erikson (1968) para resumir todos estos problemas. Este mismo autor postula además, que el último periodo de la vida no debe ser desolador y aterrador para aquellos que han realizado con éxito las tareas de las etapas precedentes⁸, lo que se interpretaría como **integración** (Erikson, 1968).

Así pues, la realización de cada etapa prepara al individuo para la tarea final de la vida, esto es, para la capacidad de enfrentarse a la idea de la muerte sin desesperación y con el sentimiento de que su vida ha sido completa y ha sido vivida en la forma en que debía serlo.

Si las personas han tenido una infancia satisfactoria, una carrera profesional afortunada; un buen matrimonio y una familia que ha crecido y se ha hecho independiente, entre otras cosas, la vida será considerada como la oportunidad de continuar desarrollando los potenciales no utilizados aún en la etapa final. ®

Debido a que la mayoría de las personas suelen estar dedicadas a sus tareas laborales cotidianas y obligatorias, no han tenido la oportunidad de descubrir y menos de ejercer otras capacidades creativas. Un proyecto de investigación de la Universidad de Boston estudió la vida de 30 personas que tuvieron éxito, en su primera etapa laboral en carreras profesionales tradicionales tales como administración o leyes. Después de 30 años de ejercicio profesional, estas personas cambiaron a actividades creativas que les permitieron realizarse en estas actividades como segundas carreras de tiempo completo.

⁸ Al hablar de etapas precedentes en la teoría de Erikson, nos referimos a la postulación que hace el autor de las ocho etapas de la vida, que son: primera; confianza frente a desconfianza, segunda; autonomía frente a vergüenza, culpa, tercera; iniciativa frente a culpa, cuarta; competencia frente a inferioridad, quinta; identidad frente a dispersión de actividades, sexta; intimidad frente aislamiento, séptimo; generatividad frente a estancamiento, y octava; integridad frente a desespero (Erikson, 1968).

Probablemente, se encuentre que la oportunidad de desarrollar nuevas áreas de habilidades, nuevos valores y nuevas características de personalidad, es una parte importante en la vida de cada persona, pero la manera como ésta logre experimentar esta oportunidad, dependería de las experiencias pasadas, por lo que las personas que aumenten su capacidad de crecer y tomar nuevas oportunidades durante su vida es muy probable que lo seguirá haciendo.

Otro elemento a destacar en el aspecto psicológico tiene mucho que ver con el *estado de soledad*, esto quiere decir que en el ciclo de vida comprendido entre los 40 a 60 años se comienza a sufrir las consecuencias del crecimiento y alejamiento de los propios hijos o lo que se denomina el "nido vacío". Además, el reencuentro de la pareja después de un largo período de tiempo de convivir solamente unas pocas horas del día, producto de la responsabilidad al trabajo, llevan a establecer a la pareja nuevos patrones de intimidad, conforme descubren de pronto que ausentes ya los hijos, su cónyuge es todo lo que tienen.

A medida que se resuelven los problemas de soledad, y crece la autoaceptación y la satisfacción, así mismo, el aprendizaje de que sus vidas son realmente su propia responsabilidad; empieza un período de relativa estabilidad y conformidad asociado a la edad cincuentaria. La persona se suaviza, se vuelve más cálido, valora más que nunca sus antiguos lazos de amistad pero, al mismo tiempo, se preocupa más por el reconocimiento de las habilidades declinantes, la intuición de problemas de salud, la competencia de personas más jóvenes y otros asuntos más de (envejecimiento). Conforme la persona se estabiliza, debe empezar también a prepararse para la jubilación y el cambio potencial en el estilo de vida que puede venir como resultado de los cambios en el estatus económico, social y de salud.

Durante el período sexagenario hasta la muerte, implica algunas transiciones importantes. La más obvia es la jubilación y los cambios que ésta puede ocasionar.

Para los que están preparados financieramente, esta transición parece ser manejable. Para aquellos cuya capacidad declinante les impone la jubilación y/o para aquellos que deben de reducir su estándar de vida después de retirarse, es más difícil. ®

Pueden agudizarse los problemas de salud y la persona se enfrenta a los posibles traumas de la muerte de amigos cercanos o del cónyuge. Pronto afrontará la situación de volverse dependiente de nuevo.

La muerte se convierte en una realidad, la rutina diaria de vida gira cada vez más alrededor del manejo de la salud física, y el repliegue hacia la autopreocupación, se convierte en una importante amenaza para la persona.

Si la persona puede afrontar de manera adecuada las diversas tareas de la vejez, a evaluar los logros obtenidos, a aprender a apreciar más la sabiduría y la experiencia en contraste a la declinación de las habilidades y competencias reales, puede prepararse para la muerte con, un sentimiento de integración y satisfacción (Erikson, 1968).

2.7 El factor cultural y la calidad de vida de las personas jubiladas

Ni el joven ni el adulto, "ancianos potenciales", son preparados mental y físicamente para afrontar su devenir, socialmente resulta más rentable encaminar sus recursos y energía para la producción material que promover su desarrollo en cuanto seres humanos. Así, la jubilación se convierte en una instancia que se percibe como algo muy alejado al individuo, y hasta que la persona jubilada es arrojado fuera del proceso de producción, es cuando se encuentra con la realidad y generalmente sin armas para afrontarla por carecer de un proyecto de vida propio, o un plan de acción destinado a recibir esta etapa. De ahí que, la capacidad de adaptación es necesaria para enfrentar estos cambios, de lo contrario, la falta de adaptación llevará a la senilidad, al deterioro progresivo y a la desintegración de la personalidad. Sin embargo, estas situaciones se pueden prevenir al sensibilizar a la sociedad de la actitud que se tiene hacia las personas de edad avanzada o del jubilado, pues esta actitud puede estar provocando el desinterés de estas personas por aprender cosas nuevas. Si no esperamos que estén al día con los acontecimientos, que tomen decisiones importantes, que sigan aprendiendo, que sean creativos e innovadores, ¿cómo podrá la persona en ésta situación de crisis, liberarse del papel que le hemos asignado?

Debemos cambiar nuestras expectativas respecto a las personas que se van a jubilar y motivarlos a que sigan ejerciendo las habilidades que poseen, de modo que éstas no se vean disminuidas o deterioradas debido a que existe más de una manera de envejecer bien (Wendkos, 1997).

Uno de los ejemplos del cambio de rol que experimentan los individuos y que al mismo tiempo ilustra el contenido social de la definición de envejecimiento, es propiamente el fenómeno de la jubilación. Aunque legalmente están definidos los parámetros de la edad jubilatoria, culturalmente no se ha logrado definir cuál es la edad jubilatoria. Razón por la cual, podemos encontrar que no todos dejan de trabajar cuando adquieren el derecho a obtener el pago de la jubilación, sino que continúan en actividad (Fuentes, 1978:216).

No obstante, imperando la idea de que los trabajadores de edad avanzada son menos eficientes en algún sentido, sobre todo para adaptarse a nuevas tecnologías.

En un estudio realizado en materia de reeducación, se comprobó que la creencia de que los trabajadores viejos no se les puede enseñar nuevos oficios carece de fundamento si se emplean métodos adecuados (Craig, 1992, Fuentes, 1978).

Un efecto directo de la jubilación es que afecta el modo de vida. Las amas de casa tienen libertad para organizar su tiempo, pero sus vidas están atadas a las demandas de atención del hogar. Los niños van a la escuela dentro de determinados horarios, mientras que los adultos que trabajan ven limitado su tiempo por la necesidad de estar en la fábrica o en la oficina, pero de pronto todas estas limitaciones desaparecen, y la asistencia diaria al trabajo deja de ser parte de la

rutina diaria y entonces lo que significaba una limitación para realizar otro tipo de actividades, se vuelve un tedio de ocio e inactividad.

Frecuentemente la mujer que llega a la vejez, sigue desempeñando el papel que fue suyo durante toda la vida, ya que para una ama de casa no hay jubilación. En cambio el hombre al retirarse del trabajo pierde el contacto fácilmente con sus compañeros y se encuentra sin más amparo que el de la familia, donde incapaz de rendir un servicio productivo, su dignidad sufre y su prestigio disminuye.

La respuesta a esta situación varía de un individuo a otro, según el tipo de trabajo que desempeñaba y, según la personalidad y los intereses ajenos a la ocupación. Algunos ancianos extrañan mucho su trabajo, mientras que otros les agrada no tener que trabajar más.

Existen, además, diferencias de clase social en cuanto a la experiencia de la jubilación o retiro. Los que trabajan por cuenta propia tienden a dejar de trabajar más tarde que los asalariados. La situación de los viejos suele ser mejor en el campo que en la ciudad. En las familias campesinas, en las que en general hay una población considerada, los viejos siempre tienen un rol de orientador en cuanto a la enseñanza de las nuevas generaciones, bien transmitiéndoles valores tanto sociales como culturales y por ende valores en cuanto al trabajo de ahí que las personas de edad avanzada no se convierten en un estorbo ni en mano de obra desechada. Esto es importante destacarlo, puesto que el campo, donde predomina la actividad agrícola por excelencia, no fue en su origen tomado en cuenta en las leyes de seguridad social.

¿Sería mejor que el trabajador de edad avanzada se le dejará optar entre si continúa trabajando o no ?

Esta opción tiene que ser auténtica, puesto que la libertad para decidir entre el trabajo y la jubilación es más concreta si se garantizan ingresos futuros adecuados a la alza del costo de la vida. Si las primas jubilatorias van en aumento en lapsos periódicos, es indudable que a la larga será mayor la proporción de trabajadores viejos que decidan retirarse, pero siempre quedarán personas que querrán seguir trabajando, sobre todo en las ocupaciones que despiertan su interés, esto se podría apoyar en la teoría de la actividad, la cual sostiene que cuanto más activa permanece la persona de edad avanzada, mejor será su envejecimiento (Papalia, 1997).

Sin embargo, existe la otra teoría, la teoría del retiro, que plantea que el retiro de las personas de edad avanzada, tanto del trabajo, como de los amigos y otro tipo de actividades forman parte de un proceso de alejamiento normal, puesto que una mejor preocupación por sí mismo y una menor inversión emocional en los demás se considera también normal. Esta teoría predice que a medida que las personas se retiran, su moral se mantiene en alto (Cumming y Henry, 1961, citado por Craig, 1992).

2.8 Los factores de la salud en las personas de edad avanzada vs los factores de salud de los jubilados

Existe una estrecha relación entre la salud y la vida activa; sin embargo, podríamos afirmar que, sin salud, las actividades para participar en la vida de la comunidad, disminuyen o desaparecen; sin amistades, compañeros y un propósito en la vida, muchas personas de edad avanzada no encuentran razón alguna para mantenerse en buen estado de salud.

Otra consideración importante que repercute en la reacción ante la jubilación es la salud de muchos trabajadores que dejan la fuerza de trabajo, voluntaria o involuntariamente, a causa de la mala salud (Craig, 1992).

Se consideran las necesidades de los jubilados en función de la insuficiencia de sus entradas, de su aislamiento y su estado de salud. Las características del ser social jubilado van a estar definidas por el marco social en que se inscribe.

Dentro de una lógica capitalista, un ser social es un agente productor que dispone de fuerza de trabajo. En el momento en que ya no se le reconoce como agente productor, no existe más como "ser social". Puede decirse entonces que el jubilado puede definirse por la capacidad del trabajo realizado y que éste corresponde a la parte economizada de sus recursos destinados al sostenimiento de la capacidad empleada en el trabajo pasado.

En las personas asalariadas se toma como inicio de la vejez el momento de la jubilación, pero este es sólo un factor socioeconómico y a veces, individual, pues recientemente en la burocracia tanto del Estado como privada, hay quien se jubila a los 50 años de edad o menos, después de haber laborado 30 años. Esto quiere decir que la tendencia es comenzar a prestar sus servicios laborales a temprana edad.

Una manera de analizar el comportamiento del jubilado en la estructura social puede ser a través del concepto de adaptación a su situación como jubilado.

El concepto de senectud no es estático. Los adelantos médicos de los últimos decenios han logrado prolongar la vida humana más allá de los ochenta años; en consecuencia, las definiciones sobre vejez no pueden ser las mismas que en épocas pasadas, cuando se consideraba viejo a un individuo de 40 años, ya que actualmente se habla de la cuarta edad, en donde las personas de 60 años, fuera de la interpretación burocrática de la jubilación son personas activas físicamente y saludables. Esto debido a que en las últimas décadas la promoción de la salud ha permitido el aumento de la edad y la calidad de vida (Bobbio, 1996).

La promoción de la salud integral del anciano, debería de ser uno de los principales objetivos de los programas de salud pública y de medicina preventiva, con un especial énfasis en las medidas higiénicas y dietéticas, capaces de prevenir o retardar el desarrollo de enfermedades incapacitantes.

Muchas personas de edad avanzada requieren de exámenes periódicos para reconocer sus problemas de salud. El deterioro se evitaría o retardaría a través de medidas oportunas de vigilancia continua. Se considera que la prevención de

enfermedades de estas personas, es importante tomar en cuenta por muchas razones, entre ellas, el de tratar de mantener la salud del individuo a medida que envejece; el de mantener su salud mental; y el de preservar su posición y circunstancias sociales (Fuentes, 1978).

La idea tradicional de la salud, ha cambiado enormemente, ya que cada vez más las personas están atentas a los nuevos descubrimientos en materia de como conservar la energía y vitalidad propias de las personas saludables. Este alcance al conocimiento nos permite observar que con mayor frecuencia las personas de edad avanzada se encuentran más conscientes de sus estados de salud y en ocasiones a pesar de alguna limitación física, se mantienen activos y optimistas.

Las investigaciones demuestran claramente que el declinar de la salud es consecuencia de la edad avanzada, sin embargo, demuestran también que la disminución en la salud y el impacto de ésta dependerá de variables como educación, recursos económicos, dieta y nutrición, edad, sexo, y conceptos culturales de enfermedad y sistemas de apoyo, entre otros (Brathwaite, 1986, citado por Papalia, 1997)

Es evidente, que la existencia de instituciones de apoyo para el tratamiento y prevención en las enfermedades y padecimientos de la población en edad avanzada, traería como consecuencia el aumento de esperanza en una vida con mayor calidad.

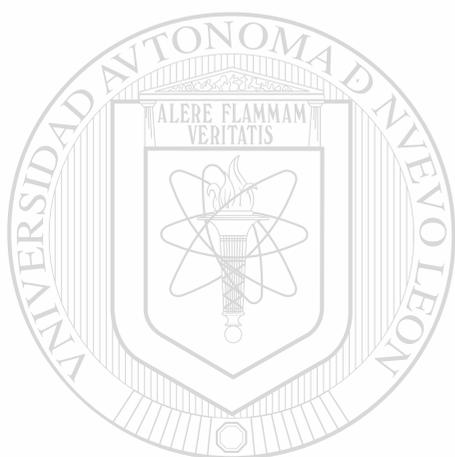
2.9 Formulación de hipótesis y relación de variables

Sobre la base de los conceptos claves abordados dentro de este capítulo, formulamos algunas premisas hipotéticas que nos permiten ver la relación del fenómeno.

- 1.-Se carece de un programa de preparación para las personas que están próximas a jubilarse en el Hospital Universitario Dr. José E. González .
- 2.-Que las personas que están próximas a jubilarse carecen de orientación en el manejo adecuado de su tiempo libre y la administración del mismo.
- 3.-Que las personas que están próximas a jubilarse se encuentran desprovistas de la información acerca de los procedimientos que necesitan hacer para tramitar su jubilación
- 4.- Que las personas que están próximas a jubilarse experimentan cambios psicológicos a nivel individuales, (de auto-estima), familiares, (de reconocimiento) y sociales (de auto-realización).
- 5.-Que las personas que están próximas a jubilarse desconocen el manejo adecuado de sus hábitos de salud.
- 6.-Que las personas que están próximas a jubilarse, se encuentran próximas a experimentar un reencuentro con la pareja.

Formuladas estas hipótesis, nos adentramos al fenómeno partiendo de cuatro variables claves rectoras de la investigación que son: los aspectos culturales, legales, psicológicas y de salud.

Tomamos como definición de partida el que una variable es una propiedad que puede variar, adquiriendo diversos valores y cuya variación es susceptible de medirse (Hernández, 1994)



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO TERCERO ABORDAJE METODOLOGICO

3 Aspectos generales

La idea de realizar este estudio de acercamiento surgió a raíz de la propuesta hecha para llevar a cabo un programa para preparar a las personas que se van a jubilar en el Hospital Universitario Dr. José E. González de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Nuevo León, por la Lic. Carina D. Guzman Ferreiras y el Lic. José Martín Cavazos Rodríguez quienes realizaron su Tesis de Maestría *La situación actual en el proceso de pre-jubilación en algunas organizaciones de Monterrey*. Este estudio surgió en el momento en que me desempeñaba como Jefe de Recursos Humanos del Hospital Universitario, en donde una de las funciones fue realizar las entrevistas de retiro, entre éstas, la de jubilación, una entrevista individual en donde se intercambiaban emociones, sentimientos, temores, expectativas que se quedaron en este último encuentro formal, y esto nos motivo a trabajar con esta temática de investigación.

Para dar inicio al estudio, se elaboró un anteproyecto que se presentó al Director de la dependencia en 1993, y debido a la situación imperante en esos momentos, específicamente, en el aspecto a la jubilación dinámica en los trabajadores de Estado y las fuerzas económicas y de mercado que predominaban en esos momentos, no permitieron la realización del estudio. En 1997, se planteo nuevamente a la Dirección el anteproyecto y esta se interesó para su realización.

3.1 Selección de la muestra (población de estudio)

En el Hospital Universitario, como dependencia de la Universidad Autónoma de Nuevo León, para tramitar la jubilación de sus trabajadores se basa en el Contrato Colectivo de Trabajo donde se establecen los siguientes requisitos: uno, los trabajadores que hayan cumplido 30 años de servicio, independientemente de la edad, los cuales tendrán derecho al 100% de sus prestaciones, y dos, los trabajadores que al cumplir 60 años de edad y cuando menos 20 años de servicio, tendrán derecho a la jubilación con un 80% de prestaciones, cabe aclarar que estas condiciones y/o requisitos estuvieron válidos hasta febrero de 1998 (Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Autónoma de Nuevo León, 1997).

Después de una revisión minuciosa de los archivos del personal del Hospital Universitario, cuantificamos una población de trabajadores que estaban próximos a jubilarse. En este sentido, este hallazgo documental nos permitió caracterizar de la

siguiente manera el universo de los trabajadores: un primer grupo por antigüedad y un segundo grupo por edad.

La recolección de datos documentales expresados en esos listados se generaron en Junio de 1997, y nos arrojaron la población con los requisitos antes mencionados el cual fue de 60 personas de las cuales tomamos como universo muestra a 50, dado que el resto se jubilaron en lo que se elaboraba el instrumento. Cabe aclarar que el universo-muestra de tipo no estadístico estuvo compuesto por trabajadores de las distintas categorías que se desempeñan en el Hospital Universitario.

3.2 Selección del instrumento (cuestionario)

3.2.1 Criterios de selección

Debido a las experiencias en las entrevistas de retiro con el personal que estaba próximo a la jubilación, surge la idea de elaborar un cuestionario a través del cual, recabar información respecto a las necesidades que estas personas manifestaban durante la entrevista, fue la guía que nos permitió la elección del cuestionario como instrumento y la elaboración de los indicadores, que dieron forma al instrumento, estos fueron planteados con cierto conocimiento, utilizando el apoyo metodológico lo cual permitió que el instrumento quedará conformado con preguntas abiertas y cerradas y sistematizadas, agrupadas de tal forma que nos llevaron a medir los ejes centrales en los que se basa el estudio.

Una vez estructurado el instrumento, se afinó con el aporte teórico de la literatura revisada. Quedando conformado con 105 preguntas.

3.2.2 Objetivos del cuestionario

El objetivo del cuestionario fue conocer a profundidad los diferentes indicadores, así como sus índices referidos a los cuatro aspectos siguientes: el aspecto cultural, el aspecto legal, el aspecto psicológico y el aspecto de salud en las personas que están próximas a jubilarse.

3.2.3 Selección y capacitación de encuestadores

Se contactó un equipo de profesionistas para la aplicación de las entrevistas, contando aquellos con habilidad para relacionarse, especialmente con personas de edad avanzada. Así mismo, se proporcionó capacitación respecto al instrumento, explicando cada una de las preguntas así como la intención de éstas, con el fin de recabar precisamente la información para la cual estuvo diseñado el instrumento y para aclarar cualquier posible duda o comentario sobre la aplicación.

También, la aplicación de la prueba piloto permitió que los entrevistadores se consustanciaron más con el instrumento, a través del cual se realizó el primer acercamiento a la población en estudio y el manejo del cuestionario.

3.2.4 Técnica de aplicación del cuestionario

Se utilizó la guía del propio encuestador, para la aplicación del mismo; debido a que se ha observado que presenta ventajas que nos permitirían adentrarnos en las personas encuestadas, además de dar flexibilidad al poder repetirse la pregunta y estar seguro de que fue captada y poder así, verificar la validez de la información.

Previo a la aplicación definitiva del instrumento, se aplicó una **prueba piloto a 12 trabajadores**, seis hombres y seis mujeres, seleccionados estos de forma aleatoria, con la finalidad de revisar y validar las preguntas y poder realizar las posibles correcciones para la aplicación definitiva del instrumento.

Dos entrevistadores fueron los responsables de realizar el levantamiento de los datos. La aplicación de la entrevista se realizó en la oficina de Recursos Humanos del Hospital Universitario, previa cita el trabajador acudía a esta oficina, la entrevista tenía una duración aproximada de 45 minutos de tal forma que se lograron hacer un promedio de cuatro entrevista en el lapso de las nueve de la mañana a las 12 de mediodía.

3.3 Unidad de observación

La unidad de observación y análisis, lo caracterizamos como el trabajador de planta, mujer y hombre del Hospital Universitario de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Nuevo León y que cumpliera con los requisitos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo para el trámite de su jubilación.

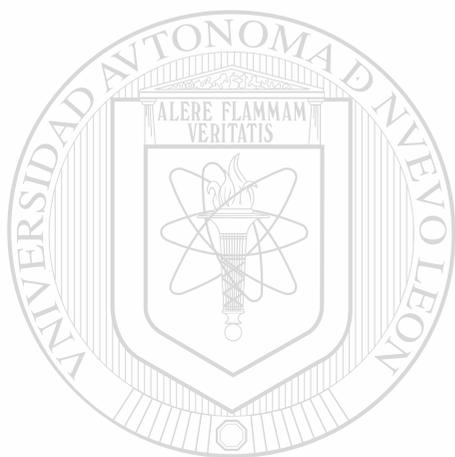
3.4 Prueba técnico estadística del instrumento: codificación, captura, y procesamiento del datos

La codificación del instrumento se realizó sin dificultades ya que la mayor parte de la preguntas se diseñaron cerradas y sistematizadas, y en cuanto a las preguntas de respuestas abiertas se lograron codificar adecuadamente.

Posteriormente a la codificación del instrumento, se elaboró el programa para la base de datos en el paquete estadístico SPSSPC, en el cual, se vaciaron los datos codificados de los instrumentos por un capturista experto, contratado para ese fin.

Se aplicó la prueba estadística de Ji cuadrada (X^2), prueba que sirve para medir y evaluar las hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas (Selltiz, 1980).

Este procedimiento nos arrojó la primera corrida de todos los datos, que incluyó las frecuencias, media, moda, desviación estándar, para después elegir las variables y los indicadores que resultaron significativas al estudio y realizar los cruces con las variables sociodemográficas, y así poder descubrir datos que pudieran ser interesantes para la propuesta y elaboración de nuestro programa de preparación para la jubilación. El análisis estadístico de estos cruces nos permitieron concluir aspectos para el abordaje de nuestro objeto de estudio.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPÍTULO CUARTO ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS

El presente capítulo tiene como objetivo presentar el análisis estadístico del escenario empírico de esta investigación. Aquí abordaremos variable por variable con sus respectivos indicadores, el estudio de la información.

**CUADRO I
OCUPACIÓN**

OCUPACIÓN	F	%
Intendente	1	2.0
Aux. Administrativo	13	26.0
Técnico	18	36.0
Aux. de enfermería	6	12.0
Enfermera general	7	14.0
Profesionista	5	10.0
Total	50	100

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En relación al indicador, *la ocupación del personal entrevistado*, podemos decir que la media estadística del personal entrevistado se ubica en una ocupación de técnico, esto quiere decir en términos porcentuales que el 62% representan a los auxiliares administrativos y técnicos, por lo que podemos decir que es significativa esta cifra a tomar en cuenta para el momento de diseñar el programa de propuesta.

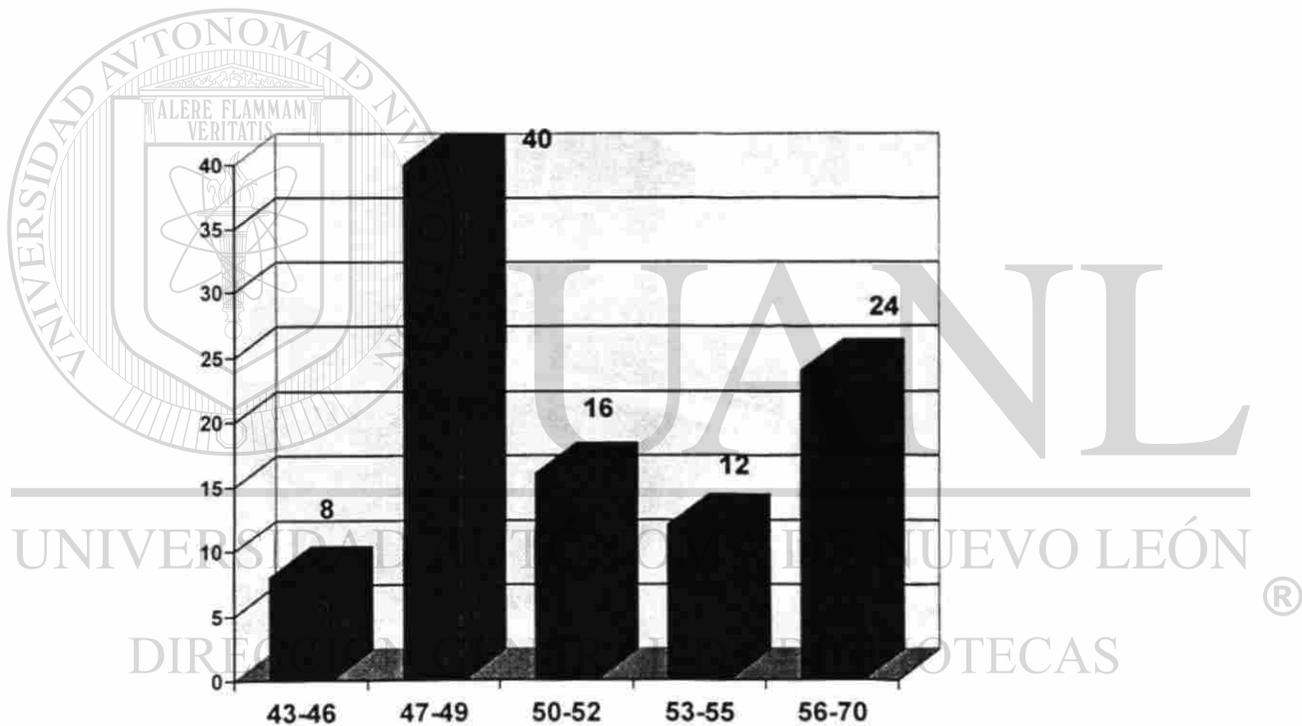
CUADRO II

SEXO

Sexo	F	%
Femenino	32	64
Masculino	18	36
Total	50	100

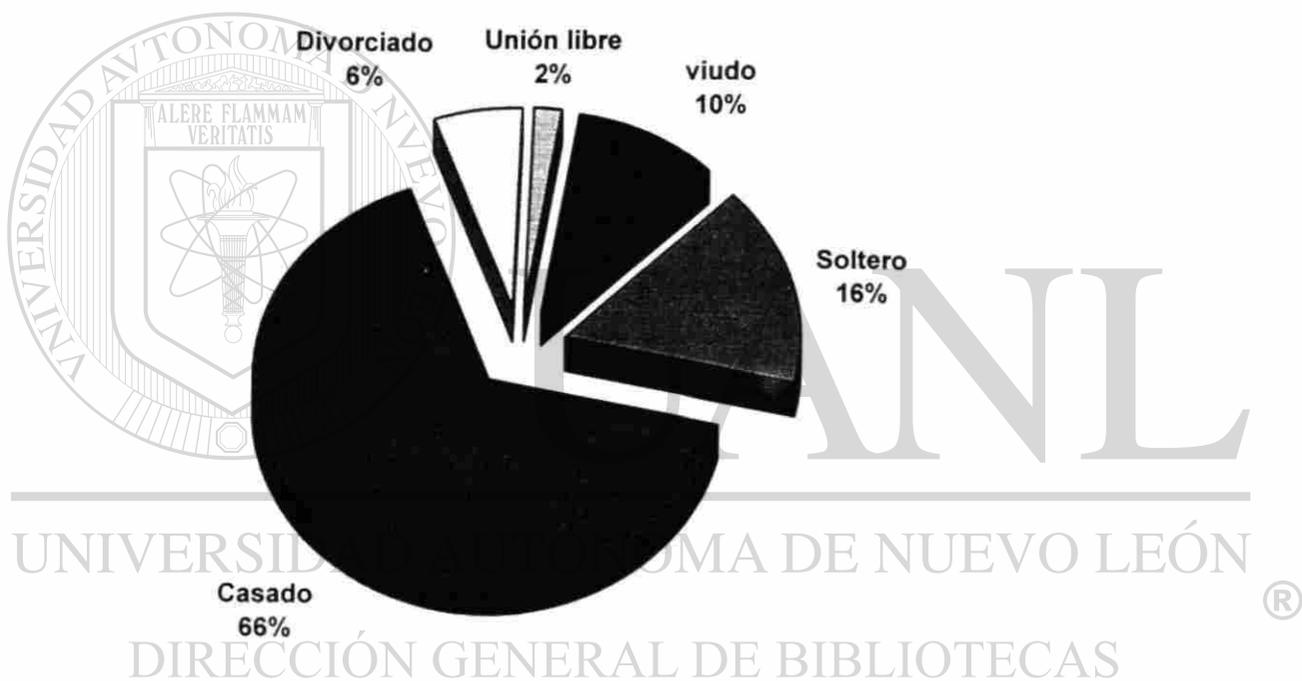
Este dato sociodemográfico de sexo lo podemos analizar partiendo de que un mayor porcentaje de los entrevistados se ubica en el sexo femenino, representando un 64%, es decir, 32 mujeres de la totalidad de los entrevistados. El resto, o sea, el 36% representa el sexo masculino con 18 trabajadores.

GRÁFICA 1
EDAD



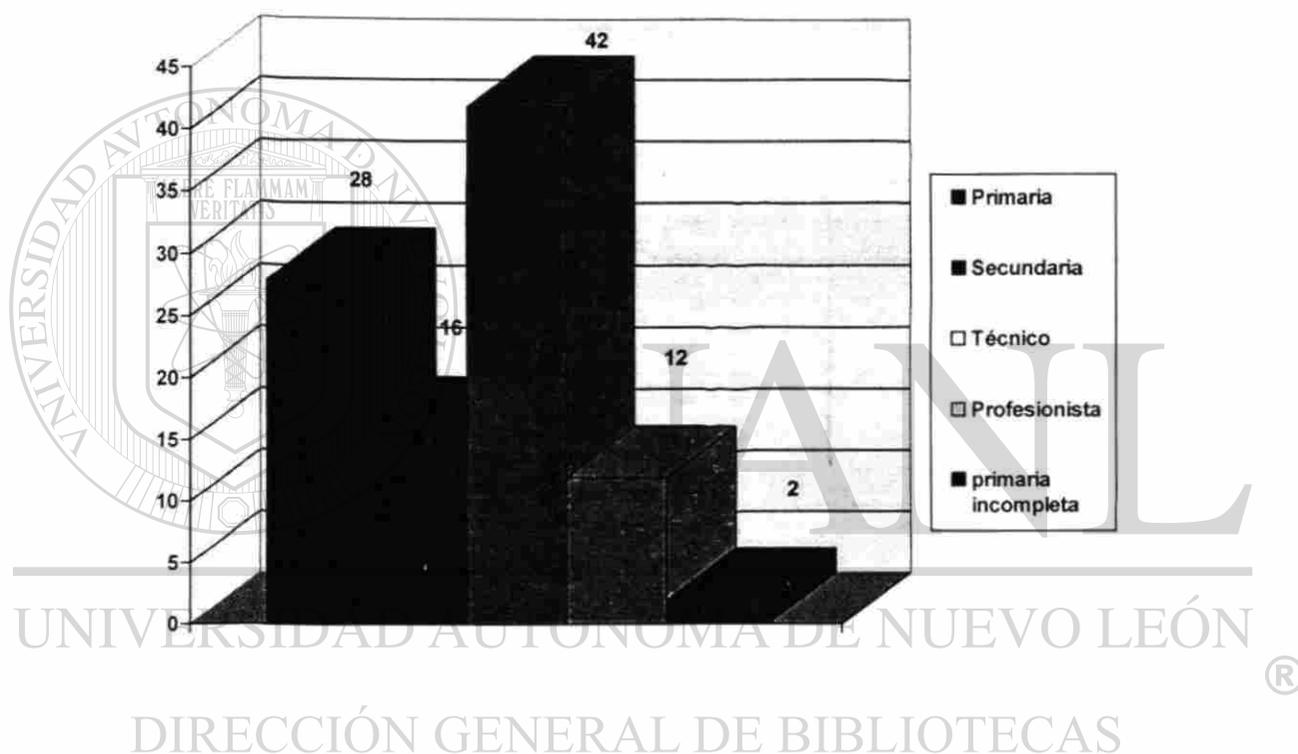
En los resultados de análisis del indicador *edad*, nuestros entrevistados se ubican en las edades siguientes, 20 entrevistados que representan el 40% y que tienen entre 47 y 49 años, el 16% que son 8 personas, tienen entre 50 y 52 años, además podemos observar que el 12% que son 6 personas tienen entre 53 y 55 años y el 24% que 10 personas tienen entre 56 y 70 años y el resto que es el 8% se ubica entre 43 y 46 años de edad.

GRÁFICA 2
ESTADO CIVIL



Estadísticamente hablando el indicador *estado civil* alcanzó como promedio el estado civil de casado. En términos porcentuales, el 66%, equivalente a 33 entrevistados, es casado; el 16%, o sea, 8 entrevistados, es soltero; el 10%, es decir, 5 entrevistados, es viudo; y el resto, es decir, el 8%, representan los divorciados y los que viven en unión libre.

GRÁFICA 3
ESCOLARIDAD



Al analizar los datos del indicador *escolaridad*, estadísticamente, vemos que la media del indicador *escolaridad* de la variable sociodemográfico, se ubica en el nivel de secundaria. En términos porcentuales esto se expresa de la siguiente manera: 21 entrevistados que representan el 42% de la totalidad son técnicos, mientras que el 44% tiene escolaridad entre primaria y secundaria y, solo un 12% posee estudios profesionales.

CUADRO III
ANTIGÜEDAD

Antigüedad	F	%
23 años	1	2.0
24 años	2	4.0
25 años	1	2.0
28 años	4	8.0
29 años	36	72.0
30 años	6	12.0
Total	50	100.0

En cuanto a la *antigüedad* como indicador, observamos que el promedio estadístico se ubica en los 29 años. Esto se explica al ver los porcentajes, en donde 36 personas entrevistadas con 29 años de antigüedad, representan el 72% de la población, mientras que el 12% tiene 30 años de laborar, y el resto, el 16%, tiene entre 23 y 28 años de antigüedad en el Hospital Universitario.

Esto quiere decir, tomando en cuenta nuestro criterio muestral, que el 72% que tiene 29 años de laborar en la Institución, empezó a prestar sus servicios en 1967 y que cuentan con una edad promedio de 52 años.

CUADRO IV
TIPO DE FAMILIA

Tipo de familia	F	%
Familia seminuclear	6	12.0
Familia nuclear	33	66.0
Familia semiextensa	1	2.0
Familia extensa	10	20.0
Total	50	100.0

Según el dato sociodemográfico, referido al indicador *tipo de familia*, podemos observar que el 66% de los trabajadores entrevistados, o sea, 33 trabajadores pertenecen y tienen una estructura familiar de tipo nuclear, el 20% que son 10 trabajadores pertenecen a una familia de tipo extensa, y el 14% lo representa los divorciados, las madres solteras y los que viven en unión libre.

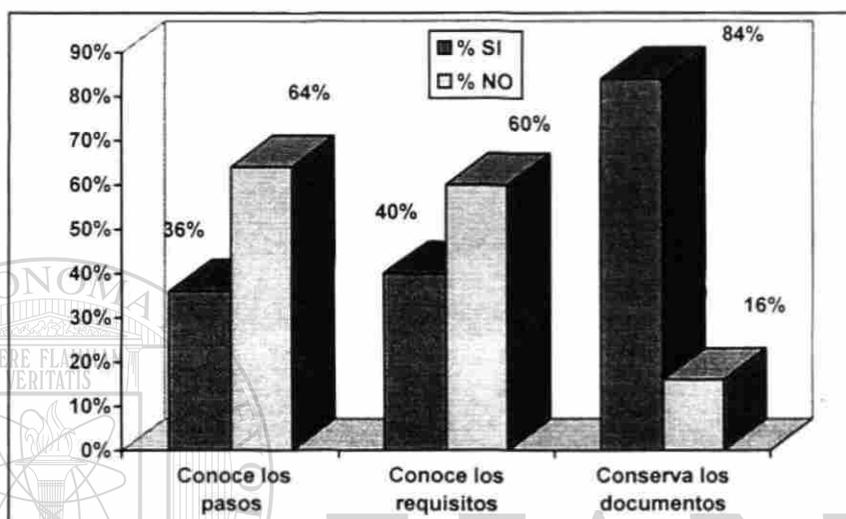
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



GRÁFICA 4

CONOCIMIENTO DE LOS PASOS A SEGUIR PARA EL TRAMITE DE LA JUBILACION

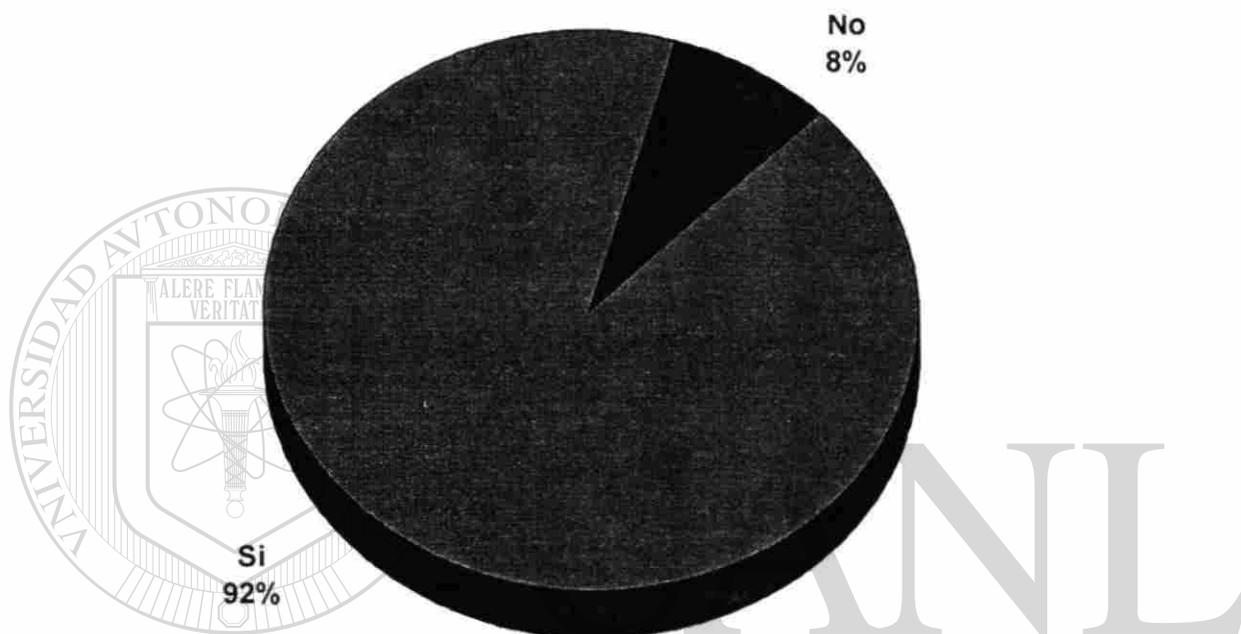


En cuanto al trámite de la jubilación que lo tipificamos como los aspectos relacionados con, el conocimiento del procedimiento administrativo, los requisitos legales que esto implica y el conservar los documentos necesarios por parte del trabajador, podemos observar que en cuanto al primer aspecto, el 64% de los entrevistados es decir 32 trabajadores de 50, dijeron no conocer los pasos administrativos que necesita hacer para tramitar su jubilación, mientras que un 35% o sea 18 trabajadores manifestaron que si los conocían. En cuanto al segundo aspecto, el conocimiento los requisitos, 30 trabajadores próximos a jubilarse o sea el 60% de la población dijo no conocer los requisitos para tramitar su jubilación, el resto, o sea el 40% que son 20 entrevistados, manifestaron si conocerlos. Al referirnos al tercer aspecto, analizamos que el 84% de la población que son 42 trabajadores entrevistados si conservan los documentos, tales como copias de cheque, copias de las vacaciones, cartas de antigüedad, etc. y el resto el 16% que son 8 trabajadores no los conservan.

De aquí podemos inferir, que aunque un gran porcentaje de trabajadores entrevistados dicen no conocer los requisitos y procedimientos, si están conscientes de que los documentos les son útiles para el trámite burocrático de su jubilación.

GRÁFICA 5

LLEGADO EL MOMENTO LA POBLACIÓN ENTREVISTADA TOMARA LA DECISIÓN DE JUBILARSE



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

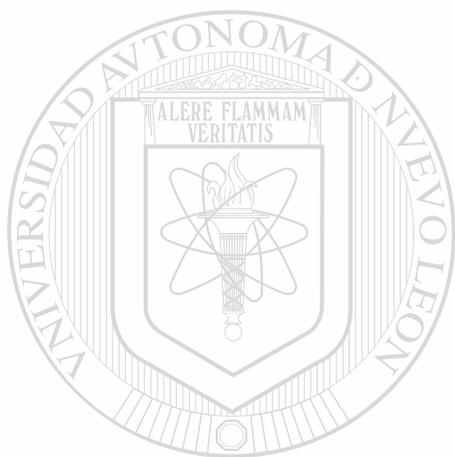
®

El análisis del indicador *llegado el momento tomará la decisión de jubilarse* nos lleva a inferir que casi la totalidad de los trabajadores entrevistados es decir el 92% de la población, dicen que si tomaran la decisión de jubilarse, llegado el momento legal que le corresponda, ya sea por edad o por antigüedad.

Esta decisión si la relacionamos con el indicador siguiente que se refiere a la *obtención de información o asesoría* que los trabajadores pudieran recibir, podemos deducir que aunque estos no reciben ningún tipo de asesoría, puesto que el 96% así lo manifestó, su decisión de jubilarse viene dada más bien, por motivos personales que por políticas institucionales de jubilación, en este sentido, si analizamos el indicador referido a la decisión de jubilarse, y el conocimiento de cuanto va a ganar, podemos ver, que aún en la ausencia de asesoría, que

podieran recibir los trabajadores, un 86% de estos no conocen su destino económico en la fase de la jubilación, y el 14% restante dijo si conocer cuanto percibiría en términos monetarios.

Por otro lado, se puede decir también el porqué de esta decisión personalizada de jubilarse ya que un 86% de los trabajadores manifestó no poseer información oportuna en cuanto a los trámites, procedimientos y requisitos para jubilarse, mientras que el 14% o sea 7 trabajadores manifestaron si conocer los requisitos.



UANL

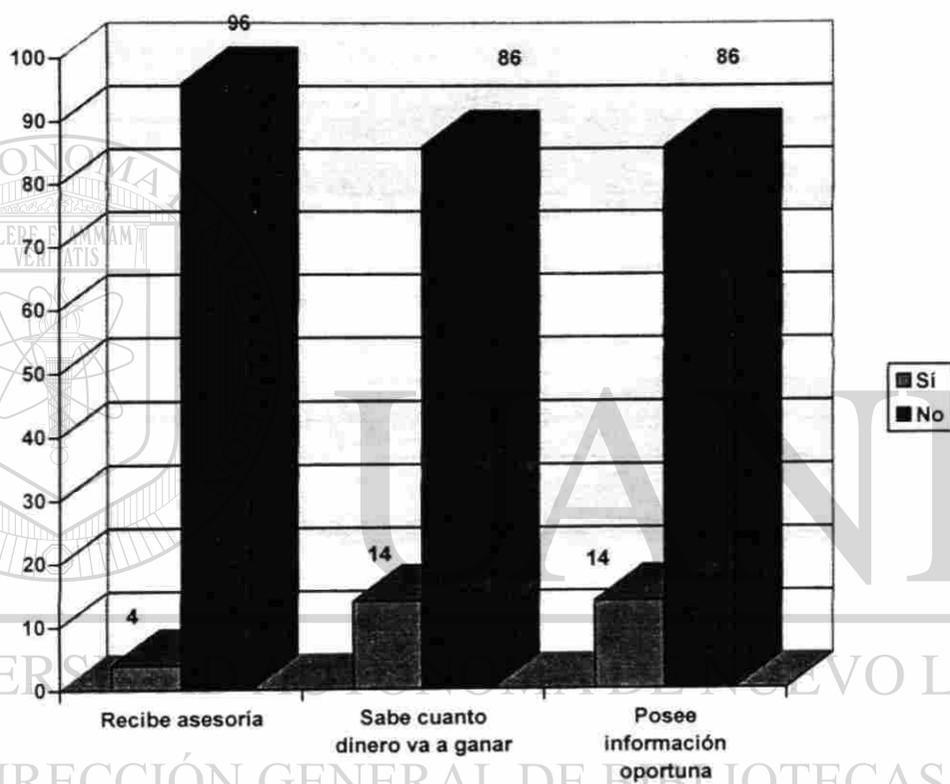
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

GRÁFICA 6

OBTENCION DE INFORMACION Y ASESORIA SOBRE LA JUBILACION



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUADRO V

CAUSAS POR LAS QUE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS SE JUBILARAN

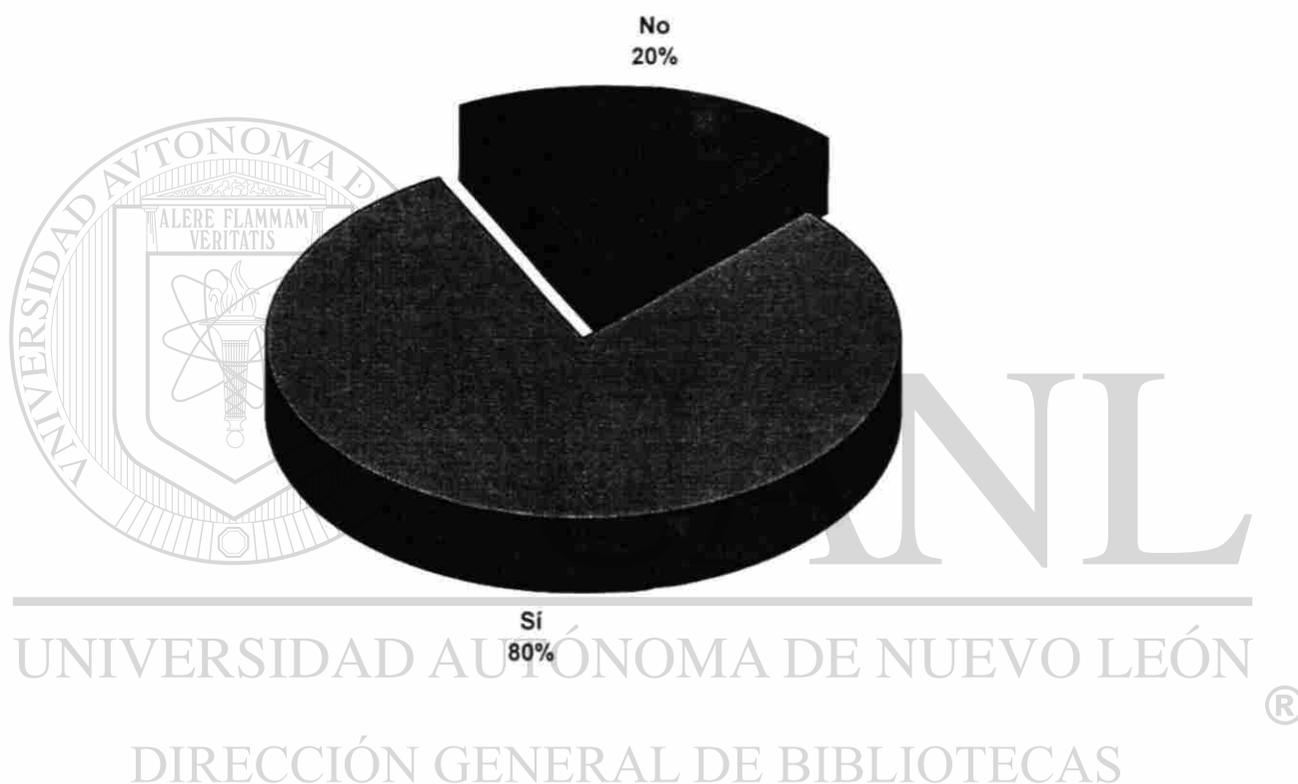
Causas	F	%
Para realizar otra actividad	16	32.0
Por ser lo justo	15	30.0
Por incapacidad o limitación física	8	16.0
Por el cansancio y para descansar	2	4.0
Porque no se siente motivado	1	2.0
Para sentirse realizado	1	2.0
No se jubilara	4	8.0
No contesto	3	6.0
Total	50	100.0

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

En este indicador observamos que las *causas principales por la que los trabajadores se jubilaran* es por una parte, para realizar otra actividad, y por otra, porque consideran justo su decisión. Esto lo podemos ver cuando el 34% y el 32% respectivamente, de los entrevistados respondieron de esta forma. También podemos decir que al 17% de los trabajadores se sienten enfermos y con incapacidades que les limitarían seguir laborando como ellos quisieran, un 4.2% lo hará para descansar; un 8.5% no se jubilará; y el resto lo hará por que se sienten realizado, y por que no se sienten motivados. El 6% no contesto a esta pregunta.

GRÁFICA 7

LA PLANEACIÓN DE QUE VA HACER CUANDO SE JUBILE



En cuanto al indicador de la *planificación de su jubilación*, nuestro escenario empírico nos arrojó la siguiente situación: que el 80% de los trabajadores entrevistados, que son 40, dijeron tener claro el saber que van hacer una vez que se jubilen, mientras que el 20% o sea 10 trabajadores no supieron contestar este cuestionamiento, lo que nos lleva a pensar que este grupo de trabajadores no tienen idea de como planificar su vida una vez jubilado.

De esta manera, de ese 80% que dijo tener claro sobre el que hacer, una vez llegado el momento observamos la siguiente Tabla.

CUADRO VI

LAS ACTIVIDADES QUE REALIZARÁ EL ENTREVISTADO DESPUÉS DE SU JUBILACION

Actividades	F	%
Poner un negocio propio	13	26.0
Seguir trabajando	4	8.0
Seguir estudiando	9	18.0
Cuidar a la familia hijos y nietos	7	14.0
Descansar	6	12.0
No contestaron	11	22.0
Total	50	100.0

En el análisis del indicador *la actividad principal que realizará el trabajador entrevistado una vez que se jubile*, observamos que será el instalar un negocio propio, donde observamos que el 26%, es decir, 13 entrevistados lo manifestaron de esta manera. Se presenta como otra opción el seguir estudiando, donde podemos ver que el 18 %, 9 trabajadores, manifestaron esta actividad como respuesta. El 14%, o sea, 7 trabajadores, dedicarán su tiempo a apoyar a la familia. El 12% manifiestan descansar una vez jubilados. Un 8% seguirá prestando sus servicios como trabajador, probablemente en alguna otra institución. El resto, el 22%, 11 trabajadores, no respondió a esta pregunta, por lo que podemos inferir que los entrevistados no saben que hacer una vez llegado el momento de su jubilación.

CUADRO VII
LE GUSTARÍA DESARROLLAR UNA ACTIVIDAD

Tipo	Femenino		Masculino	
	si	no	si	no
Cultural	15 30.0 %	17 34.0%	7 14.0%	11 22.0%
Artística	15 30.0%	17 34.0%	5 10.0%	13 26.0%
Deportiva	14 28.0%	18 36.0%	12 24.0%	6 12.0%

Al parecer, el indicador *le gustaría desarrollar una actividad*, fue respondido de la siguiente manera: el 44.0% le gustaría desarrollar una actividad de tipo cultural. Podemos observar que de este porcentaje el 30% son mujeres y el 14% son hombres, mientras que para las *actividades artísticas* vemos que el 40% de la población total le agrada desarrollar una actividad de este tipo, distribuyéndose en un 30% para las mujeres y un 10% en los hombres. En cuanto a las actividades de tipo *deportivo* observamos en el sexo masculino un 12% y un 28% en el sexo femenino.

CUADRO VIII

OCUPACIÓN DEL TIEMPO LIBRE Y SU PREFERENCIA POR SEXO

TIEMPO LIBRE	Sexo			
	Femenino		Masculino	
Manualidades	6	12.0%	0	0 %
Actividades culturales	2	4.0%	0	0 %
Actividades del hogar	17	34.0%	2	4.0%
Descansar	1	2.0%	6	12.0%
Deportes	0	0 %	3	6.0%
Otro trabajo	1	2.0%	2	4.0%
Atender familia	3	6.0%	1	2.0%
Estudiar	1	2.0%	2	4.0%
Otros	1	2.0%	2	4.0%
Total	32	64.0%	18	36.0%

En el análisis del indicador *ocupación del tiempo libre y su preferencia por sexo* podemos observar que el mayor porcentaje lo tiene las actividades del hogar, ubicándose en un 38%. De este, el 34% lo representan las mujeres y el otro 4% los hombres. El 14%, es decir, 7 trabajadores entrevistados manifestaron descansar durante su tiempo libre. De este 14% el 12% fueron hombres y el 2%, lo representa las mujeres. Al ver la actividad manualidades, podemos notar que el 12%, representado exclusivamente por las mujeres, manifestó hacer este tipo de actividad durante su tiempo libre. En cuanto a la atención familiar, los datos arrojaron que el 8% atenderá a la familia en su tiempo libre, siendo más representativo la opinión de las mujeres (6%) que la de los hombres(2%).

CUADRO IX
ASISTENCIA A EVENTOS CULTURALES Y DEPORTIVOS

ASISTENCIA A EVENTOS				
Sexo	Culturales		Deportivos	
	si	no	si	no
Femenino	15 30.0%	17 34.0%	14 28.0%	18 36.0%
Masculino	6 12.0%	12 24.0%	9 18.0%	9 18.0%
Total	21 42.0%	29 58.0%	23 46.0%	27 54.0%

El análisis por sexo del indicador de la asistencia a eventos culturales como deportivos, nos hace inferir que la población entrevistada no asiste a este tipo de eventos ya que como podemos observar en los totales de los porcentajes tenemos que solo 21 personas de las 50 entrevistadas dieron una respuesta al indicador de culturales representados estos por un 30% por parte de la mujeres y un 12% para los hombres dando un total de 42%. Para el indicador de deportivos observamos que existe un poco más de participación del sexo masculino con un 18% mientras que las mujeres participan en un 28% dando un total de 46%. Por lo que podemos deducir que el 58% no se inclina a los aspectos culturales de la misma manera el 54% dijo no a los aspectos deportivos. Dato que resulta interesante para tomar en cuenta para el diseño del programa de intervención.

En los cuadros siguientes podemos observar la distribución de la asistencia a las actividades deportivas y culturales.

CUADRO IX a

ASISTENCIA A EVENTOS DEPORTIVOS

TIPO DE EVENTOS DEPORTIVOS A LOS QUE ASISTE POR SEXO		
Evento	Sexo	
	Femenino	Masculino
Futbol	4 17.4%	4 17.4%
football americano	3 13.0%	0 0
beisbol	3 13.0%	3 13.0%
volibol	1 4.3%	0 0
natación	1 4.3%	0 0
Atletismo	1 4.3%	0 0
Basquetbol	1 4.3%	1 4.3%
Ciclismo	0 0	1 4.3%
Total	14 60.9%	9 39.1%

CUADRO IX b

ASISTENCIA A EVENTOS CULTURALES

TIPO DE EVENTOS CULTURALES A LOS QUE ASISTE POR SEXO		
Evento	Sexo	
	Femenino	Masculino
Teatro	6 31.6%	2 10.5%
Cine	3 15.8%	0 0
Pintura	1 5.3%	2 10.5%
Música	1 5.3%	0 0
Aire Libre	3 15.8%	1 5.3%
Total	14 73.7%	5 26.3%

CUADRO X

DISTRIBUCIÓN DE LA PERTENECENCIA A ALGÚN TIPO DE GRUPO POR SEXO

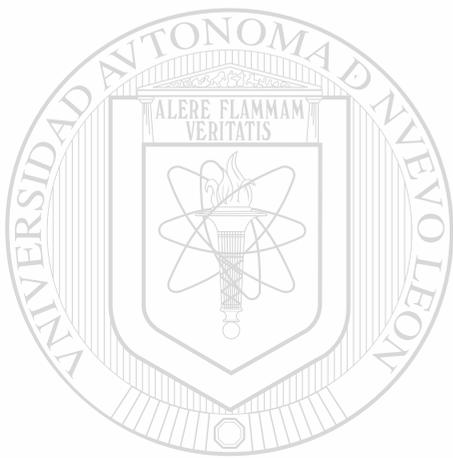
Pertenece a algún grupo	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	Si	No	Si	No
Cultural	1 2.0%	31 62.0%	0 0	18 36.0%
Deportivo	1 2.0%	31 62.0%	2 4.0%	16 32.0%
Esparcimiento	3 6.1%	28 57.1%	2 4.1%	16 32.7%
Político	2 4.0%	30 60.0%	1 2.0%	17 34.0%
Religioso	12 24.0%	20 40.0%	3 6.0%	15 30.0%
Algún otro tipo de grupo	3 6.0%	29 58.0%	1 2.0%	17 34.0%

CUADRO X a

EDAD Y PERTENENCIA A UN GRUPO RELIGIOSO

Edad	Perteneencia al grupo religioso	
	Si	No
43 a 46	1 2.0%	3 6.0%
47 a 50	5 10.0%	15 30.0%
51 a 54	2 4.0%	6 12.0%
55 a 70	7 14.0%	11 22.0%
Total	15 30.0%	35 70.0%

En cuanto al indicador de la *pertenencia a grupos civiles*, solo vemos como significativo el hecho de que un 30% de la población entrevistada manifestó pertenecer a grupos religiosos, en el cual las mujeres manifiestan tener más interés. También es importante señalar que del grupo de personas que manifestaron pertenecer a organizaciones religiosas un porcentaje significativo se encuentran ubicados entre las edades de 55 a 70 años.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUADRO XI

**IDEA QUE LA POBLACIÓN ENTREVISTADA TIENE DE LA SITUACIÓN DE
QUE ESTÁ A PUNTO DE JUBILARSE**

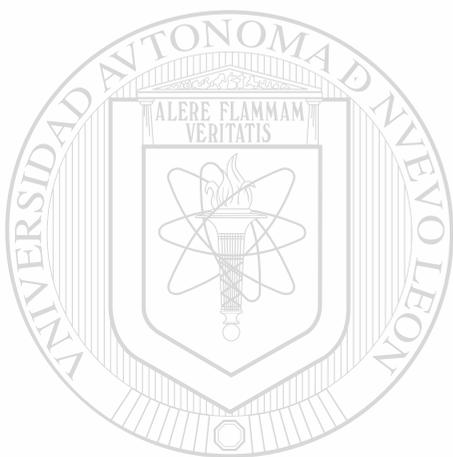
Situaciones	F	%
Satisfacción	6	12.0
Etapas de la vida	1	2.0
Tranquilidad	4	8.0
Tristeza	9	18.0
Sentimiento de vejez	8	16.0
No lo ha pensado	22	44.0
Total	50	100.0

CUADRO a

LA OPINION DE QUE PIENSA DE LA SITUACIÓN DE QUE ESTÁ A PUNTO DE JUBILARSE Y
SU DISTRIBUCION POR SEXO

Pensamiento	Sexo			
	femenino		masculino	
Satisfacción	5	10.0%	1	2.0%
Etapas de la vida	0	0	1	2.0%
Tranquilidad	3	6.0%	1	2.0%
Tristeza	8	16.0%	1	2.0%
Sentimiento de vejez	1	2.0%	7	14.0%
No lo ha pensado	15	30.0%	7	14.0%
Total	32	64.0%	18	36.0%

Aunque en la gráfica no.5 referido a la decisión de jubilarse llegado el momento, en el que nos indica que el 92% está dispuesto a tomar la decisión, en este indicador la *idea que la población entrevistada tiene de la situación de que está a punto de jubilarse* nos muestra una situación paradójica, puesto que 22 de los trabajadores entrevistados es decir el 44% dicen no haber pensado en el futuro inmediato de su jubilación. Analizando este indicador cabe aclarar que las situaciones no son iguales tanto para mujeres como para los hombres. Como podemos observar los mayores porcentajes para ambos sexos se encuentran en el indicador de no lo ha pensado con un total de 44.0% con una ligera tendencia a sentimientos de tristeza con un total de 16.0% en ambos sexos.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUADRO XII

CUÁL SERÁ EL SENTIMIENTO CUANDO NO TENGA QUE IR A TRABAJAR

Sentimiento	Sexo			
	femenino		masculino	
Alegría	5	10.0%	1	2.0%
Tristeza	18	36.0%	6	12.2%
Nostalgia	4	8.4%	5	10.2%
Tranquilidad por la salud	2	4.0%	1	2.0%
No lo ha pensado	2	4.0%	5	10.2%
Total	31	63.4%	18	36.6%

El análisis del indicador *el sentimiento de cuando no tenga que ir a trabajar* observamos que se manifestó con mayor frecuencia el sentimiento de tristeza, que representó un 48.0% total, distribuido, en un 36% para las mujeres y un 12.2% de los hombres. Seguido del sentimiento de nostalgia que representó un 18.6%, es decir, 8.4% para el sexo femenino y el 10.2% para el masculino. El no lo ha pensado equivalente al 14.2%, lo representó, con el 4% el sexo femenino y el 10.2% para el sexo masculino. El resto fue el 12% para alegría y el 6% para tranquilidad problemas de salud. Cabe aclarar que una persona del sexo femenino no contestó a esta pregunta.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUADRO XIII

SENTIMIENTOS QUE SE DESPIERTAN EN LAS PERSONAS ENTREVISTADAS CUANDO PIENSAN EN LA JUBILACIÓN

Sentimientos	Frecuencia
Alegría	35
Optimismo	32
Tristeza	20
Ansiedad	11
Pesimismo	8
Miedo	7

En el indicador *sentimientos que se despiertan cuando se piensa en la jubilación*, la población entrevistada eligió el sentimiento de alegría, seguido del optimismo, la tristeza, la ansiedad, el pesimismo y por último el de miedo.

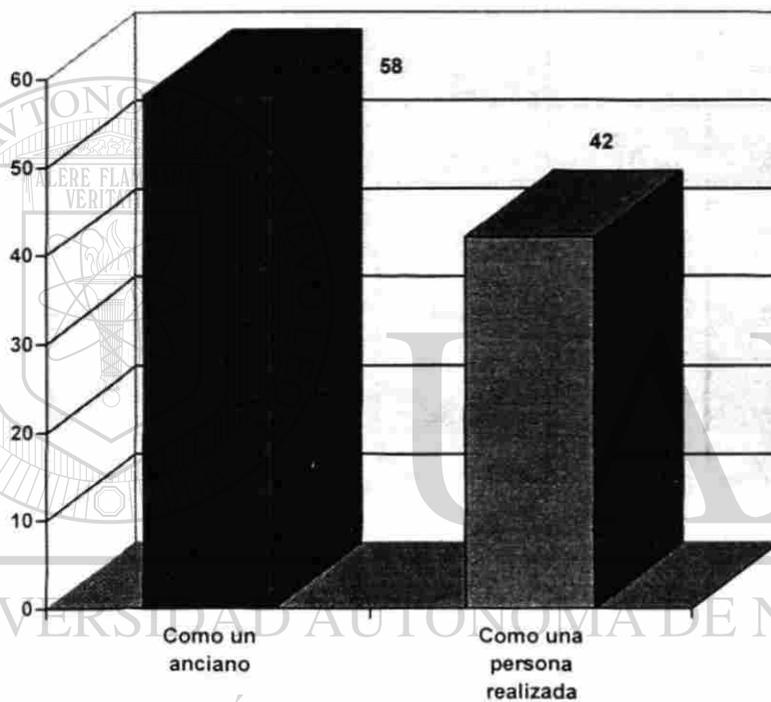
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

GRÁFICA 8

OPINION DE COMO VE LA GENTE A UN JUBILADO



En el análisis de este indicador la *opinión que el entrevistado tiene de como ve la gente a un jubilado*, podemos decir que el 58% del universo muestra contestó que la gente ve a un jubilado como una persona anciana que ya no puede seguir trabajando ni realizando otra actividad, mientras que el 42% manifestó creer que la gente ve al jubilado como una persona feliz y realizada por haber cumplido con su etapa laboral

CUADRO XIV

UNA VEZ QUE SE JUBILE PIENSA TENER MAYOR OPORTUNIDAD EN LAS SIGUIENTES ÁREAS

Oportunidades	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Será más creativo	40	80.0	10	20.0	50	100
Hará lo que le gusta	43	86.0	7	14.0	50	100
Tomará decisiones importantes	32	64.0	18	36.0	50	100
Se enfrentará a retos	40	80.0	10	20.0	50	100

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CUADRO XIV a

UNA VEZ QUE SE JUBILE TENDRÁ MAYOR OPORTUNIDAD EN LAS SIGUIENTES ÁREAS Y SU DISTRIBUCIÓN POR SEXO

Oportunidades	Femenino		Masculino		Total
	si	no	si	no	
Será más creativo	29 58.0%	3 6.0%	11 22.0%	7 14.0%	50 100.0
Hará lo que le gusta	29 58.0%	3 6.0%	14 28.0%	4 8.0%	50 100.0
Tomará decisiones importantes	20 40.0%	12 24.0%	12 24.0%	6 12.0%	50 100.0
Se enfrentará a retos	26 52.0%	6 12.0%	14 28.0%	4 8.0%	50 100.0

El análisis de este indicador, *mayores oportunidades*, nos hace inferir como la vida de las personas próximas a jubilarse puede o no tener otro sentido (debido al cambio), ya que podemos observar a este respecto, que desde el punto de vista creativo un 80%, es decir, 40 trabajadores, dijo que su espíritu creativo va a cambiar, mientras que un 20%, o sea, 10 trabajadores, dice que no va a cambiar, así mismo con la disposición a lo que desean hacer, en este caso el 86% que son 43 trabajadores, dijo que harán lo que les gusta y un 14% manifestó lo contrario. En otro sentido, lo referido a la toma de decisiones, importante para su vida, un 64% respondió que se verán dispuestos a tomar decisiones relevantes, mientras que el 36% dijo que no. Así, el otro índice, enfrentar retos, los datos arrojados nos dicen que el 80%, es decir, 40 trabajadores, está dispuesto a enfrentar retos mientras que el 20% restante no lo está.

Al analizar por sexo este indicador podemos ver que las mujeres tienen una actitud positiva más que los hombres en cuanto a los índices de ser más creativo, de hacer lo que le gusta, de tomar decisiones y de enfrentar retos. Representando el 58%, el 58%, el 40% y el 52% respectivamente.

CUADRO XV
LA AUTOPERCEPCIÓN

Autopercepción	F	%
Activo físicamente	19	38.0
Satisfecho	8	16.0
Integro	13	26.0
Sociable	3	6.0
Depresivo	7	14.0
Total	50	100.0

CUADRO XV a
AUTOPERCEPCIÓN Y SU DISTRIBUCIÓN POR EDAD

Autopercepción	Edad				Total
	43-46	47-50	51-54	55-70	
Activo físicamente	2 4.0%	9 18.0%	2 4.0%	6 12.0%	19 38.0%
Satisfecho	0 0	3 6.0%	1 2.0%	4 8.0%	8 16.0%
Integro	1 2.0%	5 10.0%	3 6.0%	4 8.0%	13 26.0%
Sociable	0 0	1 2.0%	1 2.0%	1 2.0%	3 6.0%
Depresivo	1 2.0%	2 4.0%	1 2.0%	3 6.0%	7 14.0%

En cuanto al indicador *autopercepción*, el 38.0%, el equivalente a 19 trabajadores, respondió percibirse activo físicamente en otros trabajos; el 26.0%, o sea, 13 trabajadores de la población entrevistada, opinó que su jubilación es una etapa de vida que los hará sentir íntegros; el 16% manifestó percibirse como satisfecho; el 14.0% manifestó percibirse como depresivos, y el resto, el 6%, se percibió sociable.

Al analizar este indicador por *edad*, podemos observar que la autopercepción de la actividad física fue reconocida por 9 de los trabajadores con una edad comprendida entre 47 y 50 años, además el 12% es decir 6 entrevistados están ubicados entre 55 y 70 años. El sentirse satisfecho no arrojó ningún dato significativo en ninguna escala de edades, mientras que al percibirse como íntegros, el 10% de los entrevistados, que equivalen a 5 trabajadores, está entre 47 y 50 años. Fueron pocos los que se autopercebieron como sociables. Mientras que en todas las edades encontramos trabajadores con sentimientos depresivos.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CONCLUSIONES

- Un primer aspecto a considerar en esta investigación, es que ella tuvo como objetivo conocer las necesidades de los trabajadores próximos a jubilarse en el H.U., y uno de los hallazgos más interesantes fue que la edad promedio del grupo de estudio (50 encuestados) fue de 49 años. Lo que nos lleva a pensar en la jubilación en términos legales y burocráticos, y que se define como la edad de 60 o 65 años, por lo que entonces se puede observar que la población entrevistada se encuentra con 10 y 15 años de diferencia de lo que marca la definición de jubilación.
- Por esta razón, concluimos que la mayoría de los trabajadores entrevistados se sienten sanos, fuertes y activos físicamente, con deseos de seguir desempeñando alguna otra actividad, o seguir estudiando.
- Otro aspecto, es el que refiere a la *falta de información y asesoría* en el que el trabajador manifestó no poseerla sobre los requisitos y trámites legales que se deben de cubrir para la tramitación oficial de su jubilación y que sin embargo, llegado el momento, el 92% de esta población dijo que tomaría la decisión de retirarse.
- En el aspecto *cultural*, la investigación nos demostró que solo el 42% de los trabajadores asiste a eventos culturales y deportivos, por lo que podemos inferir que esta falta de participación, ya que se da solo como espectador, puede haberse debido a la falta de orientación para el desarrollo de actividades fuera del trabajo diario, pues ya que si se orientara a esta actividad, el 88% de la población femenina del total de las mujeres entrevistadas y el 48% de la población masculina, se inclinarían a realizar alguna actividad relacionada con este tipo de eventos.
- Por otro lado, vemos que *la participación en grupos civiles* por parte de los trabajadores, es muy bajo. Solo en las actividades que se refieren a la participación en grupos religiosos, pudimos observar que existe una correlación entre la participación y la edad, en donde los trabajadores de más edad son los que tienden a pertenecer a este tipo de asociaciones religiosas.
- Cabe señalar que aunque el 92% de los trabajadores entrevistados manifestó jubilarse, llegado el momento, ya sea por edad o por antigüedad, 22 trabajadores de la totalidad, no han pensado a futuro mediano sobre la situación de que están a *punto de jubilarse*, lo que nos lleva a inferir que la asistencia con programas de preparación, apoyaría a que este evento, acto individual o institucional,

caricias psicológicas

11:00 a 13:00

COMIDA

13:00 a 15:00

ψ) Técnica tormenta de ideas: Descubrimiento de sí mismo

15: a 15:45

Técnica de discusión en pequeños grupos:

valores, hábitos

trascendencia del ser

60'

RECESO

15'

16:45 17:00

Dinámica los valores y la bolsa de valores

expresar lo mejor de sí mismo

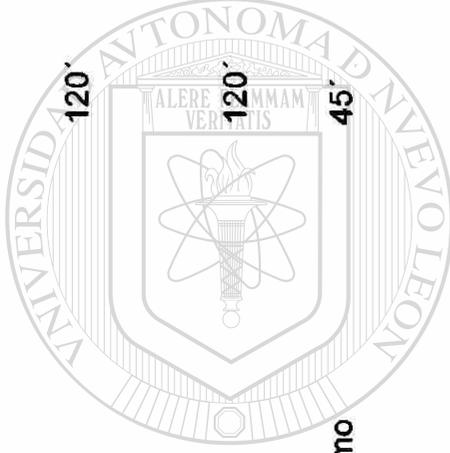
45'

17:00 a 17:45

Despedida y compromisos para el siguiente módulo

15''

17:45 a 18:00



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





**DURACIÓN Y HORARIO DE CADA MÓDULO
TERCER MÓDULO
SEGUNDO DÍA**

DESCUBRIMIENTO DE SI MISMO II

Conferencia sobre:

**el gusto por la vida
estabilidad y salud emocional
responsabilidad**

15'

9:00 A 9:15

Técnica de familiograma:

**Relación Padres-hijos, relaciones intergeneracionales
familia con hijos adultos: "el nido vacío"**

75'

9:15 a 10:30

RECESO

15'

10:30 a 10:45

r) Presentación de las parejas que acompañan al trabajador:

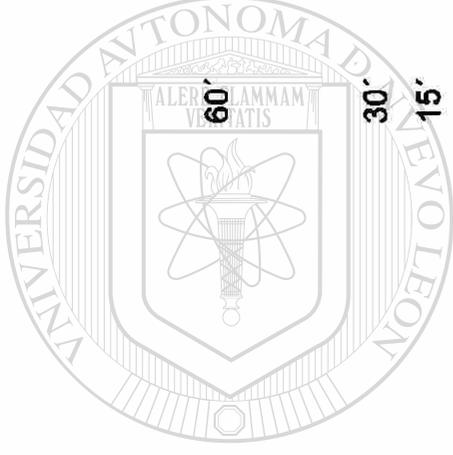
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



redescubrimiento de la pareja, redefinición de sí mismo en relación a la pareja	60'	10:45 a 11:45
Panel entre los participantes sobre: cambios que deben ser reorganizados y acomodados	30'	11:45 a 12:15
Conferencia sobre comunicación	15'	12:15 a 12:30
Dinámica de comunicación: Abrir los canales de comunicación y clarificación de sentimientos	30'	12:30 a 13:00
COMIDA	120'	13:00 a 15:00
Dinámica de sobrevivencia personalizar la solución a los conflictos que puedan aparecer cambios en la dinámica familiar el manejo adecuado de: el tiempo y, los roles	90'	15:00 a 16:30
s) Aceptación y pasos con la familia para el retiro incluir a la pareja en los planes a futuro		



U A N L

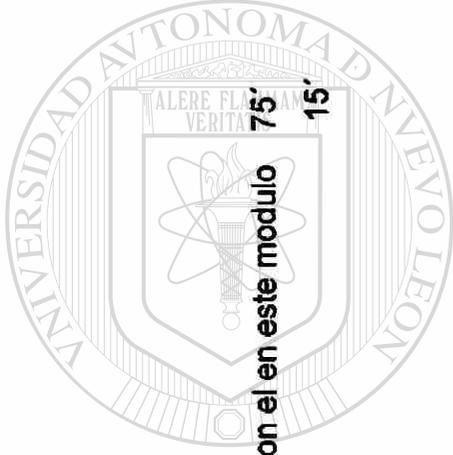
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



establecer un consenso de metas a futuro
identificación de áreas problema para ser corregidas
atención sobre la adaptación necesaria en el hogar
Se invita a la pareja del pre jubilado para que participe con el en este módulo
Despedida y compromisos para el siguiente módulo

16:30 a 17 :45

17:45 a 18:00



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®



DURACIÓN Y HORARIO DE CADA MÓDULO
CUARTO MÓDULO
PRIMER DÍA

INTEGRACIÓN SOCIOFAMILIAR

Trabajo individual de reflexión y replanteamiento de planes a futuro

†) Integración familiar: ajustar o redefinir los planes si es necesario

45'

9:00 a 9:45

Técnica de experiencias pasadas:

uj) Actividades en la comunidad paso de la comunidad a

(el lugar de trabajo) a la comunidad de vecinos

45'

9:45 a 10:30

RECESO

15'

10:3 a 10:45

Conferencia sobre los hábitos y la salud

Elaboración del plan de acción a futuro en cuanto

a los hábitos de salud

15'

10:45a11:00

60'

11:00a12:00

**Hábitos en el consumo de tabaco y alcohol
Sección de preguntas y respuestas**

12:00a13:00

COMIDA

13:00a15:00

Esta tarde estará dedicada a la participación de:

El médico

El psicólogo

El nutriólogo

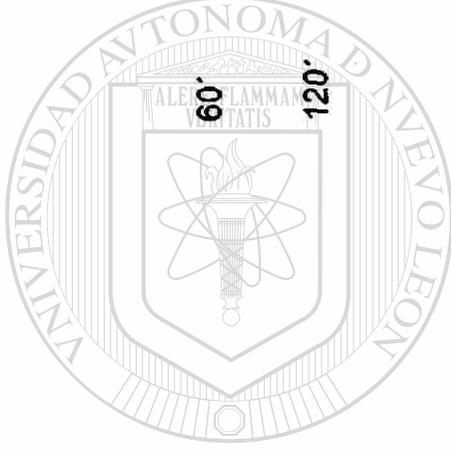
Los cuales participaran con una conferencia y

estarán dispuestos al diálogo abierto con los participantes.

180'

Despedida y compromisos para el siguiente módulo

15'



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





DURACIÓN Y HORARIO DE CADA MÓDULO
CUARTO MÓDULO
SEGUNDO DÍA

PRÁCTICA DE SALUD

Práctica de exámenes de esfuerzo físico

60'

9:00 a 10:00

RECESO

Conferencia sobre:

Los hábitos de deportes y ejercicio físico

15'

10:00 a 10:15

v) actividad física vs sedentarismo

15'

10:15 a 10:30

Trabajo en equipos para:

Identificación de programas orientados a la prevención
y tratamiento temprano de enfermedades

60'

10:30 11:30

Explicación de los cambios en la salud

30'

11:30 A 12:00

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®

Explicación especializada por parte del geriatra

w) La adaptación a la jubilación y a la vejez en consecuencia

12:00 A 13:00

COMIDA

13:00 a 15:00

Técnica discusión en pequeños grupos sobre:

x) Consumo de medicamentos

y) manejo adecuado de la dieta, hábitos alimenticios sanos

60'

Reflexión individual

z) visión y compromisos para el futuro

60'

16:00 a 17:00

Actividades para finalizar el programa:

<Planeación del retorno

30'

<Evaluación del logro de objetivos

10'

<Retroinformación al instructor

10'

<Cierre del programa

10'

<Entrega de reconocimientos

20'

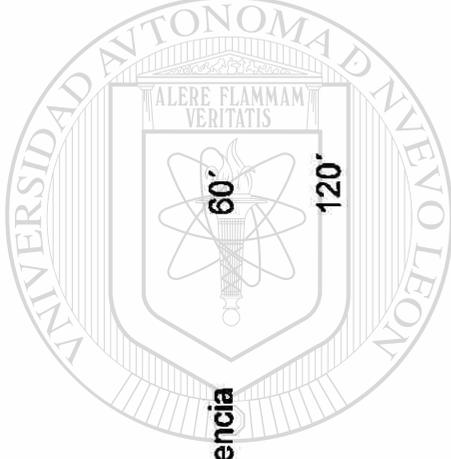
17:00 a 17:30

17:30 a 17:40

17:40 a 17:50

17:50 a 18:00

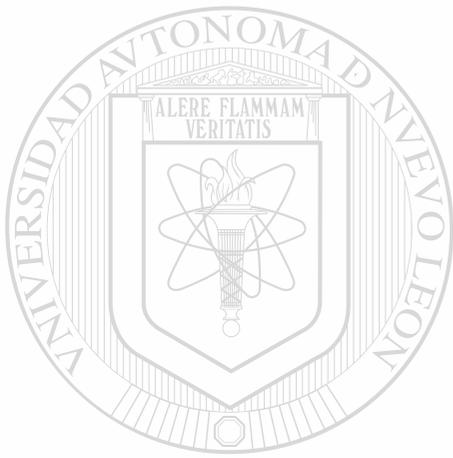
18:00 a 18:20



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

taller de encuadernación
ENCUADERNACIONES PROFESIONALES

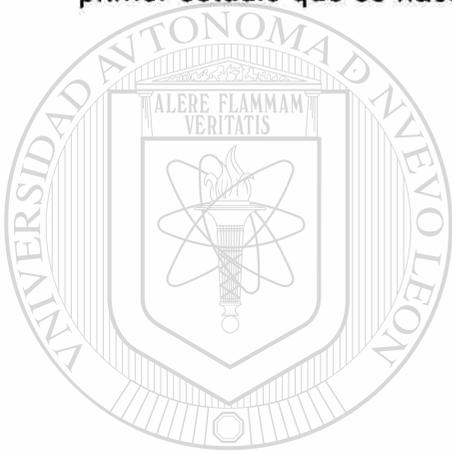
Tacuba No. 1645 Ote. Entre Félix U. Gómez y Héroes del 47
Tel. 344-65-25 Monterrey, Nuevo León



aseguraría la mejor forma de afrontar esta etapa trascendente en la vida de la persona productiva. Así mismo, la planificación de la jubilación adquiere importancia y trascendencia para los que se encuentran en una etapa de pre-jubilados.

- En cuanto al *aspecto psicológico*, no podemos olvidar que el trabajador que ha pasado 30 años de su vida asistiendo regularmente a su lugar de trabajo, desempeñando sus funciones, guiándose por un horario y una rutina, se encuentre repentinamente en una situación en que ya no tiene que hacerlo, que también en forma inesperada, en su hogar, es un extraño, que su rol en el trabajo no es el mismo que en su casa y que su estatus ha cambiado. No obstante, la población entrevistada, al pensar qué sentimiento le despierta el saber que se va a jubilar, el sentimiento que se presentó con más frecuencia fue el de la alegría. Cuando se preguntó sobre la situación de cual sería su sentimiento en el momento que no tuviera que ir a trabajar, el de tristeza representó casi la mitad, es decir el 48% . De cualquier manera, la jubilación para la población entrevistada no será obstáculo para seguir sintiéndose creativo, enfrentarse a retos, hacer lo que verdaderamente le gusta y tomar decisiones importantes, aquí pudimos observar que las mujeres de nuestro universo muestra, en este sentido, tienen una actitud más positiva que los hombres.
- Los trabajadores consideraron que la *familia* representa un papel muy importante, pues el trabajador cree contar con el apoyo y la aceptación de que será bien recibido una vez que se jubile, de ahí que la preparación del trabajador junto con su familia, para esperar el evento de la jubilación se importante. En este momento, ciertos ajustes preventivos en las relaciones de pareja y familiares se hacen indispensables, por lo que el trabajador pudiera realizar una nueva estructura y un nuevo plan de acción a futuro en torno a la nueva etapa de su vida. La familia representa, llegada la vejez, el apoyo y dependencia de los demás, ya que una vez llegado este momento se comienza a preparar para la etapa final de la vida, éste es el sentimiento que manifestó nuestra población, sin embargo, la confianza y la esperanza imperan en las definiciones que sobre la vejez manifestaron los trabajadores.
- También podemos concluir que la población entrevistada, es una población que no cuenta con *hábitos y prácticas de ejercicio o deportes*, más bien al parecer tiende a ser sedentaria. En cuanto a los hábitos de alimentación, observamos que si existe una cierta preocupación por mantener un régimen alimenticio más bien balanceado.
- En cuanto al reencuentro con la pareja, en la respuesta de nuestra población de estudio prácticamente se pudo observar que efectivamente los cambios que se dieron son para mejorar y para facilitar más las relaciones tanto de pareja como familiares. Hay que recordar que el 66% de nuestra población encuestada pertenece a un tipo de familia nuclear.

- Por otro lado, cabe mencionar que la participación de la población de estudio en la realización del mismo fue receptiva, y algunas de los entrevistados (as) comentaron la idea de que se pusiera en práctica el programa propuesto, lo que nos lleva a pensar que Es una necesidad manifiesta por los propios trabajadores.
- Finalmente, podemos considerar como conclusión que esta investigación nos permitió descubrir ciertos hallazgos interesantes para el abordaje de la problemática de la gente que se va a jubilar, así como aproximarnos a una explicación de los factores que se encuentran involucrados con el proceso trascendente de la jubilación en nuestra comunidad universitaria. Por lo tanto, resulta de interés para la Universidad Autónoma de Nuevo León y, específicamente para el Hospital Universitario de esta institución, pues es el primer estudio que se hace en este sentido con los trabajadores universitarios.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de esta investigación apunta a lo siguiente:

A la aplicación de un Programa de Preparación a los trabajadores próximos a jubilarse en el Hospital Universitario de la Universidad Autónoma de Nuevo León, con el fin de que estos estén preparados a recibir la nueva etapa de su vida con satisfacción y sentimientos de integridad y éxito, por lo que se propone el siguiente programa de intervención:

UN PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LAS PERSONAS PRÓXIMAS A JUBILARSE EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA U.A.N.L. PARA UN RETIRO EXITOSO

Objetivo general

El objetivo general de este programa, es preparar a las personas que trabajan en el Hospital Universitario de la Universidad Autónoma de Nuevo León próximas a jubilarse, a esperar la etapa de la jubilación como un acontecimiento importante y trascendente, que implica preparación conocimientos y habilidades, que les permitan aceptar con entusiasmo la transición a esa nueva etapa de vida.

Objetivos específicos

Los objetivos específicos son:

1. orientar a las personas próximas a jubilarse, para el desempeño de sus habilidades y conocimientos, y descubriendo roles que le ayudarán a mejorar su bienestar físico emocional y social;
2. reorientar a las personas próximas a jubilarse sobre la planificación y administración personal de sus recursos económicos;
3. informar a la personas próximas a jubilarse sobre los pasos y requisitos para tramitar su jubilación;
4. promover el interés de las personas próximas a jubilarse a fin de mantenerse en niveles óptimos para el desarrollo de su vida tanto familiar, como ocupacional, intelectual y;
5. planear el proceso de retiro de las personas próximas a jubilarse en base a sus necesidades básicas de personalidad, planteándose de manera útil, y de acuerdo con sus intereses y capacidades para ellos y para los demás que le rodean.

Objetivos conductuales específicos:

Al término del programa se espera que los participantes:

- a) identifiquen la etapa de vida laboral en la que se encuentran;
- b) distingan las diferencias que se presentaran en el proceso de su ciclo vital;
- c) diseñen un nuevo plan de vida y administración del patrimonio familiar;
- d) construyan un plan de acción y manejo adecuado de su tiempo libre, así como de sus recursos económicos;
- e) acepten un cambio en sus hábitos y costumbres en el manejo de su bienestar físico y;
- f) valoren sus etapas pasadas y compartan sus experiencias con las demás personas que le rodean y sus familiares, así como la definición del rumbo y dirección de su futuro próximo;
- g) profundicen en el reencuentro de sus relaciones de pareja.

Definición del contenido del programa:

La importancia del programa residirá en preparar a la gente para que no vea la jubilación como algo dramático y doloroso, ya que este hecho se asocia con el deterioro de la salud y la declinación de la estabilidad o salud mental en las personas; sin embargo, con el avance en materia de salud y el aumento de la esperanza de vida, en las sociedades industrializadas y modernas, (el envejecimiento de la población, experimentado en muchos países, ha tenido consecuencias en el ámbito social, político y económico) la edad propuesta para la jubilación ya no se encuentra en correspondencia con los hechos con los cuales se asociaba frecuentemente. Así, podemos incluso encontrar algunas personas que han llegado al momento de tramitar su jubilación y se encuentra en perfecto estado de salud e incluso contando con 50 años de edad o menos. En el caso que nos ocupa, el H.U. de la U.A.N.L. podemos afirmar que la jubilación no significa necesariamente la suspensión de las actividades en algún otro trabajo remunerado, puesto que las personas jubiladas o próximas a ello gozan de una buena salud tanto mental como física.

El alcance del programa es el no pasar por alto la jubilación ya que ésta es una transición importante para la vida de cualquier trabajador, y el hecho de que se le prepare antes de que ocurra esto, nos aseguraría el buen uso del tiempo y los recursos, así como el mejor modo de afrontar el retiro (Papalia, 1996).

Por tal situación es que se propone que llegado el momento en que un trabajador va a retirarse, se oriente, por lo que la jubilación podría hacerse más fácil y más satisfactoria a futuro. Puesto que las personas de edad avanzada pueden ser orientadas a encontrar nuevos patrones de actividades, fuentes de apoyo, gratificación, aceptación y reconocimiento de su aporte a la sociedad, sin duda

alguna, éstas se podrán adaptar mejor a los cambios y ajustes que conlleva la vejez (Sánchez, 1990).

En conclusión, mientras el retiro puede bajar la moral temporalmente, este evento no se convierte en un problema si la salud del jubilado y la relación con los demás y su estabilidad económica están garantizadas y si existe una integración en las relaciones sociales, adecuadas. Por otro lado, la experiencia no será igual ni tendrá el mismo significado si la salud, ingresos o relaciones sociales se ven afectadas.

Por lo anterior, y en base al análisis de los resultados obtenidos, se propone un programa que prepare a las personas que trabajan en el Hospital Universitario de la U.A.N.L. que se encuentran próximas a jubilarse, para que esperen este evento con conocimiento y con habilidades que le permitan un ajuste a su nueva etapa de vida, proporcionando nuevos patrones o elementos de actividad, fuentes de apoyo, gratificación, aceptación reconocimiento de su aporte a la sociedad y sin duda alguna la adaptación a los cambios conllevará a un ajuste hacia la vejez.

La importancia del programa también residirá además, en encaminar la propuesta a los niveles más generales de los empleados universitarios, ya que mantener al jubilado funcionando al máximo dentro de la familia y comunidad, aumentará su autoestima, confianza propia, su autonomía y fortalecerá su identidad individual y universitaria.

El presente programa se propone a un plazo de un año, en cuatro módulos que se otorgaran uno cada tres meses de dos días cada módulo. Así se abarcarían los aspectos relacionados con los resultados empíricos.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



EL MODELO DE INTERVENCIÓN: PROPUESTA

PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Actividades para introducir a los participantes:

- <Apertura del programa
- <Presentación de los objetivos
- <Presentación del programa de actividades
- <Presentación de los participantes
- <Explicación metodológica a utilizar
- <Clarificación de expectativas de los participantes

Actividades para el logro de los objetivos conductuales

- <Impartición del contenido
- <Equilibrio entre el contenido y la práctica
- <Mantenimiento del interés y la atención
- <Distribución adecuada de descansos

Actividades para finalizar el programa

- <Planeación del retorno
- <Evaluación del logro de objetivos
- <Retroinformación al instructor
- <Cierre del programa

PRIMER MÓDULO

El primer módulo contendrá las actividades relacionadas con la apertura del programa, así como la exposición de la teoría relacionada con la estructuración de vida en base a nuevos conocimientos y aprendizaje de las teorías de Levinson,[®] Erikson y Erick Berne.

Las actividades de apertura serían las siguientes:

ACTIVIDADES

- Apertura del programa
- Presentación de los objetivos del programa
- Presentación del programa de actividades
- Presentación de los participantes
- Clarificación de expectativas de los participantes
- Explicación de la metodología del programa

LA ESTRUCTURA DE VIDA

- a) Reconocimiento del ciclo de vida y el envejecimiento como proceso normal y vital
- b) Identificación de las variables físicas, psicológicas y sociales que intervienen en el proceso de la jubilación
- c) Explicación de la teorías que fundamentan el estudio de la vejez
- d) Reconocimiento de los eventos que afectan la vida de un jubilado
- e) Desarrollo de actividades al aire libre hacer una lista de los pasatiempos que solía realizar cuando joven
 - ¿Qué actividades son de su preferencia?
 - Las que se llevan a cabo al aire libre o en lugares cerrados
 - Las actividades que le agradan se hacen en compañía de alguien más o solo
- f) Definición de conceptos:
 - aptitudes, destrezas, habilidades, inteligencia, intereses y responsabilidad

APLICACIÓN DE TÉCNICAS

Despedida y compromisos para el siguiente módulo

SEGUNDO MÓDULO

El segundo módulo contendrá los temas relacionado a la *actitud creativa*, según la teoría de la Gestalt y el Análisis transaccional en una primera parte; en la segunda parte se contendrán los aspectos técnico-legales de la Jubilación, de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo de la UANL.

LA ACTITUD CREATIVA:

- g) Descubrimiento de habilidades
- h) Descubrimiento de habilidades en los negocios
- i) La planificación y administración del patrimonio familiar, manejo sano de recursos y protección del patrimonio (robos, fraudes, etc.)
- j) Descubrimiento de los intereses deportivos y aptitudes para ellos
- k) Descubrimiento de las habilidades artísticas
- l) Bienestar integral

ASPECTOS LEGALES

- m) La carta de jubilación, conocimiento de los pasos a seguir para tramitar la jubilación, identificación de los requisitos para el trámite de la jubilación
 - La U.A.N.L. y sus políticas de jubilación
 - Análisis y discusión del Cap. X sobre pensiones y jubilaciones

El lugar que se ocupa en la institución
 Cuando empezar los trámites
 Expectativas de vida con conocimiento de los planes de jubilación
 Establecimiento de metas financieras
 Conocimiento de los beneficios de ser jubilado
 Que son las AFORES

APLICACIÓN DE TÉCNICAS

Despedida y compromisos para el siguiente módulo

TERCER MÓDULO

Este módulo estará dedicado al descubrimiento de sentimientos y relaciones con la familia y con la pareja, con la finalidad de fortalecer las mismas, apoyados en las teorías de Maslow, Levinson, Allport, y los de la Psicología evolutiva.

DESCUBRIMIENTO DE SÍ MISMO

n) Descubrimiento de sentimientos

optimismo
 alegría
 tristeza
 necesidades
 motivaciones
 caricias psicológicas

ñ) Descubrimiento de sí mismo

valores, hábitos
 trascendencia del ser
 expresar lo mejor de sí mismo
 el gusto por la vida
 estabilidad y salud emocional
 responsabilidad
 relación Padres-hijos, relaciones intergeneracionales
 familia con hijos adultos: "el nido vacío"

o) redescubrimiento de la pareja, redefinición de sí mismo en relación

a la pareja

cambios que deben ser reorganizados y acomodados
 abrir los canales de comunicación y clarificación de sentimientos
 personalizar la solución a los conflictos que puedan aparecer
 cambios en la dinámica familiar el manejo adecuado de:
 el tiempo y, los roles

p) Aceptación y pasos con la familia para el retiro

incluir a la pareja en los planes a futuro
 establecer un consenso de metas a futuro
 identificación de áreas problema para ser corregidas

atención sobre la adaptación necesaria en el hogar
Se invita a la pareja del pre jubilado para que participe con el en este modulo

APLICACIÓN DE TÉCNICAS

Despedida y compromisos para el siguiente módulo

CUARTO MÓDULO

En este módulo se requiere de que el participante revalore lo anteriormente visto para que elabore un plan de vida acción a futuro en forma individual, con la ayuda de las diferentes disciplinas involucradas en este módulo, con el fin de cerrar este proceso de una forma integral y multidisciplinaria.

Contando para esto con el apoyo de un Psicólogo, un Nutriologo, un Geriatra y un Trabajador Social para la coordinación del programa.

- q) Integración familiar: ajustar o redefinir los planes si es necesario
- r) Actividades en la comunidad paso de la comunidadcita (el lugar de trabajo) a la comunidad de vecinos

Hábitos de Salud

- s) actividad física vs sedentarismo
 - Identificación de programas orientados a la prevención y tratamiento temprano de enfermedades
 - Explicación de los cambios en la salud

t) La adaptación a la jubilación y a la vejez en consecuencia

- u) Consumo de medicamentos, tabaquismo, alcoholismo
- v) manejo adecuado de la dieta, hábitos alimenticios sanos
- w) visión y compromisos para el futuro

APLICACIÓN DE LA ÚLTIMA TÉCNICA .

Actividades para finalizar el programa

- <Planeación del retorno
- <Evaluación del logro de objetivos
- <Retroinformación al instructor
- <Cierre del programa
- <Entrega de reconocimientos

SELECCIÓN DE TÉCNICAS DIDÁCTICAS

La selección de técnicas didácticas para cada módulo y cada uno de los temas se presentan en la calendarización correspondiente en el apartado de Duración y Horarios.

EJECUCIÓN

La ejecución es la puesta en marcha del programa.

EVALUACIÓN

La evaluación del desarrollo del programa obedece a la necesidad de obtener retroinformación de los participantes acerca de la preparación y conducción del programa, para tal efecto se elaborará un formulario de acuerdo para el caso.

Además, el instructor deberá elaborar un reporte acerca del logro de los objetivos y evaluación del programa.

Se sugiere una carta del director de cada dependencia para estimular a la participación, en donde se incluya la importancia que tiene el curso para ellos mismos y para la Institución.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

BILIOGRAFÍA

- Allport, G. W. Pattern and Growth in Personality. New Yrk,N.Y. 1961
- Almada, B.I., Salud y Crisis en México, Ed. Siglo XXI, México, 1990.
- Ander Egg, E. El holocausto del hombre, Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1985
- Ander Egg, E. Historia de Trabajo Social, Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1984
- Arber, y Ginn Relación entre género y envejecimiento, Ed. NARCEA, Madrid, 1996
- Arias G. F. Administración de Recursos Humanos, Ed. Trillas, México, 1977
- Banting, K., "La Reforma Pensionaria en Canadá". En Clemente Ruíz Duran, Sistemas de Seguridad Social en el siglo XXI. De. Diana, Fundación Luis Donaldo Colosio, México, 1997
- Bernard, M y otros, "Trabajo y jubilación marcados por el género". En Arber S. Y Ginn Relación entre género y envejecimiento, Ed. NARCEA, Madrid, 1996
- Civera, M. El sindicalismo: origen y doctrina, Ed. Uteha, México, 1963
- Craig y Bittel, Manual de Entrenamiento y desarrollo de personal, De. Diana
- Craig, G. Desarrollo Psicológico, Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, 1992
-
- Dallos, R. Sistemas de creencias familiares, Ed. Paidós, Brcelona , 1996
- De Beauvoir, S. La Vejez, Ed. Hermes, México, 1980
- DiCaprio, S.N. Teoría de la Personalidad, Ed. Interamericana, 1976
- Erikson, E Identity, Youth and Crisis. New York, N.Y. 1968
- Erikson, E. La Adultez, Ed. El fondo de Cultura Económica, México, 1986
- Fuentes, L. Fuentes, R. Salud y Vejez, Ed. El Caballito, México, 1978
- Galeano, E. Las venas abiertas de América Latina, Ed. Siglo XXI México, 1971
- González, D. L. El derecho Social y la Seguridad Social Integral, Ed. Textos Universitarios, México, 1973 (UNAM)
- Haro, L., Basurto, H. Ética Laboral, Ed. Edicol, México, 1977
- Hernández, S. y otros, Metodología de la investigación, Ed. Mc Graw Hill, México, 1995
- Hunter, y otros, Management Zen, Ed. Troquel S.A. Buenos Aires, 1996

- Jung, C.G. The development of personality, In. Collected Works, Vol. 17 New York: Pantheon Books, 1954^a.
- Kastenbaum, R. Vejez, Ed. Harper Row Latinoamericana, 1980
- Kiserman, N. Salud pública y Trabajo Social, Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1990
- Leedy, J. Wynbrandt, J. Executive Retirement Management, New York, 1987
- Lefranc, G. El Sindicalismo en el mundo, Ed. Colección, lee y discute, serie roja; 9 Madrid, 1966
- Leñero, L. El fenómeno familiar en México, Ed. IMES, México, 1983
- López, A. D. La Salud desigual en México, Ed. Siglo XXI, Madrid, 1993
- Narro R.J. La Seguridad Social Mexicana en los albores del siglo XXI, Ed. El Fondo de Cultura Económica, México, 1993
- Neff S. W. El trabajo, el hombre y la sociedad, Ed. Paidós, Buenos Aires, 1972
- Neri, A.L. Qualidade de vida e idade madura, Ed. Papyrus, Sao Paulo, 1993, citado por Papalia, 1996
- Papalia, Wendkos, y otros, Desarrollo Humano, Ed. Mc Graw Hill, 1997
- Pérez, M.J. La Vejez, Ed. CEAC, Barcelona, 1996, citado por Silvestre, en Psicología Evolutiva
- Ramos, A.O. Trabajo y Seguridad Social, Ed. Trillas, México, 1991
- Rodriguez, C.G. Estado de bienestar y Política Social, Boletín de estudios, INSERSO, Madrida, 1982.
-
- Ruiz, D.C. Sistemas de Seguridad Social en el Siglo XXI, Ed. Diana, Fundación Luis Donaldo Colosio, México, 1997
- Rostow, W., Stages of Economic Growth. A Non-Communist Manifesto, Cambridge, Cambridge University Press, 1961
- Selltiz, C. y otros, Métodos de la investigación en las relaciones Sociales, Ed. Rialp, Madeid, 1980
- Sánchez, S.C. Trabajo Social y Vejez, Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1990
- Silvestre, N. , Solé, Ma. R. y otros, Psicología Evolutiva, Ed. CEAC, Barcelona, 1996
- Sims J. Sharon S. Walfare Reform and Block Grants, U. de Texas at Arlington, 1996
- Vienney, C. L'économie sociale, Editions La Decouverte, Paris, 1994
- Vieyra, A. Plan Nacional de Ernesto Zedillo, Economía Nacional, No. 180 México, 1995

Zedillo P. E. Plan Nacional de Desarrollo, Peder Ejecutivo, 1995-2000 México

Zinker, J. El proceso creativo en la terapia Gestáltica, De. Paidós, 1995

REVISTAS

Contrato Colectivo de Trabajo UANL revisión 1997

Diálogos sobre familia, Memorias (DIF, COESPO y otros) Mayo de 1997

Fortaleza sindical, Revista No.1 1997

ISSSTE La Seguridad Social en México, Asuntos Internacionales, México 1981

Legislación sobre Pensiones, 1958, Biblioteca Magna Universidad

Ortiz Guerrero J. (Entrevista realizada por la Revista Laboral, año V, No. 55, 1997
Pág. 31

Revista Proyección Humana año 9 No. 109, Septiembre de 1997

Villarreal Pérez, J.Z. (Entrevista realizada por la Revista Proyecto No. 18 año III
Mayo, 1997

BIBLIOGRAFÍA recuperada vía INTERNET

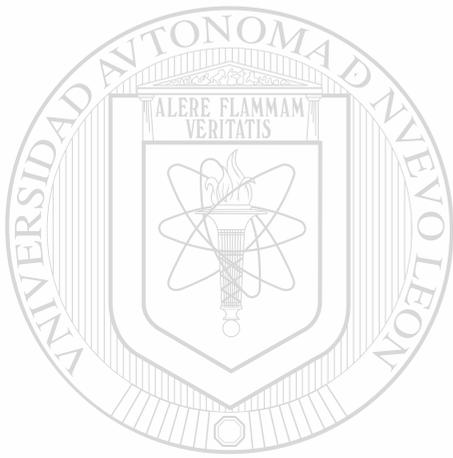
Bobbio, N. De Senectute, La Jornada Semanal, UNAM, 1997

Gabriel Associates, Pre-retirement planning Seminars, 1996

Ham-Chande, R. El envejecimiento, una nueva dimensión en la Salud en México,
Salud Pública, México 1996

Manitoba Senior Citizens Handbook, Retirement Planning and financial counselling,
1996

Retired or Elderly, Pre-retirement Allowance, 1996.



ANEXOS

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

¿De qué tipo?

¿Le gustaría desarrollar alguna actividad de tipo cultural? SI NO

¿Cuáles ?

¿Le gustaría desarrollar alguna actividad artística? SI NO

¿Cuáles?

¿Le gustaría desarrollar alguna actividad deportiva? SI NO

¿Cuáles ?

Pertenece algún tipo de grupo ?

Cultural	SI	NO
Deportivo	SI	NO
Diversión o esparcimiento	SI	NO
Político	SI	NO
Religioso	SI	NO
Otros, ?	SI	NO

¿De qué tipo?

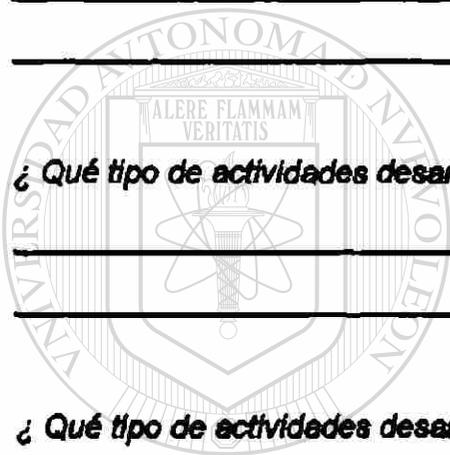
¿ Qué tipo de actividades desarrolla en el grupo cultural?

¿ Qué tipo de actividades desarrolla en el grupo deportivo?

¿ Qué tipo de actividades desarrolla en el grupo de diversión o esparcimiento?

¿ Qué tipo de actividades desarrolla en el grupo político?

¿ Qué tipo de actividades desarrolla en el grupo religioso?



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

¿Sabe usted los pasos a seguir para solicitar su jubilación. **SI NO**

¿Conoce usted los requisitos que se deben de cubrir? **SI NO**

¿Conserva usted documentos que le ayuden a realizar los trámites correspondientes a su jubilación? **SI NO**

¿Qué tipo de documentos?

¿Esta usted recibiendo asesoría? **SI NO**

¿Sabe usted cuanto dinero va a percibir ? **SI NO**

¿Sabe usted si existe información oportuna para jubilados? **SI NO**

¿Llegado el momento, tomará usted la decisión de jubilarse? **SI NO**

¿Por qué?

¿Ha pensado qué va hacer cuando se jubile?

SI NO

Si usted ha contestado si, cuál sería su respuesta?

¿Qué piensa de la situación de que está a punto de jubilarse?

Ha pensado cuál será su sentimiento cuando no tenga que ir a trabajar?

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Cómo va a sustituir el tiempo que le tomaba su rutina diaria?

De las actividades que acostumbraba hacer en forma individual, una vez que se jubile la seguirá haciendo? **SI** **NO**

Por qué?

Ha planeado a futuro en qué va ocupar su tiempo? **SI** **NO**

¿Qué va a hacer?

¿Al pensar que va a jubilarse, qué sentimientos le despiertan ?(Subráyelas)

Alegría	Tristeza	Miedo
Optimismo	Pesimismo	Ansiedad

Una vez que se jubile, considera usted que tendrá mayor oportunidad de desarrollar actividades que impliquen creatividad? **SI** **NO**

Al momento de jubilarse piensa que tendrá oportunidad de dedicarse a lo que verdaderamente le gusta? **SI** **NO**

**¿Piensa que pueden cambiar sus relaciones de pareja
al momento de jubilarse?**

SI

NO

De qué manera?

**¿Piensa que pueden cambiar sus relaciones familiares
al momento de jubilarse?**

SI

NO

De qué manera?

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Cree que su autoridad en la familia cambiará al momento en que usted se jubile?

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SI

NO

**Cree que su familia le permitirá mayor expresión personal
una vez que se jubile?**

SI

NO

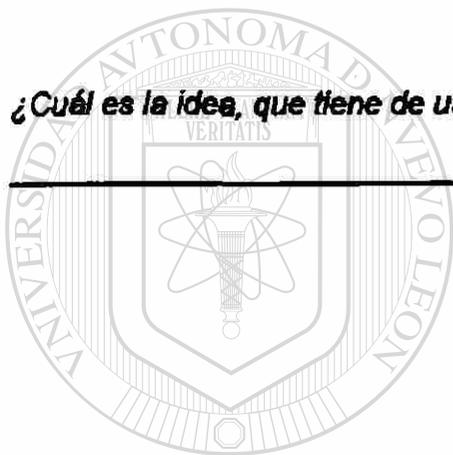
Qué piensa su familia de su jubilación?

Cuántas personas viven con usted? _____

Considera que al llegar el momento de la jubilación, usted tendrá mayor oportunidad de participar en decisiones importantes ? **SI** **NO**

En la etapa de la jubilación, considera que se enfrentará continuamente a retos que lo impulsen a superarlos? **SI** **NO**

¿Cuál es la idea, que tiene de usted mismo cuando se jubile?



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Quiénes son, y qué parentesco tienen con usted?

A parte de usted, existe en su familia otra persona que trabaje?

SI

NO



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

¿ Como cree usted que la gente ve a un jubilado?

Al momento de jubilarse, siente que tendrá la misma aceptación de parte de sus compañeros?

SI NO

Siente que al momento de jubilarse sus actividades tendrán el mismo reconocimiento y valor que antes?

SI NO

Considera que al momento de jubilarse tendrá la oportunidad de un mayor crecimiento y desarrollo profesional?

SI NO

La jubilación para usted significa la oportunidad para que reconozcan su capacidad y valor en sus logros?

SI NO

¿Realiza algún tipo de ejercicio físico?

SI NO

¿Ha pensado en iniciar alguna actividad deportiva?

SI NO

¿Piensa que es bueno hacer ejercicios físicos?

SI NO

¿Toma algún tipo de medicamento?

SI NO

¿Toma complementos vitamínicos?

SI NO

¿Se hace usted periódicamente exámenes de laboratorio?

SI NO

¿Desde cuándo?

¿Cuántas veces al año visita a su médico?

¿Padece alguna enfermedad crónica?

SI NO

¿Cuál?

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

¿Desde cuándo?

¿Qué tipo de tratamiento tiene usted?

¿Hace usted ejercicio en forma regular?

SI NO

(por lo menos 3 veces a la semana, durante el último mes)

¿Practica usted algún deporte?

SI NO

¿Cuál?:

¿Se siente sano y fuerte? SI NO

¿Consume usted tabaco? SI NO

¿En qué medida?:

a) nada b) poca c) regular d) mucha e) demasiada

¿Consume usted alcohol? SI NO

¿En qué medida?:

a) nada b) poca c) regular d) mucha e) demasiada

Defina con sus propias palabras lo que es la vejez y trate de describirla lo más concretamente posible.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Subraye las emociones que le despierta el saber que está llegando a la vejez. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

esperanza

tristeza

miedo

alegría

culpa

confianza

rabia

resignación

optimismo

ansiedad

¡Muchas Gracias por su participación!

List of variables on the working file

Name		Position
V1	numero de sujeto Print Format: F8 Write Format: F8.2	1

V2	ocupación Print Format: F8 Write Format: F8.2	2
----	---	---

Value	Label
1	intendente
2	aux. administrativo
3	tecnico
4	aux.enfermeria
5	enfermera gral.
6	otro
7	otros

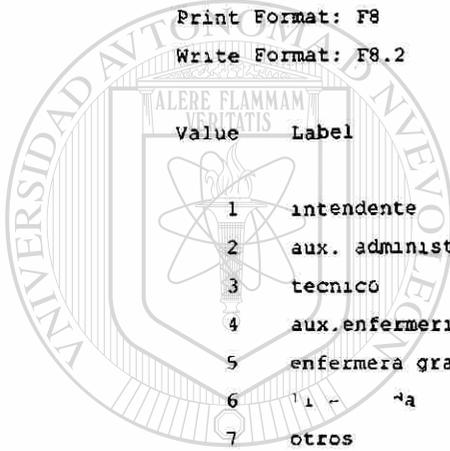
V03	sexo Print Format: F8 Write Format: F8.2	3
-----	--	---

Value	Label
1	femenino
2	masculino

V04	edad Print Format: F8 Write Format: F8.2	4
-----	--	---

V05	estado civil Print Format: F8 Write Format: F8.2	5
-----	--	---

Value	Label
1	soltero
2	casado



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



- 3 divorciado
- 4 union libre
- 5 viudo

V06 escolaridad 6
 Print Format: F8
 Write Format: F8.2

- | Value | Label |
|-------|---------------|
| 1 | primaria |
| 2 | secundaria |
| 3 | técnico |
| 4 | profesionista |
| 5 | menos que |
| 6 | profesionista |

V07 antigüedad 7
 Print Format: F8
 Write Format: F8.2

V08 tiempo libre 8
 Print Format: F8
 Write Format: F8.2

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

- | Value | Label |
|-------|-----------------------|
| 1 | manualidades |
| 2 | act. culturales |
| 3 | actividades del hogar |
| 4 | descansar |
| 5 | deportes |
| 6 | otro trabajo |
| 7 | atender a la familia |
| 8 | estudiar |
| 9 | otros |

V09 asistencia cultural 9
 Print Format: F8
 Write Format: F8.2

- | Value | Label |
|-------|-------|
| 1 | si |
| 2 | no |

V010 de que tipo 10
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
1	teatro
2	cine
3	pintura
4	musica
6	aire libre

V011 asistencia deportivos 11
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
1	si
2	no

V012 tipo 12
Print Format: F8
Write Format: F8.2

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Value	Label
1	Futbol
2	futbol americano
3	beisbol - softball
4	volibol
5	natación
6	atletismo
7	basquetbol
9	ciclismo

V013 le gustaria desarrollar actividades culturales 13
Print Format: F8
Write Format: F8

Value	Label
1	si
2	no

V014 tipo 14
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
1	asistencia social
2	teatro
3	canto
4	museos
5	pintura

V015 le gustaria dearrolllar actividades artisticas 15
Print Format: F8
Write Format: F8

Value	Label
1	si
2	no

V16 Que tipo de act. artisticas 16
Print Format: F8
Write Format: F8

Value	Label
-------	-------

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

1	teatro
2	danza
3	pintura
4	canto
5	jardineria
6	carpinteria
8	ceramica

V17 le gustaria desarrollar una actividad deportiva 17
Print Format: F8
Write Format: F8

Value	Label
1	si
2	no

V18 cual act. deportiva 18

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
1	boliche
2	beisbol
3	volibol
4	natación
5	entrenador
6	atletismo
7	gimnasio
8	ciclismo
9	foot ball

V19 Pertenece a un grupo cultural 19

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
1	si
2	no

V20 Pertenece a un grupo deportivo 20

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
1	si
2	no

V21 Pertenece a un grupo de esparcimiento 21

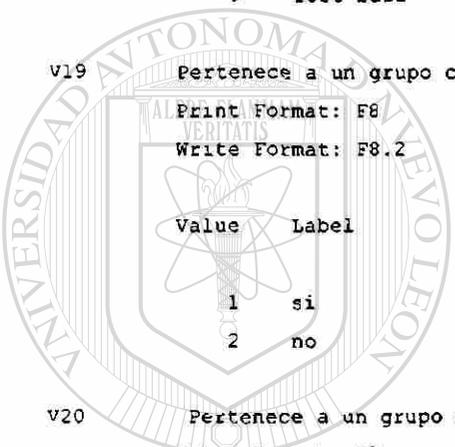
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
1	si
2	no

V22 Pertenece a un grupo politico 22

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
-------	-------



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



1 si
2 no

V23 Pertenece a un grupo religioso 23
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

1 si
2 no

V24 Pertenece a algún otro tipo de grupo 24
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

1 si
2 no

V25 actividades en el grupo cultural 25
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

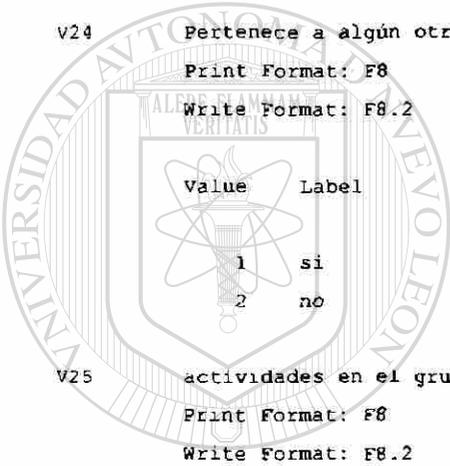
1 acción católica
2 grupo cívico
3 grupos de ayuda social
4 canto

V26 actividades en el grupo deportivo 26
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

1 capitán de equipo
2 organización de eventos
3 canto

V27 actividades en el grupo de esparcimiento 27
Print Format: F8
Write Format: F8.2



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

1 si
2 no

V32 conserva los documentos 32
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label
1 si
2 no

V331 que tipo de documento 33
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label
1 copia de cheque
2 copia de vacaciones
3 otros

V332 otro documento 34
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

1 copia de cheque
2 copia de vacaciones
3 otros

V333 otro documento 35
Print Format: F8
Write Format: F8

Value Label
1 copia de vacaciones
2 otros

V34 recibe asesoria 36
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V35 sabe cuanto dinero va a ganar 37

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V36 posee informacion oportuna 38

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V37 llegado el momento tomara la decision de jubilarse 39

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

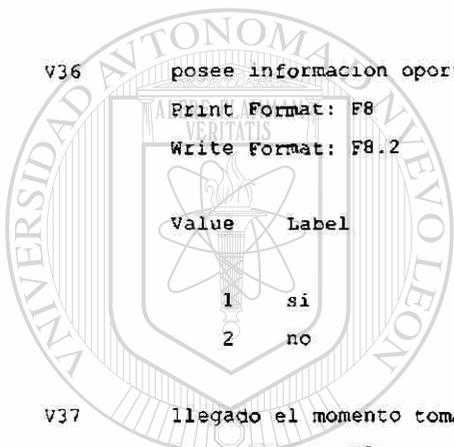
V38 porque se jubilara 40

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

- 1 para hacer otra actividad
- 2 por ser justo
- 3 por incapacidad
- 4 por cansancio
- 5 por insatisfacción
- 6 por sentirse realizado
- 7 no se jubilara

V39 Ha pensado que va a hacer cuando se jubile 41



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V40 que va a hacer cuando se jubile 42

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

- 1 poner un negocio propio
- 2 seguir trabajando en otro trabajo
- 3 Familia, cuidar hijos, trabajos en casa
- 4 seguir estudiando, manualidades, voluntario, grupo religiosos
- 5 descansar

V41 que piensa de la situación de que está a punto de jubilarse 43

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

- 1 Satisfacción
- 2 Es una etapa de la vida
- 3 Tranquilidad por cuestiones de salud
- 4 Tristeza
- 5 Contar con más tiempo libre
- 6 Sentimiento de vejez
- 7 no lo ha pensado

V42Cuál será su sentimiento cuando no tenga que ir a trabajar 44

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

- 1 Satisfaccion
- 2 Tristeza
- 3 Recuerdos nostálgicos
- 4 Tranquilidad por cuestiones de salud
- 5 No lo ha pensado
- 6 De alivio para descansar

V43 cómo va a sustituir el tiempo que le tomaba su rutina 45

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 | no lo ha pensado |
| 2 | realizar otra actividad |
| 3 | descansar |
| 4 | dedicarse a la familia |
| 5 | otra actividad |

V44 seguirá su rutina una vez que se jubile 46

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

- | | |
|---|----|
| 1 | si |
| 2 | no |

V45 porque 47

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 | para no perder la rutina |
| 2 | porque le gusta |

V46 Ha planeado a futuro que va hacer 48

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

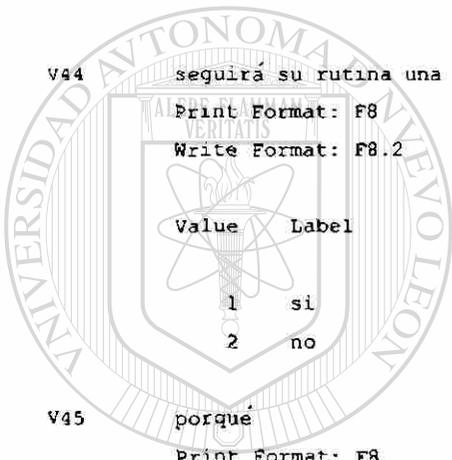
- | | |
|---|----|
| 1 | si |
| 2 | no |

V47 que va hacer en su tiempo libre 49

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

- 1 seguir trabajando
- 2 instalar un negocio propio
- 3 pasar más tiempo con la familia
- 4 otras actividades

V48 alegría 50

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V48A optimismo 51

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V48B tristeza 52

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V48C pesimismo 53

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

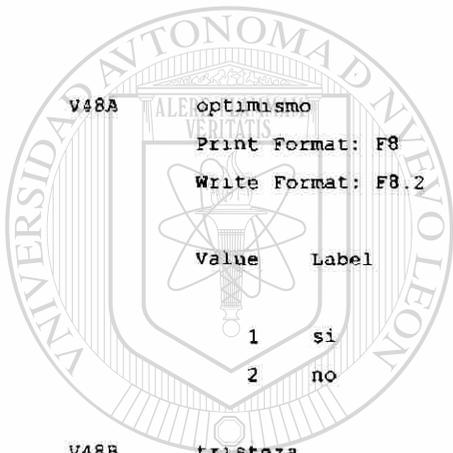
- 1 si
- 2 no

V48D miedo 54

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



1 si
2 no

V48E ansiedad 55
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

1 si
2 no

V49 será mas creativo 56
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

1 si
2 no

V50 hará lo que le gusta 57
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

1 si
2 no

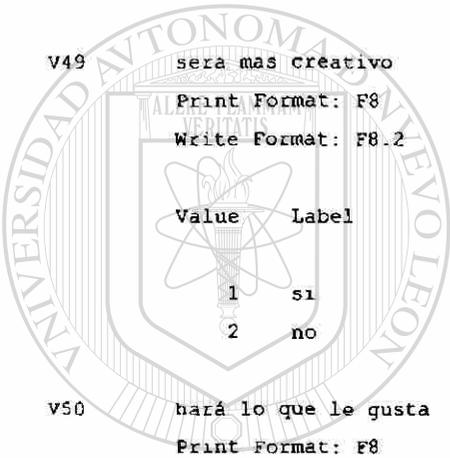
V51 tomara decisiones importantes 58
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

1 si
2 no

V52 se enfrentara a retos 59
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

1 si
2 no

V53 autopercepción 60

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 igual
2 satisfacción
3 etapa de la vida
4 tiempo para la familia
5 continuar activo en otro trabajo
6 sentimientos depresivos

V54 cambiaran sus relaciones de pareja 61

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 si
2 no

V55 de que manera cambiaran sus relaciones de pareja 62

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 van a mejorar positivamente
2 para bien, conviviendo más
3 se van a pelear

V56 cambiaran sus relaciones familiares 63

Print Format: F8

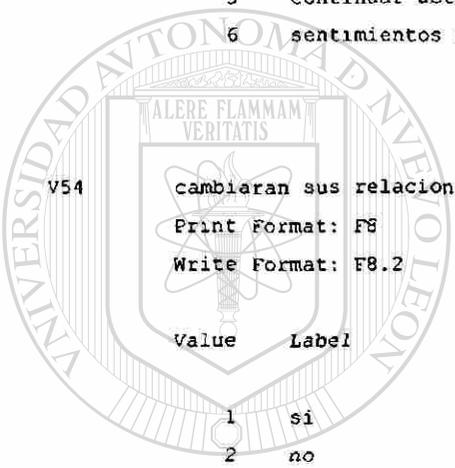
Write Format: F8.2

Value Label

1 si
2 no

V57 de que manera cambiaran sus relaciones familiares 64

Print Format: F8



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Write Format: F8.2

Value Label

- 1 se consolidaran para bien
- 2 convivir con mas atencion

V58 cambiará su autoridad en la familia 65

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V59 existirá mayor expresión personal 66

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V60 qué piensa su familia de su jubilación 67

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

- 1 añoran el día
- 2 les da gusto
- 3 no lo han platicado

V61 cuantas personas viven con usted 68

Print Format: F8

Write Format: F8.2

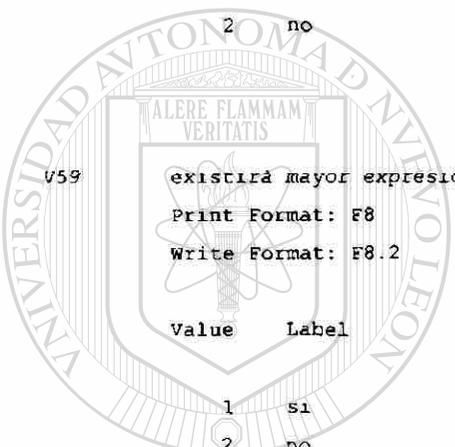
V62 Que parentesco tienen con usted 69

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

- 1 familia - hijos



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



- 2 familia, hijos y suegro
- 3 familia, hijos y suegra
- 4 otros, familia amplia
- 5 hermanos
- 6 soltera y un hijo
- 7 divorciado con hijos
- 8 conyuge

V63 otra persona de las que vive con usted trabaja 70

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V64 como cree que la gente ve a un jubilado 71

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

- 1 como un anciano que no puede ya trabajar
- 2 como una persona realizada

V65 tendrá la misma aceptación por parte de sus compañeros 72

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V66 tendrá el mismo reconocimiento y valor que antes 73

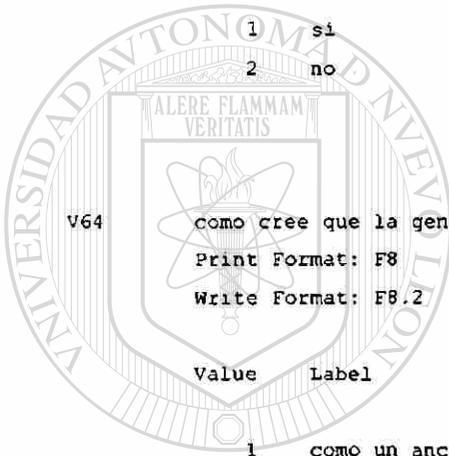
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V67 tendrá la mismas oportunidades 74

Print Format: F8



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Write Format: F8.2

Value Label

1 si

2 no

V68 jubilación Op. - reconocer - valor 75

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 si

2 no

V69 realiza ejercicio 76

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 si

2 no

V70 ha pensado iniciar alguna actividad deportiva 77

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 si

2 no

V71 piensa que es bueno hacer ejercicio 78

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

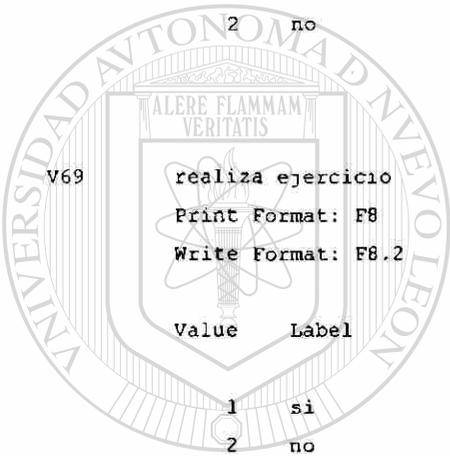
1 si

2 no

V72 toma algun tipo de medicamento 79

Print Format: F8

Write Format: F8.2



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Value Label

1 si
2 no

v73 toma algun complemento vitaminico

80

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 si
2 no

v74 se realiza periodicamente exámenes de laboratorio

81

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 si
2 no

v75 Desde cuando se hace Ud. exámenes de laboratorio

82

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

2 2 meses
6 6 meses
8 8 meses
12 1 año
24 2 años
36 3 años
48 4 años
60 5 años
72 6 años
99 9 años
120 10 años

v76 cuantas veces al año visita al medico

83

Print Format: F8

Write Format: F8.2

V77 padece alguna enfermedad crónica 84

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 si

2 no

V78 cual enfermedad crónica 85

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 enfermedades cardiacas

2 enfermedades respiratorias

3 enfermedades digestivas

4 enfermedades oseas

5 degenerativas

6 enfermedades Dermatologas

7 diabetes

V79 desde cuando padece la enfermedad crónica 86

Print Format: F8

Write Format: F8.2

V80 Que tipo de tratamiento tiene 87

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 medicamentos

2 medicamento oral

3 inyecciones

4 medicamento para la circulacion

5 hierro

6 ranitirina

7 berodual

8 voltare

9 vacunas

10 tratamiento conservador / sintomatico

V81 hace ejercicio en forma regular 88

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value	Label
-------	-------

1	si
---	----

2	no
---	----

V82 practica algùn deporte

89

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value	Label
-------	-------

1	si
---	----

2	no
---	----

V83

Cuál deporte practica

90

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value	Label
-------	-------

1	caminar
---	---------

2	softbol
---	---------

3	futbol
---	--------

4	ciclismo
---	----------

5	natacion
---	----------

6	voibol
---	--------

7	gimnasia
---	----------

V84 hace ejercicio fisico

91

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value	Label
-------	-------

1	si
---	----

2	no
---	----

V85 utiliza medicamento que le ayude a su práctica deportiva

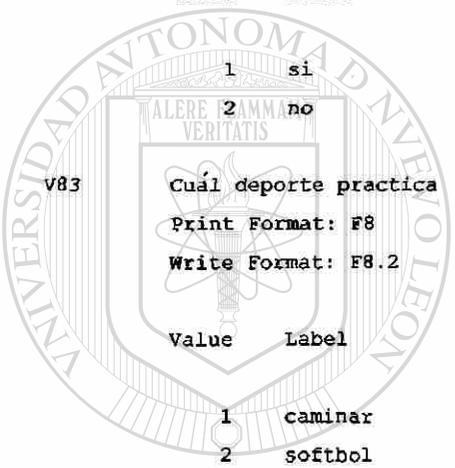
92

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value	Label
-------	-------

1	si
---	----



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



2 no

V86 Que importancia tiene el hacer ejercicio 93
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
1	nada
2	poco
3	regular
4	mucho
5	demasiado

V87 Estaria dispuesto ha hacer ejercicio 94
Print Format: F8
Write Format: F8

Value	Label
1	si
2	no

V88 Cree Ud. que tiene un buen estado fisico 95

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
1	si
2	no

V89 Cuida Ud. su alimentación 96
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
1	si
2	no

V90 En que medida 97
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
-------	-------

- 1 nada
- 2 poca
- 3 regular
- 4 mucha
- 5 demasiada

V91 Hace Ud. dieta 98
 Print Format: F8
 Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V92 Incluye Ud. verdura en su dieta 99
 Print Format: F8
 Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V93 Acostumbra Ud. comer pescado 100
 Print Format: F8
 Write Format: F8.2

Value Label

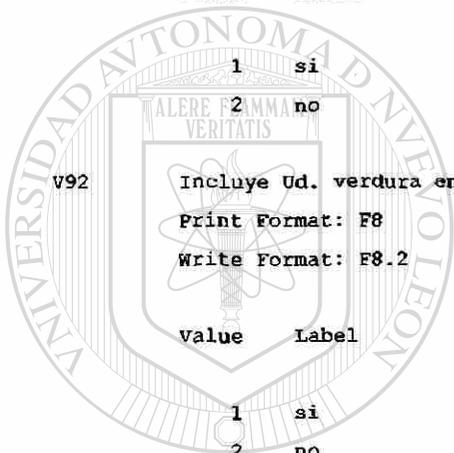
- 1 si
- 2 no

V94 Acostumbra comer Fritos entre comidas 101
 Print Format: F8
 Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V95 Usted esta dispuesto a hacer dieta 102
 Print Format: F8
 Write Format: F8.2



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
 DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Value Label

1 si
2 no

V96 Usted cree que tiene una buena Nutrición 103

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 si
2 no

V97 Utiliza Ud. medicamentos que le ayuden en su régimen alimen 104

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 si
2 no

V98 Que importancia tiene para Ud. hacer dieta 105

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 nada
2 poca
3 regular
4 mucha
5 demasiada

V99 Se siente sano y fuerte 106

Print Format: F8

Write Format: F8.2

Value Label

1 si
2 no

V100 Consume Ud. tabaco 107

Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
1	si
2	no

V101 En que medida Usted fuma 108
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
1	nada
2	poco
3	regular
4	mucha
5	demaciada

V102 Consume usted alcohol 109
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
1	si
2	no

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

V103 En que medida consume usted alcohol 110
Print Format: F8
Write Format: F8

Value	Label
1	nada
2	Poco
3	regular
4	mucha
5	demasiada

V104 Para Usted que es vejez 111
Print Format: F8
Write Format: F8.2

Value	Label
-------	-------

- 1 etapa de experiencia
- 2 Logros y satisfacción
- 3 dependencia de los demas
- 4 sentimientos de tisteza y final de la vida

V105 Tiene Esperanza de llegar a la vejez 112
 Print Format: F8
 Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

V105A Tiene miedo a que llegue la vejez 113
 Print Format: F8
 Write Format: F8.2

Value Label

- 1 si
- 2 no

~~V105B al llegar a la vejez siente emocion de culpa 114~~

~~Print Format: F8
 Write Format: F8~~

Value Label

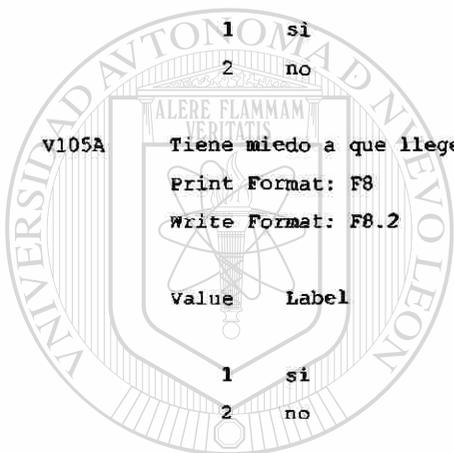
- 1 si
- 2 no

V105C al llegar a la vejez se manifiesta en ud. el sentir rabia 115
 Print Format: F8
 Write Format: F8

Value Label

- 1 si
- 2 no

V105D tiene optimismo de llegar a la vejez 116
 Print Format: F8
 Write Format: F8.2



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Value Label

1 si
2 no

V105E al pensar que va a llegar a la vejez le da tristeza 117
Print Format: F8
Write Format: F8

Value Label

1 si
2 no

V105F el llegar a la vejez le da alegría 118
Print Format: F8
Write Format: F8

Value Label

1 si
2 no

V105G el llegar a la vejez le da confianza 119
Print Format: F8
Write Format: F8

Value Label

1 si
2 no

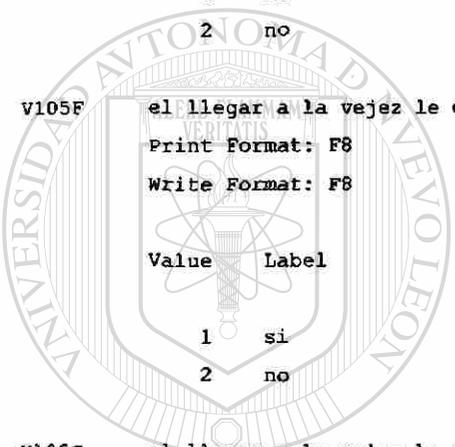
V105H el llegar a la vejez le da resignación 120
Print Format: F8
Write Format: F8

Value Label

1 si
2 no

V105I al pensar que va llegar a la vejez tiene ansiedad 121
Print Format: F8
Write Format: F8

Value Label



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



- 1 si
- 2 no

EDAD1 edad1 122
 Print Format: F8
 Write Format: F8

Value Label

- 1 43-46
- 2 47-50
- 3 51-54
- 4 55-69

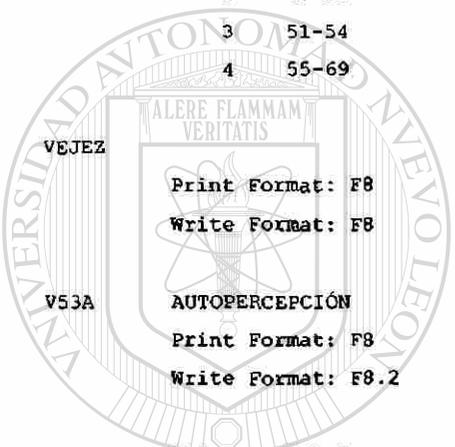
VEJEZ 123
 Print Format: F8
 Write Format: F8

V53A AUTOPERCEPCIÓN 124
 Print Format: F8
 Write Format: F8.2

Value Label

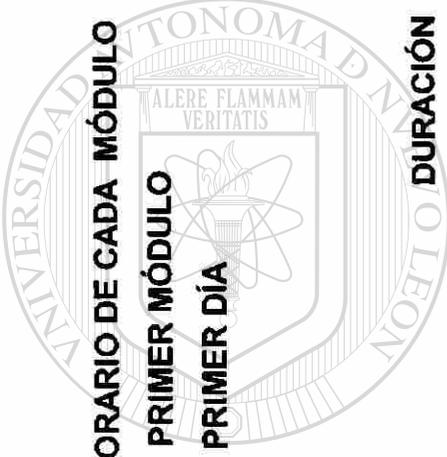
1 Activo físicamente
 2 satisfecho
 3 integro
 4 sociable
 5 depresivo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
 DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UANL





DURACIÓN Y HORARIO DE CADA MÓDULO

**PRIMER MÓDULO
PRIMER DÍA**

INTRODUCCIÓN

- Apertura del programa
- Presentación de los objetivos del programa
- Presentación del programa de actividades
- Presentación de los participantes
- Clarificación de expectativas de los participantes
- Explicación de la metodología del programa

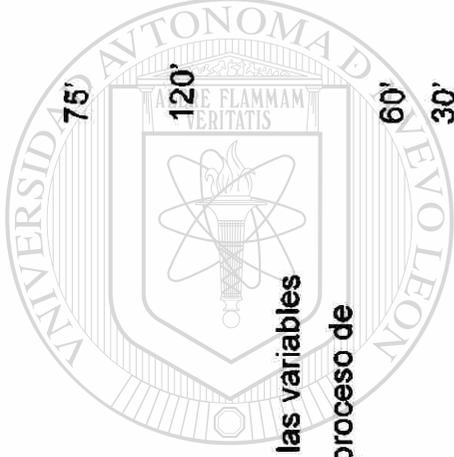
RECESO

LA ESTRUCTURA DE VIDA I
Dinámica de Ruptura de hielo

- a) Conferencia: Reconocimiento del ciclo de vida y el envejecimiento como proceso normal y vital,

DURACIÓN	HORARIO
10'	9:00 a 9:10
10'	9:10 a 9:20
10'	9:20 a 9:30
20'	9:30 a 9:50
30'	9:50 a 10:20
10'	10:20a10:30
15	10:30a10:45
45'	10:45a11:30
15'	11:30a11:45

Dinámica vivencial	75'	11:45a13:00
COMIDA	120'	13:00a15:00
b) Dinámica Tormenta de ideas para la identificación de las variables físicas, psicológicas y sociales que intervienen en el proceso de la jubilación	60'	15:00 16:00
lectura comentada acerca de los aspectos teóricos	30'	16:00a16:30
RECESO	15'	16:30a16:45
c) Explicación de la teorías que fundamentan el estudio de la vejez	15'	16 :00a 17:00
d) Dinámica "el debate" para el reconocimiento de los eventos que afectan la vida de un jubilado	30'	17:00 a 17:30
Despedida para el siguiente día y elaboración de una lista de compromisos a futuro	30'	17:30 a 18:0



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





DURACIÓN Y HORARIO DE CADA MÓDULO
PRIMER MÓDULO
SEGUNDO DÍA

ESTRUCTURA DE VIDA II

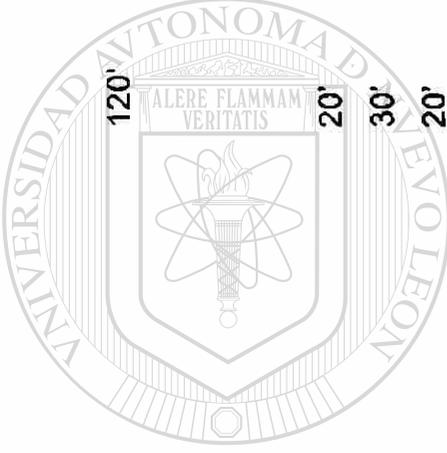
Técnica de discusión en pequeños grupos	90'	9:00 a 10:30
e) Guía para el desarrollo de actividades al aire libre hacer una lista de los pasatiempos que solía realizar cuando joven	30'	10:30 a 11:00
RECESO		
Qué actividades son de su preferencia?	15'	11:00 a 11:15
Dinámica "experiencia estructurada"	25'	11:15 a 11:40
las que se llevan a cabo al aire libre en lugares cerrados	25'	11:40 a 12:05
Las actividades que le agradan se hacen en compañía de alguien más o solo	25'	12:05 a 12:30
Dinámica vivencial	30'	12:30 a 13:00

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

COMIDA

f) Conferencia: Definición de conceptos:
aptitudes, destrezas, habilidades, inteligencia,
intereses y responsabilidad
Aplicación de test de : habilidades
Aplicación de test de : intereses
Interpretación de los mismos

13:00 a 15:00

15:00 a 15:20

15:20 a 15:50

15:50 a 16:10

16:10 a 16:50

RECESO

Reelaboración de la lista de compromisos a futuro de acuerdo
al descubrimiento de nuevas habilidades e intereses
Despedida y compromisos para el siguiente módulo

16:50 a 17:00

17:00 a 17:30

17:30 a 18:00

120'

20'

30'

20'

40'

10'

30'

30'

UANL



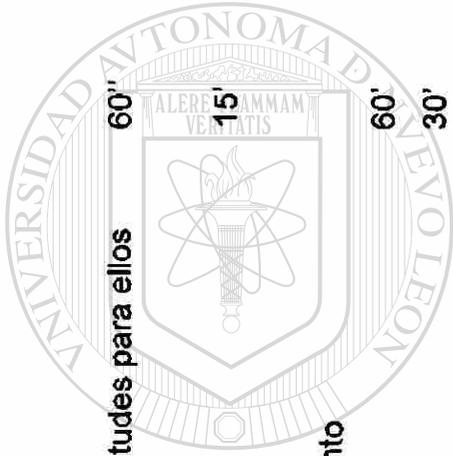


**DURACIÓN Y HORARIO DE CADA MÓDULO
SEGUNDO MÓDULO
PRIMER DÍA**

LA ACTITUD CREATIVA

Dinámica de integración	60'	90:00 a 10:00
g) Descubrimiento de habilidades y lectura de su propia lista	45'	10:00 a 10:45
RECESO	15'	10:45 a 11:00
h) Descubrimiento de habilidades e intereses en los negocios	60'	11:00 a 12:00
i) Técnica de Panel, para la planificación y administración del patrimonio familiar, manejo sano de recursos y protección del patrimonio (robos, fraudes, etc.)	60'	12:00 a 13:00
COMIDA	120'	13:00 a 15:00

j) Dinámica Descubriendo los intereses deportivos y aptitudes para ellos	60'	15:00 a 16:00
RECESO	15'	16:00 a 16:15
k) Dinámica de Collage y modelaje, para el descubrimiento de las habilidades artísticas	60'	16:15 a 17:15
l) Retroalimentación para el Bienestar integral	30'	17:15 a 17:45
Despedida para el siguiente día	15'	17:45 a 18:00



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



**DURACIÓN Y HORARIO DE CADA MÓDULO
SEGUNDO MÓDULO
SEGUNDO DÍA**

ASPECTOS TECNICO-LEGALES

m) Técnica Mesa Redonda: La carta de jubilación, conocimiento de los pasos a seguir para tramitar la jubilación

90'

9:00 a 10:30

RECESO

15'

10:30 a 10:45

n) Técnica: Discusión en pequeños grupos La U.A.N.L. y sus políticas de jubilación su análisis y discusión en base al Cap. X sobre pensiones y jubilaciones, e identificación de los requisitos para el trámite de la jubilación,

75'

10:45 a 12:00

Retroalimentación de la discusión en pequeños grupos

30'

12:00 a 12:30

Cuándo empezar los trámites

30'

12:30 a 13:00



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



COMIDA

13:00 a 15:00

o) Expectativas de vida con conocimiento de los planes de jubilación

120'

Dinámica Bolsa de valores para establecimiento de metas financieras

30'

Conocimiento de los beneficios de ser jubilado

60'

Que son las AFORES

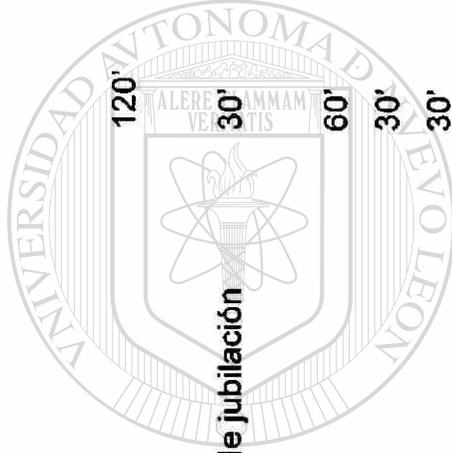
30'

Despedida y compromisos para el siguiente módulo

30'

30

17:30 a 18:00



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®



**DURACIÓN Y HORARIO DE CADA MÓDULO
TERCER MÓDULO
PRIMER DÍA**

DESCUBRIMIENTO DE SÍ MISMO

**p) Conferencia : Descubrimiento de sentimientos
Dinámica vivencial**

- optimismo
- alegría
- tristeza

RECESO

Técnica de sociodrama:

- necesidades
- motivaciones

30'

9:00 a 9:30

75'

9:30 a 10:45

15'

10:45 a 11:00

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

