

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL

TESIS: LA SITUACION ACTUAL EN EL PROCESO DE  
PRE-JUBILACION Y JUBILACION EN ALGUNAS  
ORGANIZACIONES DE MONTERREY.

PRESENTADO POR

LIC. CABINA D. GUZMAN FERREJAS

LIC. JOSE MARTIN CAVAZOS RODRIGUEZ

Monterrey, N. L., a 25 de Mayo de 1982.

TM

Z7201

FPS

1992

G8



1020090982



DIRECCION GENERAL DE  
ESTUDIOS DE POSTGRADO

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON**

**FACULTAD DE PSICOLOGIA**

**DIVISION DE ESTUDIOS DE POST-GRADO**



**MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL**

**TESIS: LA SITUACION ACTUAL EN EL PROCESO DE  
PRE-JUBILACION Y JUBILACION EN ALGUNAS  
ORGANIZACIONES DE MONTERREY**

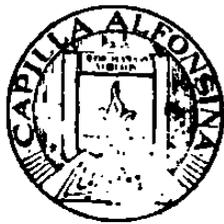
**PRESENTADO POR**

**LIC. CARINA D. GUZMAN FERREIRAS**

**LIC. JOSE MARTIN CAVAZOS RODRIGUEZ**

**Monterrey, N. L., a 25 de Mayo de 1992**

TH  
Z7201  
FB  
1992  
G8



FONDO TESIS

63135

**ASESORES**

Lic. Jaime Tamez Alanís

*Jaime Tamez Alanís*

---

Lic. José María Infante Bonfiglio

*José María Infante Bonfiglio*

---

**SUSTENTANTES**

Lic. Carina D. Guzmán Ferreira

*Carina Guzmán*

---

Lic. José Martín Cavazos Rodríguez

*José Martín Cavazos Rodríguez*

---

## **DEDICATORIA**

**De todo corazón, comparto con amor este trabajo de tesis con mi Madre, Padre y Hermanos; con Jose y con Baudi, Tencha, Víctor e Iván. Para ustedes mi eterno agradecimiento.**

**Carina**

**Dedico con amor, respeto y admiración esta investigación como una muestra de gratitud a mis Padres y Hermanos, así como también a todas aquellas personas que han tenido confianza en mi.**

**Martín**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos la colaboración en la realización de esta investigación a la Agencia para el Desarrollo Internacional; a la Lic. Nora Bazaldúa, Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Hospital Universitario Dr. José Eleuterio González de la U.A.N.L.; al Lic. Juan Cisneros, Jefe del Departamento de Relaciones con Jubilados del Grupo VISA; al Lic. Fernando Galván y al Lic. Juan Aguilar, de la Jefatura del Departamento de Jubilados del Grupo ALFA; al Sr. José Ramírez, Jefe de Actividades Culturales de VITRO Club; al Lic. Roberto Romero de la Jefatura de Organización y Desarrollo Social de Cigarrera La Moderna; a nuestros maestros, y en forma especial al Lic. Jaime Taméz y al Lic. José María Infante por compartir su tiempo y experiencia con nosotros, a la Lic. Virginia Navarro y al Lic. Eduardo Leal por creer en ambos, así como también a los compañeros y amigos que con sus opiniones y sugerencias han enriquecido nuestro trabajo de tesis; a las personas jubiladas y de la tercera edad que tan gentilmente han compartido su tiempo con nosotros y a todos los que de una manera u otra han apoyado este proyecto.

# INDICE

<b>PROLOGO</b>	<b>VI</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>VIII</b>
<b>I. METODOLOGIA</b> .....	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEORICO DE REFERENCIA</b> .....	<b>3</b>
<b>II.1. Definición de la Vejez</b> .....	<b>3</b>
<b>II.1.1. La Vejez en la Historia</b> .....	<b>3</b>
<b>II.2. Psicogeriatría</b> .....	<b>6</b>
<b>II.2.1. Las Reacciones Psicológicas en el Proceso</b> <b>de Envejecimiento</b> .....	<b>7</b>
<b>A. Depresión</b> .....	<b>7</b>
<b>B. Angustia</b> .....	<b>8</b>
<b>C. Manifestaciones Hipocondríacas</b> .....	<b>8</b>
<b>II.3. Definición de la Jubilación</b> .....	<b>9</b>
<b>II.3.1. Historia de la Jubilación</b> .....	<b>10</b>
<b>II.3.2. Ventajas y Desventajas de la Jubilación</b> .....	<b>11</b>
<b>A. Aspectos Positivos</b> .....	<b>11</b>
<b>B. Aspectos Negativos</b> .....	<b>11</b>
<b>II.3.3. Otros Conceptos Básicos que Consideramos</b> <b>Oportuno Definir</b> .....	<b>11</b>
<b>II.4. Adaptación en Relación a la Jubilación</b> .....	<b>12</b>
<b>II.4.1 Aspectos que Dificultan la Adaptación</b> <b>a la Vida Post-laboral</b> .....	<b>14</b>
<b>A. Dificultades Económicas</b> .....	<b>14</b>
<b>B. Adicción al Trabajo</b> .....	<b>14</b>
<b>C. Resentimiento por la Jubilación Obligatoria</b> .....	<b>15</b>
<b>D. Personalidades que No se Adaptan</b> .....	<b>16</b>
<b>II.4.2. Formas para Facilitar la Adaptación a la Jubilación</b> .....	<b>18</b>
<b>III. EL PROCESO DE ESTIGMATIZACION SOCIAL</b> .....	<b>19</b>
<b>III.1. La Estigmatización</b> .....	<b>19</b>
<b>III.2. Consideraciones Sobre la Estigmatización del Anciano</b> .....	<b>23</b>

<b>IV. ASPECTOS SOCIALES DE LA VEJEZ EN LA CULTURA MEXICANA .....</b>	<b>24</b>
IV.1. La Vejez en México .....	24
IV.2. Algunos Aspectos Socio Biológicos de la Vejez .....	25
IV.3. La Actitud de la Sociedad .....	28
IV.4. Instituciones que Proporcionan Atención	
a Personas de Edad Avanzada en México .....	32
IV.5. Conclusiones Preliminares .....	32
<b>V. DESARROLLO Y APRENDIZAJE .....</b>	<b>34</b>
V.1. El Desarrollo .....	34
V.1.1. Etapas del Desarrollo .....	34
V.2. Una Actitud de Aprendizaje .....	36
<b>VI. LA IMPORTANCIA DE LA PLANEACION</b>	
<b>DE LA VIDA Y DE LA CARRERA .....</b>	<b>38</b>
VI.1. El Enfoque de la Planeación de Vida y Carrera.....	38
VI.2. Supuestos Básicos de la Planeación de Vida	
y Carrera .....	41
<b>VII. LOS PROGRAMAS DE PRE-JUBILACION EN VISA Y ALFA .....</b>	<b>42</b>
VII.1. VISA .....	42
VII.2. ALFA .....	45
<b>VIII.PRESENTACION DE LOS DATOS DE VISA .....</b>	<b>48</b>
<b>IX. PROPUESTA .....</b>	<b>53</b>
IX.1. Propuesta para el Hospital Universitario .....	54
<b>X. CONSIDERACIONES FINALES .....</b>	<b>62</b>
<b>XI. APENDICE .....</b>	<b>64</b>
XI.1. Guía de Entrevista .....	64
XI.2. Cuestionario .....	65
XI.3. Datos Obtenidos en Ambas Organizaciones .....	69
VISA .....	70
ALFA .....	89
<b>XII.BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>108</b>

## PROLOGO

En los países en vías de desarrollo se consideran viejos y se les dicen viejos a los individuos de más de 60 años. En los países desarrollados a los individuos de más de 65 años (Kiev, 1979, OMS).

A continuación se presentan algunos datos de la población mundial en edad avanzada:

En el año de 1975, la población total en el mundo era de 4,033.3 millones de habitantes. 343.1 millones tenían más de 60 años de edad. Para el año 2,000 se calcula una población mundial de 6,199.3 millones de habitantes. Los mayores de 60 años serán 579.9 millones; lo que representa un incremento de casi un 100% y corresponde al 11.1% de la población mundial de edad avanzada. En los países desarrollados las personas de edad representarán el 16%; mientras que en América Latina representarán el 7.2% de la población.

En México, en el año de 1930 había 873,101 habitantes mayores de 60 años. En 1960 había 1,930,745. En el año de 1980 eran 3,581,792; lo que representaba un 5.7% de la población total.

Actualmente, en México, existen cerca de 4 millones de personas que tienen más de 60 años. Para el año 2,000 se calcula un aumento del 6% de personas de edad avanzada (cfr. Lozano, A. 1992, p.5).

En cuanto a la jubilación, los viejos de hoy "hacen camino al andar", de una u otra manera allanan el camino; experimentan esta realidad nueva que es más o menos dolorosa a corde a cada individuo; por lo que, sin lugar a dudas, lo menos que puede hacerse es manifestarles agradecimiento a ese grupo de hombres y mujeres por ser pioneros; por representar dignamente su papel actual y construir con sus experiencias un mañana mejor, en el que probablemente el concepto y percepción de la jubilación sea diferente para beneficio de las nuevas generaciones.

La situación psicológica y socioeconómica es muy similar en la mayoría de los países europeos; se concede a los jubilados "demasiado para morir y no lo bastante para vivir" (De Beauvoir, S. 1986, p.290).

Ante esa triste realidad, cuestionamos sobre la clase de vida que tienen los jubilados de América Latina. No existe literatura abundante al respecto, más, las observaciones realizadas y los escasos escritos encontrados, permiten afirmar que la condición del jubilado latinoamericano es poco menos que humana.

Aunque en América Latina el grueso de la población es eminentemente joven y aún la estructura familiar es predominantemente patriarcal, a diferencia de los países europeos, el abandono de la vejez es cada vez más palpable.

El rostro latino de la vejez es también inmensamente triste y en ocasiones se presenta como desgarrador.

De acuerdo a nuestro contexto, es necesaria una mejor planeación de la jubilación, una *mayor consideración de la condición humana de las personas de edad avanzada*, más respeto a sus vidas.

La seguridad social promovida por el Estado, el aporte de las empresas, las prestaciones recibidas por los jubilados, en su mayoría, dejan mucho que desear y llevan a proponer esta problemática como área de desarrollo susceptible de mejoras sustanciales con miras a una vejez realmente digna.

Ojalá que en un futuro no muy lejano, la preparación para la jubilación sea recibida por todo individuo que así lo desee; que haya más atención al jubilado y no sean como hoy beneficios de una reducida minoría.

Los diseños de programas de preparación para la jubilación surgen en algunas empresas de Monterrey, tales como el grupo VISA, ALFA y posteriormente otras, con la finalidad de integrar a los jubilados, disminuir los problemas de salud y prepararlos para este evento. Consideran el precedente de Inglaterra, Francia y los Estados Unidos (Universidad de Chicago), principalmente.

## INTRODUCCION

Este es un proyecto de investigación sobre cuál es la situación actual en el proceso de pre-jubilación y jubilación, en la vida del pre-jubilado y del jubilado en algunas organizaciones en la ciudad de Monterrey.

La investigación tiene como objetivo general:

"Conocer la participación de la organización en la planeación y desarrollo de los trabajadores en la etapa de pre-jubilación".

Los objetivos específicos serán:

- 1.- Realizar una comparación entre dos de las organizaciones que llevan a cabo programas de atención a pre-jubilados.
- 2.- Detectar las variables internas, como por ejemplo, la filosofía de la empresa; y las externas, como la satisfacción de las necesidades económicas que influyen en el proceso de atención a pre-jubilados
- 3.- Analizar los aspectos sociales, psicológicos y económicos en los pre-jubilados y jubilados.
- 4.- Proponer algunas recomendaciones para un programa de preparación para la jubilación en el Hospital Universitario Dr. José Eleuterio González de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Las hipótesis de nuestro trabajo fueron:

- 1.- La planeación de la etapa post-laboral facilitará al pre-jubilado administrar adecuadamente su tiempo.
- 2.- El jubilado puede continuar desarrollando sus aptitudes y habilidades en la etapa post-laboral.
- 3.- La persona que recibe una preparación adecuada para la jubilación y el apoyo de su organización puede seguir desarrollándose aún después de la jubilación.

En los investigadores nació la inquietud de estudiar la vejez, la preparación para la jubilación por encontrarse en un contexto en el que se da prioridad a los valores propios de otras edades diferentes a la que es objeto de estudio, ya que han observado que en el área laboral, por lo general, a las personas que llegan a una edad determinada se les hace a un lado y no se utiliza su experiencia y potencial humano que bien podría ser encausado a un área productiva para el beneficio de la persona, de la organización en que laboró y de la sociedad.

Dentro de este estudio se contemplan los siguientes puntos:

- a) En la metodología se incluye la forma en la que se llevó a cabo este estudio; los problemas y las limitaciones que se tuvieron.
- b) En el marco teórico se presentan los principales conceptos interrelacionados con la problemática de la vejez, y el proceso de la jubilación de acuerdo a nuestras opiniones y a la literatura consultada.
- c) Dentro del proceso de estigmatización social se consideran los factores psicosociales que llevan a la estigmatización del ser humano, incluyendo la vejez.
- d) Por otro lado en los aspectos sociales de la vejez en México, se presenta una panorámica del significado de la vejez en la sociedad mexicana.
- e) En lo que respecta al desarrollo y aprendizaje se considera la vejez en el desarrollo humano y la importancia del aprendizaje en todas las etapas del desarrollo.
- f) En relación a la importancia de la planeación de la vida y de la carrera se plantea la importancia que puede tener una adecuada planeación de la vida en la etapa post-laboral.
- g) En la presentación de los programas de Pre-Jubilación en VISA y ALFA, se muestra una síntesis del origen y finalidades de los programas de ambas empresas.
- h) En la presentación de datos se muestran los datos obtenidos en la aplicación de un cuestionario en VISA concerniente a la investigación.
- i) Como parte del estudio se hace un Propuesta del plan de preparación para la jubilación en el Hospital Universitario Dr. José Eleuterio González de la U. A. N. L.

j) Se llevan a cabo algunas consideraciones finales y conclusiones, y un balance de los resultados obtenidos.

k) En el apéndice se muestran las diferentes herramientas utilizadas para la obtención de datos, así como también otros datos obtenidos en la investigación.

l) Y por último la bibliografía que fue consultada para la investigación.

## **I. METODOLOGIA.**

En el presente capítulo se harán algunas referencias de la forma en que se llevó a cabo la presente investigación y además se mencionarán algunas dificultades que se presentaron.

1. A partir de las hipótesis propuestas se llevó a cabo una búsqueda de la bibliografía existente sobre el tema.
2. Se revisaron los programas de pre-jubilación de dos empresas.
3. Se llevaron a cabo entrevistas a las personas encargadas de los programas de pre-jubilación y de atención a jubilados de VISA y ALFA.
4. Se hicieron entrevistas a los encargados de los programas de atención a jubilados de VITRO y Cigarrera La Moderna.
5. Recolección de información por medio de entrevistas a personas jubiladas en ALFA.
6. Recolección de información por medio de cuestionarios a personas jubiladas de VISA.
7. Codificación e interpretación de datos de ambas muestras.
8. Se realizaron además algunas entrevistas con personas del área de Recursos Humanos y del INSEN.

En el caso de la interpretación de los datos obtenidos en VISA se decidió utilizar la estadística no paramétrica debido a las limitantes que se tuvieron para conseguir la muestra, que constó de 80 individuos y que entra en la categoría de muestra no aleatoria por accidente.

Este tipo de muestreo de acuerdo a la bibliografía consultada (Levin, J. 1981, p.94) es considerada lo suficientemente útil como para realizar inferencias del grupo que se ha estudiado.

Para complementar este tipo de análisis estadístico no paramétrico se utilizó el cálculo de chi cuadrada para las preguntas que en su momento se presentarán.

En el caso de ALFA se realizaron una serie de entrevistas para obtener información de tipo general sobre las cuestiones que se mencionan en las hipótesis y/o los objetivos de la investigación. Se consideró poco práctico el realizar un análisis, como en el caso de VISA debido al reducido número de entrevistas que fue un total de 6; aún así los datos se presentarán en el apéndice.

Se hace pertinente realizar la siguiente aclaración: tanto la entrevista como el cuestionario se llevaron a la práctica bajo la autorización de ambas empresas, ya que éstas a su vez deseaban obtener información de interés para ellas.

## **II. MARCO TEORICO DE REFERENCIA.**

### **II.1. Deficiencia de la Vejez.**

Es un fenómeno biológico psicológico y social. Es además un hecho cultural que guarda relación con los valores propios de cada sociedad (De Beauvoir, S. 1986, p.20).

Algunas personas en nuestro medio consideran la vejez como época privilegiada de la existencia, mientras que otros la consideran como época de declinación de la existencia.

El gerontólogo Jowel sostiene que la vejez "no es una pendiente que todos bajan a la misma velocidad. Es un tramo de peldaños irregulares por los que algunos se precipitan más rápido que otros" (De Beauvoir, S. 1986, p.39).

La declinación puede ser acelerada o retardada debido a numerosos factores interdependientes como la salud, las emociones, el medio, los hábitos pasados y el nivel de vida entre otros.

#### **II.1.1. La Vejez en la Historia.**

Desde la Antigüedad el hombre se ha cuestionado sobre la vejez. Aunque este tema ha sido tratado casi siempre de manera estereotipada y parece haber en la sociedad occidental la consigna de guardar silencio a su respecto. En un principio el hombre buscaba sus causas y posteriormente se interesó por sus consecuencias.

En la antigua Grecia Hipócrates (460-377 a.C.) fue el primero en comparar las etapas de la vida con las cuatro estaciones de la naturaleza y la vejez con el invierno.

Sócrates (470-399 a.C.) pensaba que la persona se instruía en contacto con los viejos. Para Platón (428-348 a.C.) la decadencia de la edad no alcanza el alma; la verdad del hombre reside en su alma inmortal que está vinculada con las ideas, y el cuerpo no es más que una apariencia.

Mientras que Aristóteles (348-322 a.C.) piensa que la declinación del cuerpo acarrea la de la persona entera; concibe el alma como la forma del cuerpo y por tanto los males que afectan a éste, alcanzan al individuo entero. Por su parte, Horacio (65-8 a.C.) considera la vejez no como una condición general sino como una aventura individual que le inspira amargura pues piensa que con la vejez desaparece la dulzura de vivir (De Beauvoir, S. 1986).

En la edad media son escasos los escritores y artistas que al referirse a la vejez no lo hagan con pesimismo.

En las obras escritas por Boccaccio la vejez es vista con pesimismo realista. Mientras que Dante ve la vejez desde una perspectiva espiritualista, compara la línea de la vida humana con un arco que sube de la tierra al cielo hasta un punto culminante desde el que vuelve a bajar y compara al hombre viejo con un navegante que baja despacio sus velas cuando ve tierra y que toca lentamente el puerto.

En el Renacimiento, el tema de la vejez es abordado en cuadros que tienen características muy diferentes de acuerdo a las circunstancias representadas.

En las obras de Leonardo de Vinci, la vejez ocupa un lugar importante.

A comienzos del siglo XVII, Shakespeare escribe interesantes verdades sobre esta época de la vida. Por su parte Rembrandt plasma con realismo a los viejos de su tiempo.

En el siglo XVIII la imagen del viejo se vuelve más útil que antes. Se plantea que sigue siendo un hombre y ningún sentimiento humano le está vedado (De Beauvoir, S. 1986).

En el siglo XIX la sociedad europea y la sociedad norteamericana pasaron de una aceptación del envejecimiento como proceso natural, a concebirlo como un período distinto de la vida caracterizado por la declinación y la debilidad.

En 1874, el psicólogo George Beard empezó a formular preguntas sobre las limitaciones de la vejez. Al analizar la historia de los "logros humanos" Beard descubrió que el 70% de las obras creadoras se habían realizado a los 45 años de edad y el 80% a los 50 años. Basándose en estos datos estableció que el período óptimo de la vida era entre los 30 y 45 años de edad. Esta investigación representó el primer intento de estudio científico de la relación entre la edad y la eficiencia, y sentó las bases del concepto "hombre jubilado" que se utilizó después (en Hareven, T. 1978, p.295).

En 1986, Charcot dictó destacadas conferencias sobre la vejez.

La literatura del siglo XIX, en conjunto, consideró la vejez con un criterio más realista. Este tema ocupó un lugar prioritario en la obra de Víctor Hugo quien exalta vehementemente la plenitud de este período de la vida.

El siglo XX a heredado estereotipos de los siglos anteriores. La vejez se continúa asociando con el invierno; La blancura del pelo y de la barba por ejemplo evocan la nieve y el hielo.

En el transcurso del tiempo en los planos biológico, psicológico y social, la noción de la vejez se ha enriquecido.

Tradiciones orales, pintores, escultores, filósofos, escritores, poetas y científicos por un lado ven a la vejez como sublime y otros, en contraste, la ven como sinónimo de decadencia.

La medicina contemporánea considera el envejecimiento biológico como inherente al proceso de la vida.

En 1910, en Estados Unidos el médico I. Naschler, fue el primero en describir las características biológicas y las necesidades médicas de la vejez como un proceso del ciclo vital. Basándose en el trabajo de sus predecesores, describió el tratamiento de la vejez y de esa forma sentó las bases de la Geriatria.

En 1920 Stanley Hall, a la edad de 80 años, presentó una síntesis de la vejez, como su última obra creadora (Hareven, T. 1978, p.294).

La psicología de la vejez se plantea con una perspectiva de totalidad, enmarcada en un contexto biopsicosocial.

A partir de 1930 se desarrollaron las investigaciones en biología, psicología y sociología en diversos países de Europa y América. En ese año en Alemania apareció la primera publicación periódica especializada sobre la vejez.

En 1939, un grupo de científicos ingleses fundaron un club internacional de investigaciones sobre la vejez.

En 1945, se creó en Estados Unidos una sociedad de gerontología que en 1946 editó la segunda publicación periódica dedicada a la vejez. En Francia bajo la influencia de León Binet, los estudios sobre la vejez reciben un nuevo impulso.

Entre 1950 y 1954, se celebran en diferentes países importantes congresos sobre la tercera edad.

En 1958, se constituyó en París una comisión especial de higiene social para hacer frente a los problemas de la vejez.

En 1959 y 1960, la Universidad de Chicago en los Estados Unidos publicó tres tratados con importantes aportaciones sobre la vejez desde el punto de vista individual y social (cfr. De Beauvoir, S. 1986).

En los años más recientes las investigaciones sobre el proceso de envejecimiento y sobre la vejez han aumentado cualitativa y cuantitativamente. No obstante sigue siendo una área de desarrollo con puntos débiles que ameritan mejor y mayor atención.

## II.2. Psicogeriatría.

La vejez del ser humano se presenta en general en forma gradual y durante toda la existencia; sin embargo, la forma de presentarse es muy variable de un individuo a otro.

Tanto factores físicos como psicológicos y socioeconómicos influyen en la salud mental de la persona de edad avanzada.

Los aspectos mentales del envejecimiento de acuerdo al psiquiatra León Epstein (1978) abarcan:

- 1) Las reacciones psicológicas al proceso de envejecimiento.
- 2) El deterioro psiquiátrico que se puede asociar con diferentes tipos y grados de una mala adaptación al envejecimiento.
- 3) Trastornos psiquiátricos específicos que ocurren en las personas de la tercera edad.

En el presente estudio, se pondrá particular atención a los aspectos mentales incluidos en el punto uno. La adaptación será tratada en relación a la jubilación y los trastornos conductuales específicos de la vejez como la enfermedad de Alzheimer, la enfermedad de Parkinson o la demencia senil entre otros, no serán tratados en detalle pues éstos corresponden al contexto de la Psiquiatría.

### II.2.1. Las Reacciones Psicológicas en el Proceso de Envejecimiento.

Los problemas psicológicos que se presentan con más frecuencia en la vejez son la depresión, la angustia y las manifestaciones hipocondríacas.

#### A. Depresión.

Desorden afectivo que aparece en forma episódica o recurrente, abarcando las esferas psíquica, somática y conductual.

Puede ser de dos tipos:

- a) Endógena: Se caracteriza por el retardo psicomotor, sentimientos de culpa, el menoscabo hacia sí mismo y una variación diurna en el estado de ánimo.
- b) Neurótica: Con una perturbación emocional menos profunda; constituye a menudo una reacción ante una enfermedad física, una tensión o privación de carácter social o económico; no se manifiesta una evidente variación diurna del estado de ánimo.

La depresión puede revelar ciertos síntomas nucleares como la tristeza, la aflicción, el pesimismo, la desesperanza, la pérdida de interés, tal vez aparezcan signos biológicos como el insomnio, la pérdida de peso, la fatiga, el atraso psicomotor o cambios del estado de ánimo y se pueden presentar elementos adicionales, como los sentimientos de culpa o ansiedad.

Las tensiones vinculadas con la edad, ciertos factores hereditarios y una personalidad premórbida ejercen influencia como factores predisponentes en un período breve o prolongado, o como precipitantes de la depresión, al contribuir a crisis emocionales.

Los datos demográficos y estadísticos demuestran que la depresión es más frecuente a medida que progresa la edad (cfr. Serrano, H. 1992, p. 271).

En relación a la depresión y a la vejez es importante considerar el suicidio; éste ocurre con una frecuencia bastante elevada entre las personas de edad avanzada. En la vejez, enfermedad física y depresión puede ser una combinación de alto riesgo por el temor a la incapacidad crónica y a la dependencia (Epstein, L. 1978, p. 105).

## **B. Angustia.**

Trastorno emocional caracterizado por sentimientos subjetivos desagradables de tensión, inquietud y miedo, vinculando al estado de desamparo y al fracaso. Se asocia con la depresión. Puede ser provocada por un conflicto relativo a como llevar una vida satisfactoria y significativa. Se presenta frecuentemente en la vejez, en ocasiones como respuesta incidental ante condiciones ambientales difíciles o situaciones de crisis familiar, económicas, soledad y viudez.

Las pérdidas de diversa índole e infortunios (como problemas de salud y dinero) pueden generar la experiencia angustiante.

En ninguna época como en la vejez debe aclararse la angustia como una respuesta existencial del individuo en relación a la propia vida y a la muerte (Serrano, H. 1992, p. 273).

## **C. Manifestaciones Hipocondríacas.**

Se consideran estas manifestaciones como "neurosis latentes" que se instalan en la vejez, coincidiendo numerosas veces con procesos orgánicos, a los que se suman cambios en las circunstancias familiares y sociales vividas en forma desfavorable, por la persona de edad avanzada.

Las quejas Hipocondríacas constituyen un lenguaje que define una comunicación específica; la persona mayor se expresa de tal manera porque no puede hacerlo en otra forma, es decir que en lugar de verbalizar su inconformidad traslada sus argumentos hacia el lenguaje hipocondríaco y se dirige de esta forma a la familia y a la sociedad pidiendo atención, cuidados y, ¿por qué no?, efecto.

Contribuyen a la estructuración de este problema factores como la personalidad previa, el ambiente familiar y social, la búsqueda de ganancias secundarias y la ansiedad, la angustia y la depresión.

Se señala que uno de cada tres individuos de edad avanzada presenta este problema (Serrano, H. 1992, p. 274).

### II.3. Definición de la Jubilación.

La jubilación constituye un acontecimiento, un proceso y una institución social.

Se puede considerar la jubilación como un acontecimiento porque esa es la forma en que la mayor parte de los jubilados lo experimentan. En cierto día termina con su empleo; cuando se produce este acontecimiento sobreviene un cambio fundamental en sus roles, actividades y ritmos vitales.

Se puede considerar la jubilación como un proceso porque tiene una continuidad y se mantiene a través del tiempo y se debe estudiar su verdadera repercusión tanto desde el punto de vista del jubilado individual como desde la posición de la comunidad.

La jubilación como una institución social se refiere a todo el cuerpo de costumbres, prácticas, comportamientos y organizaciones que giran alrededor de los acontecimientos y los procesos de la cesación del trabajo, que se produce en forma tardía en el ciclo de la vida. La jubilación implica ritos de transición o pasaje, símbolos requerimientos de edad , planes y asesoramiento que varían de una cultura a otra (cfr. Streib, G., 1978, p .399).

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo:

"La jubilación constituye la obligación que merced a lo estipulado en un contrato adquieren los patrones para seguir satisfaciendo sus salarios a los trabajadores que les han servido durante los lapsos que se estipulen en tales contratos, salarios que deben entenderse como una compensación por el desgaste orgánico sufrido a través de los años por tales trabajadores; así mismo debe comprender la incapacidad que a los mismos les ha producido el transcurso del tiempo, y satisfechas las condiciones establecidas por tal contrato, el trabajador adquiere el derecho de que se le paguen las pensiones relativas precisamente conforme a lo pactado, pasando a formar parte de su patrimonio el derecho de percibir las; y a su vez los patrones adquieren la obligación de cubrírse las" (Trueba, A. y Trueba, J., 1992, p. 793).

La jubilación es una realidad nueva que ha surgido como consecuencia de los cambios ocurridos en las sociedades industrializadas.

### **II.3.1. Historia de la Jubilación.**

En 1796, Tom Paine en Inglaterra aconsejaba recompensar con una pensión a los trabajadores de 50 años.

En el siglo XIX, en Francia, se recompensaba en profesiones consideradas peligrosas (militares, mineros, marinos, ferroviarios, etc.) un largo período de largos servicios. La atribución se hizo organizada y habitual con dos condiciones: Largos años de trabajo y una edad determinada.

En 1844, en Bélgica y Holanda, se concedieron pensiones en el sector público.

De 1883 a 1889, Bismarck, en Alemania creó un sistema de seguros sociales que se completó y extendió de 1890 a 1910. Esencialmente destinado a cubrir los riesgos de los accidentes de trabajo, protegía también a los asalariados de la invalidez de la vejez. Se requerían cotizaciones tanto a los empleadores como a los obreros, y el Estado pagaba, llegado el caso una subvención. Este tipo de sistema se estableció después en Luxemburgo, Rumania, Suecia, Austria, Hungría y Noruega.

La protección de los asalariados, financiada gracias a impuestos, es otra concepción de la jubilación. En 1891, este sistema se impuso en Dinamarca, en 1898, en Nueva Zelandia, en 1908, se esbozó este sistema en Inglaterra y fue adoptado en 1925.

En 1920, en Estados Unidos, diez estados habían instituido cierta forma de legislación para la vejez; todos los programas eran de alcances limitados y la mayoría fueron declarados inconstitucionales. En 1935, fue aprobada la Ley de Seguridad Social con la que se asegura la vejez (Hareven, T. 1978, p. 296).

De 1928 a 1930, en Francia se hizo el primer esfuerzo serio por asegurar una jubilación a los trabajadores de edad, En 1945 Se organizó el seguro de la vejez (De Beauvoir, S. 1986).

De 1943 a 1944, en México, el Instituto Mexicano del Seguro Social introduce el concepto de cesantía en edad avanzada; que constituye el inicio conceptual de la jubilación. De forma conceptual y posteriormente práctica, en México algunas empresas de Monterrey pueden ser consideradas como vanguardistas en relación a la jubilación.

### **II.3.2. Ventajas y Desventajas de la Jubilación.**

#### **A. Aspectos Positivos.**

- El jubilado puede ocupar una tercera parte de la vida en otras actividades.
- La mayor parte de este tiempo puede permanecer apto y sano.
- Es una oportunidad para rehacer la vida.
- Tiempo disponible para nuevos intereses, actividades y relaciones.

#### **B. Aspectos Negativos.**

- Pérdida de ingresos.
- Pérdida de status relacionado con el trabajo.
- Pérdida de relación con los compañeros de trabajo.
- Pérdida de la Salud.

### **II.3.3. Otros Conceptos Básicos que Consideramos Oportuno Definir.**

#### **Pre-Jubilación**

Período de transición que transcurre entre la solicitud de jubilación por parte de la persona que está apta para el retiro y la autorización de la Institución, para que se efectúe la jubilación.

#### **Jubilación temprana**

Jubilación concedida antes de la "edad normal" de retiro por varias razones, como enfermedad o cambios de la política laboral.

#### **Edad de Retiro**

Cundo el trabajador empezará a recibir la pensión que le corresponda, establecida en base al tiempo de permanencia en la institución o a la edad.

#### **Etapa post-laboral**

Período posterior a la jubilación.

## Planeación de la etapa post-laboral

Organización de objetivos y metas a alcanzar después de la jubilación. Además implica actividades a realizar, tales como administración del tiempo libre y autodirección.

### II.4. Adaptación en Relación a la Jubilación.

Las personas varían considerablemente en términos de su deseo de jubilarse y de su habilidad para adaptarse a la jubilación.

El cambio de categoría de individuo activo a la de inactivo, la disminución de recursos y del nivel de vida, es en la gran mayoría de los casos una realidad que acarrea consecuencias psicológicas y morales. Es esencialmente difícil para los hombres, pues en conjunto la mujer de edad se adapta mejor que el hombre a su condición de jubilada.

En general, salvo algunas excepciones, la mujer se ha comprometido en su oficio mucho menos que el hombre. Dado el número de mujeres jóvenes que no trabajan la jubilación no las relega de forma automática a cierta edad; además tienen en el hogar, en la familia, funciones que les permiten ocuparse y mantener su identidad.

En la vida del hombre, la jubilación puede ser el principio de una discontinuidad radical. Cuando el trabajo ha sido elegido libremente, y constituye una realización personal, renunciar a él puede equivaler a una especie de muerte. Cuando ha sido una obligación, estar dispensado de él puede ser una liberación.

Casi siempre hay una ambivalencia en el trabajo: Es a la vez fatiga y fuente de interés. Al mismo tiempo un elemento de equilibrio así como un factor de integración a la sociedad. Esta ambigüedad es reflejada en la jubilación, ésta puede ser considerada como unas vacaciones o como un descarte definitivo.

La elección entre estos dos puntos de vista, la manera en que se combinen dependen de muchos factores; así por ejemplo, un trabajador fatigado y gastado no tendrá las mismas reacciones que el que se jubila en plena forma anímica y física, por lo que es posible plantear que la actitud con que el individuo enfrenta la jubilación guarda relación con la manera en que vive este evento (cfr. De Beauvoir, S. 1986, pp. 314-318).

En relación a la adaptación del jubilado, conviene tener presente que la percepción de la jubilación cambia a través del tiempo. La reacción inicial a la jubilación con frecuencia es favorable. Se considera como una liberación de la presión del trabajo y como una oportunidad para disfrutar de actividades diversas, o para compartir más tiempo con la familia y los amigos; Al pasar el tiempo, la jubilación tiende a ser considerada de forma menos favorable. Esto ocurre porque ésta deja de proporcionar los medios con los cuales pueden satisfacerse plenamente las necesidades humanas (Cruden, H. y Sherman, A. 1991, p. 540).

Para los individuos que se han absorbido en su trabajo y que han construido su vida alrededor de él, adaptarse a la jubilación puede ser difícil e incluso imposible. Este hecho es particularmente observable en gerentes y profesionales; el trabajo que desempeñan es el que los hace sentirse útiles, la jubilación para ellos puede ser frustrante.

Para los empleados que con frecuencia han tenido trabajos con ingresos inferiores que representan poca o ninguna satisfacción o reto, la inadaptación mayor puede ser de naturaleza financiera.

Los problemas de ajuste para la jubilación pueden ser mucho menores para los individuos que han sido enajenados por su trabajo; éstos tienden a recibir bien la oportunidad de retirarse de sus empleos.

La seguridad psicológica, además de la salud y de la seguridad financiera, puede ser un problema para los empleados de edad avanzada; estos individuos suelen necesitar la confianza de que aún son deseados y solicitados en la organización, y que no se encuentran en peligro de ser despedidos antes de tener derecho a una pensión (Cruden, H. y Sherman, A. 1991, p. 541).

Atchley (1976) (en Streib, G. 1978, p. 401) sintetiza el problema de la adaptación afirmando que la dificultad que se encuentra con mayor frecuencia es la reducción de los ingresos; le siguen en importancia el hechar de menos el propio empleo y el tercer lugar lo ocupa un conjunto de factores no relacionados con la Jubilación, como la muerte de un cónyuge o la enfermedad. Sostiene que desde un punto de vista positivo los tres factores que promueven la adaptación a la jubilación son: un ingreso suficiente, una buena salud y la capacidad de retirarse con elegancia del propio empleo. Observa que a menudo una personalidad inflexible encuentra dificultades en adaptarse a la jubilación.

#### **II.4.1. Aspectos que Dificultan la Adaptación a la Vida Post-laboral.**

**A. Dificultades económicas.**

**B. Adicción al trabajo y dificultades para ocupar el tiempo libre.**

**C. Resentimiento por la jubilación obligatoria.**

**D. Personalidades que no se adaptan.**

**A. Dificultades Económicas.**

En el estudio de retiro ocupacional de Cornell (1971), éste encontró que el ingreso constituye una fuente válida de ansiedad para muchas personas. Parece haber personas que se "preocupan" y otras que "no se preocupan" por los problemas monetarios. Encontró además que algunas de las personas que se quejan en forma más amarga acerca de la jubilación obligatoria y de su posición financiera, no son precisamente las que tienen necesidades reales sino las que disfrutaban francamente la adquisición del dinero. En consecuencia, una disminución de ingresos representa un golpe para la estima de sí mismos y a menudo consideran que el resto del mundo los evalúa de una manera similar. Para quienes tienden a medir su valor de acuerdo con sus ingresos, la jubilación puede resultar un acontecimiento intensamente amenazador (ibid).

**B. Adicción al Trabajo**

Se enfoca la jubilación en el contexto de la actitud de la sociedad occidental, centrada en el trabajo. El empleo tiene una diversidad de significados para el trabajador; el concepto del trabajo es especialmente significativo en relación con el análisis de la jubilación y de las categorías de "pérdida" que experimenta el jubilado.

Es de particular importancia diferenciar las variables de clase u ocupaciones en relación al sentido del trabajo y a la jubilación.

Friedmann y Havighurst (1954) encontraron en su estudio de cinco ocupaciones, que el sentido intrínseco del trabajo variaba según el nivel ocupacional.

En dicho estudio, los grupos no calificados y semi calificados, señalaban el ingreso como el factor primordial que se echaría de menos al perder el trabajo, en comparación con los grupos calificados, de empleados administrativos o de profesionales. Los grupos calificados inferiores destacaban también la actividad rutinaria y los aspectos del trabajo que implican ocupar el tiempo. En cambio para los grupos calificados de empleados administrativos y de profesionales, el sentido intrínseco del trabajo implicaba creatividad, relaciones interpersonales, autoexpresión y servicio a los demás. La preferencia por la jubilación variaba en forma directa de acuerdo con el nivel ocupacional. Más del doble de los trabajadores calificados inferiores manifestaban preferencias por la jubilación, en comparación con el grupo profesional. Sin embargo, había trabajadores en todos los niveles, para quienes el sentido intrínseco del trabajo era importante, pero que aceptaban también la jubilación (Streib, G. 1978, p. 402).

Acerca de las dificultades de la persona adicta al trabajo, Butler (1975), ha escrito:

"Sin el habitual valor defensivo del trabajo, pueden aparecer antiguos conflictos emocionales, especialmente si se trata de un 'adicto' al trabajo. Al carecer de propósitos se puede generar una sensación de inaptitud; pueden aparecer apatía, inercia, a menos que se impida o se invierta ese estado de ánimo" (ibid).

### C. Resentimiento por la Jubilación Obligatoria.

Se sostiene que la aplicación de una edad fija, habitualmente entre 60 y 65 años, es discriminatoria en relación al individuo que debería estar en condiciones de decidir por sí mismo hasta cuando desea trabajar. Se plantea también que una edad arbitraria de jubilación causa perjuicios a la sociedad en general pues acrecienta el desempleo y no utiliza las aptitudes y la experiencia del sector de mayor edad de la población. Se considera que la jubilación obligatoria aumenta la insatisfacción personal del individuo (Streib, G. 1978, p. 402).

Respecto a ese aspecto en particular hay diferentes puntos de vista. Unos están a favor de la edad fija para la jubilación y otros están en contra. Uno de los argumentos a favor de una política de jubilación flexible es el hecho de que la condición física y mental del empleado no es sólo una función de la edad, y consecuentemente, algunos individuos son capaces de dar contribuciones valiosas a la organización mucho más allá de la edad normal de jubilación (Cruden, H. y Sherman, A. 1991, p. 538).

El geriatra Nicholas Coni y colaboradores señalan que:

La jubilación obligatoria se usa para controlar el equilibrio entre empleo y desempleo en las sociedades industrializadas de occidente, no siendo necesariamente lo mejor para el individuo. Tiene ventajas y desventajas (Coni, N. y otros, 1990, p. 35).

Tamara Hareven plantea que la jubilación a una edad determinada representa el acontecimiento más dramático en el surgimiento de la vejez como etapa separada de la vida; agrega que la práctica casi universal de la jubilación arbitraria ha impuesto una uniformidad que se relaciona más con la edad del individuo que con la índole de la tarea en sí (Hareven, T. 1978, p. 302).

#### D. Personalidades que No se Adaptan.

*El jubilado aporta un nuevo rol a la continuidad de una personalidad y de un estilo de enfrentamiento de problemas que ha cultivado durante aproximadamente medio siglo.*

La investigación realizada por Reichard, Livson y Petersen (1962), muestra de qué manera los diferentes tipos de personalidad reaccionan en formas variables ante el envejecimiento y la jubilación. Estos psicólogos estudiaron 87 hombres que envejecían y encontraron una amplia gama de adaptaciones relacionadas con cinco tipos principales de personalidad que a continuación se describirán:

##### a) Los "hombres maduros".

Ingresaban con facilidad en la vejez y lograban aceptarse a sí mismos de una manera realista, encontrando una satisfacción genuina en ciertas actividades y en las relaciones personales. Se adaptaban bien a sus nuevos papeles postlaborales y encontraban actividades e intereses de tipo nuevo.

**b) Los "hombres de la mecedora".**

Aquellos que en general habían adoptado una actitud pasiva. En realidad recibían con agrado la jubilación, porque significaba liberarse de las responsabilidades y presiones del trabajo.

**c) Los "hombres acorazados".**

Realizaban una buena adaptación al envejecimiento, en base a un sistema de defensas que funcionaba sin dificultades. Tendían a tener historias de trabajo estables, a participar activamente en organizaciones sociales y a realizar planes cuidadosos para la vejez. Contrarrestaban su temor a envejecer haciendo un esfuerzo especial para permanecer activos. Este tipo de personas podría encontrar un nuevo empleo después de la jubilación, sumergirse en actividades para personas mayores jubiladas o lograr una nueva afición. Se adaptan bien mientras su salud les permite tener un alto nivel de actividad.

Estos tres tipos logran una buena adaptación al envejecimiento, pero existen dos categorías que se adaptan mal a la vejez y a la jubilación.

**d) Los "iracundos".**

Luchaban contra el envejecimiento y criticaban a la generación más joven. A menudo se apoyaban en una actividad contrafóbica como una defensa para contrarrestar la ansiedad y hablaban de la necesidad de continuar trabajando o de mantenerse atareados porque de otro modo morirían pronto. Se puede suponer que este tipo presentaría una particular oposición a la jubilación obligatoria.

**e) Los que se "odian a sí mismos".**

Se inculpaban de sus frustraciones y fracasos. Algunos manifestaban depresión y su masoquismo los conducía a hacer ostentación de sus fallas y miserias; hacían muchas referencias a la muerte.

Este estudio parece reafirmar que algunos tipos de personalidad son más vulnerables a los traumas que otros. Así, la jubilación puede ser una crisis en las vidas de los "iracundos" o de los que se "odian a sí mismos". En cambio, los "hombres maduros" aceptan la realidad y son lo suficientemente flexibles como para adaptarse a su nueva situación.

Reichard y sus colaboradores llegan a la conclusión de que si bien el envejecimiento puede amenazar la identidad de algunos, puede permitir a otros consolidarla. Señalan:

"Entre los ancianos que no se encuentran en un mal estado de salud y padecen graves privaciones económicas, existen en la ancianidad algunas ganancias psicológicas que compensan sus pérdidas. En realidad, algunos hombres no sólo enfrentan con éxito la crisis del envejecimiento, sino que logran efectivamente una mayor aceptación de sí mismos que en una etapa anterior de la vida".

Otros investigadores que han analizado las variables de la personalidad, han elaborado conclusiones similares en función de la variedad de reacciones ante la jubilación y la continuidad de la personalidad en todo el ciclo de vida (cfr. Streib, G. 1978, p. 403).

#### II.4.2. Formas para Facilitar la Adaptación a la Jubilación.

En relación a la adaptación, Cruden y Sherman señalan que la reducción gradual de los deberes y de la carga de trabajo puede servir para facilitar la transición y ayudar al empleado a entender la jubilación con un mínimo de dificultad.

Puede ser útil:

- 1) Extender el período de vacaciones del empleado.
- 2) Reducir la semana de trabajo durante los últimos años de empleo.
- 3) Si está preparando un reemplazo para el puesto, esa persona puede asumir poco a poco más responsabilidades relacionadas con el puesto.

Este plan sistemático puede ayudar a que la jubilación sea más fácil, tanto para el empleado como para la organización (Cruden, H. y Sherman, A. 1991, p. 537).

### III. EL PROCESO DE ESTIGMATIZACION SOCIAL.

#### III.1. La Estigmatización.

La sociedad establece los medios para categorizar a las personas y el complemento de atributos que se perciben como corrientes y naturales en los miembros de cada una de esas categorías.

El medio social establece las categorías que en él se pueden encontrar (cfr. Goffman, E. 1980). El intercambio social "rutinario" en medios preestablecidos nos permite tratar con "otros" previstos sin necesidad de dedicarles una atención o reflexión especial (Schutz, A. 1974, pp. 210-251).

Por consiguiente, es probable que al encontrarnos con un "extraño", las primeras apariencias nos permiten prever en qué categoría se halla y cuáles son sus atributos, es decir, su "identidad social", ya que en él se incluyen atributos personales tales como una cualidad específica, y atributos estructurales, como puede ser el empleo o la situación socioeconómica del individuo.

Apoyándonos en estas anticipaciones, las transformamos en expectativas normativas, es decir, en demandas rigurosamente presentadas.

Por lo general no somos conscientes de haber formulado esas demandas ni tampoco de su contenido hasta que surge una interrogante de índole práctica: ¿Serán satisfechas de alguna manera? Es entonces, cuando probablemente se advierte que hemos estado concibiendo sin cesar determinados supuestos sobre el individuo que tenemos ante nosotros.

Por lo tanto, a las demandas que formulamos se le podría denominar con mayor propiedad (de igual forma que señala Goffman, E. 1980, p. 120) demandas enunciadas en "esencia", y el carácter que atribuimos al individuo debería considerarse como una imputación hecha con una mirada retrospectiva en potencia (una caracterización en "esencia", una identidad social virtual). La categoría y los atributos que de hecho, según pueda demostrarse, le pertenecen, se denominarán su identidad social real.

Cuando alguien extraño se presenta ante nosotros puede aparecer como dueño de un atributo que lo vuelve diferente a los demás (dentro de la categoría de personas a las que él tiene acceso) y lo convierte en alguien que puede ser rechazado.

De tal modo, dejamos de verlo como una persona total y corriente para reducirlo a un ser inficionado y menospreciado.

Un atributo de esa naturaleza es un estigma, en especial cuando él produce en los demás, a modo de efecto, un descrédito amplio; a veces recibe también el nombre de defecto, fallo o desventaja. Esto constituye una discrepancia especial entre la identidad social "virtual" y la "real".

*Es necesario señalar que existen otras discrepancias entre estos dos tipos de identidades sociales, por ejemplo, la que nos mueve a reclasificar a un individuo ubicado previamente en una categoría socialmente prevista, para colocarlo en otra categoría diferente aunque igualmente prevista, o bien la que nos mueve a mejorar nuestra estimación del individuo.*

Debe advertirse también que no todos los "atributos" especiales o indeseables son tema de discusión, sino únicamente aquéllos que son incongruentes con nuestro estereotipo acerca de cómo debe ser determinada especie de individuos (cfr. Goffman, E. 1971, pp. 13-28).

Siguiendo la terminología utilizada por Goffman (1980, p. 13) el término "estigma" será utilizado para hacer referencia a un atributo profundamente desacreditador; pero lo que se necesita es un lenguaje de relaciones, no de atributos. Un atributo que estigmatiza a un tipo de poseedor puede confirmar la normalidad de otro y, por consiguiente, no es honroso, ni ignominioso en sí mismo.

El estigma puede ocultar una doble perspectiva: el individuo estigmatizado, o supone que su calidad de diferente ya es conocida y resulta evidente en el acto, o por el contrario, ésta no es conocida por quienes lo rodean ni es inmediatamente perceptible para ellos.

En el primer caso estamos frente a la situación del "desacreditado", en el segundo frente a la del desacreditable. Esta es una diferencia importante en nuestra opinión, aunque es probable que un individuo estigmatizado en particular haya experimentado ambas situaciones.

Comenzaremos con la situación del desacreditado para continuar con la del desacreditable, pero sin establecer siempre una separación entre ambas.

Se pueden mencionar tres tipos de estigmas (Goffman, E. 1980, p. 14) notoriamente diferentes.

En primer lugar, las "abominaciones" o características del cuerpo. Luego, los "defectos" del carácter del individuo que se perciben como falta de voluntad, creencias rígidas, etc. Por último, existen los estigmas tribales de la raza, la nación y la religión susceptibles de ser transmitidos por herencia y "contaminar" por igual a todos los miembros de una familia.

Sin embargo, en los pasados ejemplos de estigma se encuentran los mismos rasgos sociológicos: un individuo que podía haber sido fácilmente aceptado en un intercambio social corriente posee un rasgo que puede imponerse por la fuerza a nuestra atención y que nos lleva a alejarnos de él cuando lo encontramos, anufando el llamado que nos hacen sus restantes atributos como seres humanos. Posee un estigma, una indeseable diferencia que no habíamos visto.

Se denominarán como "normales" a todos aquellos que no se apartan negativamente de las expectativas particulares que están en discusión.

Son bien conocidas las actitudes que "los normales" adoptamos hacia una persona que posee un estigma, y las medidas que tomamos respecto a ella, ya que son precisamente estas respuestas las que la benevolente acción social intenta suavizar y mejorar. Creemos, por definición, desde luego, que la persona a la que atribuimos un estigma le estamos quitando categoría humana.

Valiéndonos de este supuesto practicamos diversos tipos de discriminación, mediante la cual reducimos en la práctica, aunque a menudo sin pensarlo, sus posibilidades de vida. Construimos una ideología/teoría del estigma, para explicar su inferioridad y dar cuenta del peligro que representa "esa" persona, racionalizando a veces una animosidad que se basa en otras diferencias, como por ejemplo la clase social. En nuestro discurso cotidiano utilizamos con frecuencia como fuente de metáforas e imágenes, términos específicamente referidos al estigma, tales como inválido, inútil, inservible, etc., sin acordarnos, por lo general, de su significación real.

Basándonos en el defecto original, tendemos a atribuirle un elevado número de imperfecciones y, al mismo tiempo, algunos atributos deseables, pero no deseados por el interesado, a menudo de índole denigrante.

Ahora bien, el rasgo central que caracteriza la situación vital del individuo estigmatizado, está referida a lo que a menudo, aunque vagamente, se denomina "aceptación".

Las personas que tienen trato con él no logran brindarle el respeto y la consideración que los aspectos no contaminados de su identidad social habían hecho prever y que él había previsto recibir; se hace eco del rechazo cuando descubre que algunos de sus atributos lo justifica.

¿De qué modo la persona estigmatizada responde a esta situación? En ciertos casos, le será posible intentar corregir directamente lo que él considera el fundamento objetivo de su deficiencia.

El individuo estigmatizado puede también intentar corregir su condición en una forma indirecta, dedicando un enorme esfuerzo personal al manejo de áreas de actividad que por razones físicas o incidentales se consideran, por lo común, inaccesibles para quien posea su defecto.

También, la persona que presenta una diferencia puede romper con lo que se denomina realidad e intentar emplear una interpretación no convencional acerca del carácter de su identidad social. Es probable que el individuo estigmatizado utilice su estigma para obtener "beneficios" como una excusa por la falta de "éxito" que padece a causa de otras razones.

Carente de la saludable realimentación del intercambio social cotidiano con los demás, la persona que se aísla por su estigma puede volverse desconfiada, depresiva, hostil, ansiosa y aturdida.

Citando a Sullivan:

"Tener conciencia de la inferioridad significa que uno no puede dejar de formularse conscientemente cierto sentimiento crónico del peor tipo de inseguridad, y eso trae como consecuencia ansiedad. El temor a que los demás puedan faltarle el respeto a una persona por algo que ésta exhibe significa que se sentirá siempre insegura en su contacto con otra gente; y esta inseguridad proviene no de fuentes misteriosas desconocidas, como sucede con la mayor parte de nuestra ansiedad, sino de algo que ese individuo sabe que no puede arreglar. Ahora bien, esto representa una deficiencia casi fatal del yo, ya que éste no puede ocultar o excluir una formulación definida: "Soy inferior". Por lo tanto, la gente me tendrá aversión y yo no me sentiré seguro con ellos." (Sullivan, H. 1974, p. 135).

### III.2. Consideraciones Sobre la Estigmatización del Anciano.

En relación a lo planteado anteriormente: ¿Estigmatizamos o no al anciano? ¿Aceptamos reconocernos en la persona que al pasar de los años seremos? ¿Permitimos ser a las personas mayores lo que a nosotros nos gustaría ser en el futuro, cuando lleguemos a la vejez?

¿Vemos en las personas de edad avanzada a seres humanos que viven, sienten, piensan y son útiles? ¿En qué medida lo demostramos? ¿Qué se hace por entenderles, aceptarles, escuchar sus voces en el silencio, compartir sus experiencias tristes y alegres y disminuir su soledad?

*La estigmatización de la vejez puede ser considerada como un reflejo del éxito o fracaso de la civilización actual.*

La persona es parte de la humanidad hasta que complete su ciclo vital; seccionarla, dividirla, es reducirle a la inexistencia. El hombre sigue siendo hombre en la vejez, no concebirlo así puede ser un triste reflejo de inhumanidad; puede ser una clara muestra de la necesidad imperante de revisar las bases de la sociedad desde el principio, sus valores, normas, creencias, y prioridades.

## **IV. ASPECTOS SOCIALES DE LA VEJEZ EN LA CULTURA MEXICANA.**

### **IV.1. La Vejez en México.**

El propósito al hablar sobre el papel de la vejez en la sociedad mexicana actual, es el de dar algunas opiniones generales sobre este tema.

Creemos que podemos estar de acuerdo en que el envejecimiento en cualquier ámbito de análisis que lo ubiquemos es un proceso de cambio irreversible (cfr. Rapoport, R. 1980).

Así, se habla tanto de la edad cronológica, como de la edad biológica y hasta de la edad social y ninguna de ellas necesariamente concuerdan entre sí. (Kastenbaum, R. 1980, p. 6)

En este sentido podríamos señalar que el principal problema que afronta la vejez considerada como una situación o agrupación social, es la escasa relevancia que se le da en el medio socioeconómico, en comparación con la prioridad y atención que el Estado y la Iniciativa Privada le otorgan a los otros grupos sociales potencialmente productivos: La niñez y la juventud.

Quizás este problema sea consecuencia misma del sistema socioeconómico existente, el que de alguna manera condiciona al sistema político, influyendo de forma crucial en las decisiones gubernamentales que o bien dejan de lado las metas sociales, la atención a los viejos o bien los sitúan en la última escala de prioridad de sus programas de acción. (Información obtenida de una persona que labora en el INSEN de N.L.)

Por ello, resulta tan importante el que se constituyan "foros abiertos" en los que se analicen a fondo el costo social que implica no darle a la vejez la verdadera importancia que socialmente le corresponde.

Esto es como atender y admirar un bello amanecer, disfrutar del sol en el cenit, y dejar de interesarse por el ocaso, perdiéndose lo que por lo general resulta ser un bello atardecer.

Hay un hecho fundamentalmente cierto: la experiencia y el saber de los ancianos o mayores son para las generaciones jóvenes una herencia de gran valor.

Por lo tanto, las personas de edad avanzada bien equilibradas y adaptadas, son en nuestra sociedad, un elemento útil.

Siendo la vejez quizás la etapa más difícil dentro de los procesos evolutivos del hombre, conviene reflexionar sobre la necesidad del anciano de seguir sintiéndose útil y reconocido por la sociedad y sobre la conveniencia de establecer mecanismos legales que permitan ofrecer a los ancianos de nuestra sociedad, no sólo la seguridad de satisfacer sus requerimientos vitales, sino de darles la posibilidad de seguir siendo ellos mismos y de sentirse verdaderamente útiles a la comunidad.

En un país como México, elementos tales como la extensión geográfica, la estructura poblacional y sobre todo la situación política y económica, dan como resultado una atomización de los grupos sociales con marcos de referencia y de evolución muy distintos entre sí.

Así tenemos desde el individuo aislado y desprotegido que carece de lo esencial, hasta la organización que de una forma u otra asegura una vejez digna y tranquila para aquellos que alcanzaron esta etapa de su vida, sirviendo a dicha organización.

#### IV.2. Algunos Aspectos Socio Biológicos de la Vejez.

La vida del ser humano transcurre entre dos fenómenos vitales extremos, el nacimiento y la muerte, describiendo entre ellos una parábola cuyos dos puntos críticos corresponden a la pubertad y al climaterio (Fuentes, R. 1989, p. 107). según este autor, está determinada la existencia de tres períodos: la infancia, la adultez y la senectud. (Debe notarse que este autor no incluye la adolescencia en los períodos determinados).

El estudio por separado de estas etapas determinó el fraccionamiento artificial del recurso vital, hecho que algunos autores han denominado tricotomía temporal del hombre (Kastenbaum, R. 1980, p. 17).

Como consecuencia de lo anterior se han desarrollado tres especialidades: la pediatría, la medicina del adulto y la geriatría, las que funcionaron por separado como si fueran diferentes.

Nuestro esquema de referencia es el de considerar al hombre como una totalidad dinámica, indivisible en espacio y tiempo, con leyes biológicas, psicológicas y sociales básicamente iguales, siendo sus diferencias predominantemente cuantitativas.

La vejez no es una etapa autónoma: es parte de un desarrollo el de toda la vida pasada; al estudiar al hombre "viejo" se deberá tener presente la herencia, el estado físico y mental, y también el mundo circundante; la condición actual depende de los valores genéticos, del carácter y temperamento, de las enfermedades sufridas, de las experiencias, del estado socioeconómico, de los nexos familiares afectivos, de la sociedad y posibilidades de comunicación, del arraigo o desarraigo con el medio que lo rodea.

Lo que el hombre ha sido de adulto determinará en gran medida lo que será de viejo, o sea, que la personalidad preclimatérica condicionarán las características de su futuro desarrollo. Dichos factores pueden agruparse en cuatro series complementarias: los factores constitucionales, las experiencias infantiles, las experiencias de adulto, y los factores actuales en la vejez (Fuentes, R. 1989, p. 108). Si bien aceptamos que el proceso vital es un proceso completo donde todas las etapas se entrelazan, debemos señalar que para Fuentes, el énfasis dado por el Psicoanálisis a la niñez pareciera que es dejado a un lado.

La vivencia del proceso de envejecer puede ser angustiante pues significa la disminución de las posibilidades de logro de gratificaciones corporales, psicológicas y sociales; el envejecimiento de la persona no se produce simultáneamente sobre su totalidad, sino que comienza y predomina en alguno de sus campos fenomenológicos, es decir, en el cuerpo, en la mente o en la relación con el mundo exterior; la persona puede sentir que va envejeciendo físicamente, pero conservando la sensación de estar sano mental y socialmente.

En otras ocasiones, el envejecimiento corporal o mental puede ser compensado mediante la utilización de determinados roles sociales (cfr. Goffman, E. 1980).

Estos son instrumentados para lograr el prestigio ante sí mismo y ante los demás, son hombres que comienzan actuar por ejemplo, en el reducido campo social del barrio o de la colonia del club o de la comunidad a la que pertenecen; asumen el rol del líder, introducen cambios en el medio en que actúan, realizan reformas, etc., o bien se les otorga una imagen en la que prevalece la inseguridad o falta de utilidad de ellos hacia la comunidad en general.

La actitud del hombre mayor frente a la sociedad, no se puede analizar generalizando, porque son muchos los factores que influyen en su conducta, como son el sexo, su estado de salud física y mental, su nivel educacional, su profesión u oficio e inclusive la etapa cronológica en que se encuentre después de los 60 años.

Por ejemplo, la mujer de clase media o campesina, que prácticamente no interrumpe sus labores habituales, toma mejor esta etapa de su vida, por el hecho mismo de que no se interrumpe bruscamente una actividad y la adaptación se hace paulatinamente. Lo mismo sucede con el hombre de clase media baja o campesino que sus mismas necesidades económicas lo obligan a continuar trabajando hasta edades avanzadas y generalmente así lo sorprende la muerte (cfr. Mendez, J. 1991, pp. 187-212).

En cambio el hombre con una vida profesional muy activa, si es obligado a jubilarse o retirarse, con lo cual interrumpe bruscamente sus actividades sociales, cae en un estado de depresión tanto más cuando su estado de salud es bueno, siente que es un individuo lleno de experiencia con un estado aceptable de salud y que aún puede producir dentro de su particular actividad, empieza a sentirse inútil, *pierde su autonomía y se hace dependiente de la familia principalmente hijos, esposa, hermanos u otros parientes* (cfr. Lowe, M. 1990).

El hombre retirado o jubilado, se siente un estorbo dentro de la familia y la sociedad, y día a día va marginándose, para caer en un estado de pasividad y dependencia total; este fenómeno se acelera si se rompe el estado de salud y empiezan a aparecer los "achaques" y enfermedades, para convertirse en un anciano inactivo, enfermo, que lo único que desea es morir (Godoy, E. 1977).

Un gran problema de este hombre "viejo", es su falta de capacidad para adaptarse a la evolución normal de la sociedad y se convierte en un ente inadaptado, que se aferra a su pasado, a su época, a sus costumbres y no puede o no quiere entender la forma de vida de las personas que le rodean, sobre todo si éstas son muy jóvenes, le molesta la música que no es de su época o el modo de vestir, comer, o pensar de las nuevas generaciones.

El hombre "viejo" con estas características, que ha interrumpido sus actividades cotidianas, ya sean profesionales o bien sociales, va cayendo en un estado de indiferencia ante el mundo exterior que lo rodea, y si al principio, logró entretenerse con actividades colaterales, como la pintura, la música, o algunas otras que antes pensaba eran un placer realizar, termina por ir dejándolas, para sentirse cada vez más inútil y enfermo.

Este hombre que a partir de los 60 o 65 años interrumpe su vida normal, con el pretexto que ya es un hombre viejo, que debe descansar y disfrutar de la tranquilidad, de la ociosidad, aunque tenga resueltos todos sus problemas económicos caerá en la apatía, la enfermedad y se acercará más pronto a la muerte; por otra parte, el hombre osioso enferma con más frecuencia y gravedad que el hombre activo, que el hombre que continúa con su trabajo.

El hombre tolera mejor la adversidad, la enfermedad y todas las contingencias de la vida, cuando a pesar de los años que tenga, se siente útil a su familia y a la sociedad (Godoy, E. 1977).

Esta persona al jubilarse, siente que pierde los objetivos básicos de su existencia, pierde la capacidad de amar, de gozar, de entender, de interesarse por los demás, empieza a ver que todos le miran con lástima y empieza a sentir lástima de sí mismo.

Si tiene amigos de la misma edad y condiciones, se reúne con ellos para hablar de los buenos tiempos y tal vez también para lamentarse de su estado actual.

#### IV.3. La Actitud de la Sociedad.

El hombre embebece dentro de una sociedad, depende estrechamente de la naturaleza de ésta, y del lugar que en ella ocupa.

Para comprender el significado de la vejez en determinada sociedad es muy útil examinar el lugar que se le asigna al hombre mayor y la representación que se tiene de él.

La actitud de nuestra sociedad o civilización en cuanto a la vejez es una paradoja desconcertante, los ancianos mismos están consternados con el desarrollo actual de los ajustes sociales, los ingresos y la salud; en otras palabras, demasiados cambios en mucho menos tiempo para adaptarse.

Aquellas personas que pasan de los 60 años necesitan oportunidad, si están aptas y si así lo desean, de trabajar y de vivir confortablemente; en este sentido los programas del Seguro Social y de las pensiones en la gran mayoría de las empresas son en sí *inapropiados* a pesar de las últimas adecuaciones en los programas de retiro por parte del gobierno federal, reflejadas en las disposiciones que se dieron a finales de la década de los 80's, en donde se permitió por ley trabajar después de la jubilación sin que esto legalmente interfiera con el recibo de la pensión; y reflejadas además en el más reciente Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) (Información facilitada por un funcionario de una empresa en Monterrey).

Se necesita desarrollar un criterio para medir la capacidad prolongada de trabajar.

El problema central de envejecer fisiológicamente radica en la dificultad de conciliar el mundo edificado a todo lo que es lo largo de un vida con nuevos modos de pensar y de vivir que tienen las generaciones más jóvenes. Esto da lugar a una progresiva incompreensión del anciano y otros grupos de edad diferentes.

Mas no todas las manifestaciones son consecuencias inexorables del propio envejecer; muchas de ellas son condicionadas por la estructura del sistema socioeconómico operante que las a tocado vivir.

En esta estructura los viejos son un desventurado conjunto que estorba y es inútil. Las pautas de los de los status sociales, familiares y laborales tienden a situar al margen de toda posibilidad de función y productividad, a la persona de edad avanzada.

El hecho de que se pasen por alto los fines de los ancianos no significa que carezcan de ellos.

Las personas mayores poseen una capacidad determinada para ejecutar tareas, aunque el sistema operante no las estimula argumentando que la inversión representa una plusvalía menor en comparación con la que se obtiene de los trabajadores con plenas facultades.

La senectud por ejemplo, se asocia en particular, con el retiro o el abandono del trabajo.

El anciano puede entrar en dependencia, pero no la acepta con facilidad debido a que ha asimilado los valores de una sociedad que privilegia la independencia económica y la autonomía del adulto.

La familia desempeña un papel importante como unidad de relaciones sociales y de ayuda mutúa. Todavía se considera que la familia integrada por varias generaciones atiende a sus ancianos plenamente asimilados en ella, donde se troca la sabiduría y experiencia del viejo por la atención y el apoyo del resto de la familia.

Esta situación todavía se presenta en algunas zonas rurales del país, donde se reconoce el valor del anciano como persona, bien sea por su poder económico, político o por la gerontocracia existente; se le respeta, se le considera sabio, se le consulta, se vela por él y en no pocos casos los ancianos influyen en las decisiones que adopta la comunidad.

En nuestra sociedad urbana el valor que más se maneja, el que se considera más importante, es el de la productividad. Por esta razón, se rechaza al anciano que ha dejado de ser productivo, que ha dejado de ser "útil".

De acuerdo a un estudio realizado por Cházaro Lara (cfr. a Fuentes, R. 1989, pp. 104-116), durante la primera mitad de la década de los 80', más de un tercio de las personas de más de 60 años, principalmente los que fueron trabajadores libres, llevaban a cabo pequeños trabajos artesanales como: componer pequeños aparatos eléctricos, sacar filo a herramientas cortantes, reparar calzado, etc; y las mujeres se dedicaban sobre todo a la limpieza, que por regla general, de acuerdo al mismo autor, se les pagan sueldos inferiores al salario mínimo establecido.

Hay ancianos activos entre los campesinos, artesanos, comerciantes, trabajadores independientes; entre las mujeres, en la agricultura, entre el personal doméstico, empleadas, en el comercio, etc, pero en el sector industrial la edad acarrea una devaluación, tanto en los empleados administrativos, y no se diga entre los obreros en donde esto es aún más notorio.

A priori, los patrones al parecer desconfían de las personas de edad, como se mencionó anteriormente, por la firme creencia de que al aumentar la edad forzosamente baja la productividad; dentro de los departamentos de reclutamiento de las empresas se "marca" un límite en cuanto a la edad máxima que puede tener un posible candidato, y si ésta es mayor que la fijada en el perfil del puesto simplemente no se toma en cuenta.

Esta discriminación se observa en casi todas partes; cuando por una razón cualquiera, una empresa reduce su personal, en la mayoría de los casos resultan despedidos los empleados y/o trabajadores de más edad (siempre y cuando no resulte demasiado costoso en términos económicos para la empresa su liquidación).

Al parecer es una tendencia, cada vez mayor en nuestro medio, de acuerdo a entrevistas realizadas con personal de relaciones laborales, que los patrones y sus contratistas consideren que un obrero empieza a "tener edad" a los 50 años como promedio; que pierde mucha de su eficacia porque "ya no sabe adaptarse a las nuevas generaciones"; y que su fuerza y rapidez son también menores.

Estos defectos no quedan compensados por su experiencia, su calificación y su profesionalismo, superiores a la de muchos jóvenes.

En todas las profesiones se supone, por lo general, que los trabajadores de edad carecen de interés por lo nuevo y que la rutina perjudica su rendimiento..

También se cree que no es fácil para las personas de edad iniciarse en tareas nuevas. Pero sobre este punto está abierta la posibilidad de una discusión muy larga.

Tomemos como ejemplo lo siguiente: durante la segunda guerra mundial, Canadá, Estados Unidos e Inglaterra emplearon a un gran número de "viejos" obreros; muchos desempeñaron tareas nuevas para ellos y las ejecutaron bien.

Un número considerable de las personas entrevistadas (relacionadas con actividades laborales) piensan que las personas de edad aún son capaces de adquirir nuevas habilidades.

La paradoja de nuestra época es que las personas de edad gozan de una mejor salud que antes, se conservan con energía más tiempo, con lo cual su ociosidad les pesa aún más.

Según los gerontólogos, vivir los últimos 20 años en un buen estado físico pero sin ninguna actividad es, psicológicamente y socialmente, poco deseable. Hay que dar a esas personas razones de vivir.

La edad de la jubilación es también un tema de extensa discusión. Los gerontólogos lamentan que las personas de edad estén condenadas a una inactividad que acelera su decadencia. Sin embargo, los sindicalistas se oponen a que se eleve la edad de jubilación, e incluso se pide que ésta sea reducida. El argumento que se invoca es que los trabajadores "viejos" han ganado su derecho a descansar.

Ningún anciano debería de vivir en la marginación y el sistema social se muestra indiferente para los ancianos, aún con los esfuerzos de diversas instituciones que persiguen el noble objetivo de dignificar a la ancianidad.

#### IV.4. Instituciones que Proporcionan Atención a Personas de Edad Avanzada en México.

##### Instituto Nacional de la Senectud (INSEN).

Organismo oficial descentralizado que tiene como objetivos: orientar, atender, ayudar, proteger y estudiar los problemas de vejez. Sus servicios y actividades comprenden: capacitación para actividades manuales, orientación y ayuda emocional, recreación, atención médica y psicológica, consulta y defensa jurídica, tarjeta de afiliación. Trata de dar una atención integral.

##### Desarrollo Integral para la Familia (DIF).

Institución oficial (regional y estatal) de asistencia social que proporciona atención a la población de escasos recursos y que no cuentan con la seguridad de otras instituciones. Sus objetivos generales en relación a la vejez son: elevar cualitativa y cuantitativamente los servicios asistenciales a residentes en hogares para ancianos.

#### IV.5. Conclusiones Preliminares.

Hemos llegado hasta aquí a exponer como se mencionó en un principio algunos rasgos generales sobre el problema de la vejez en nuestra sociedad.

Consideramos, y en ello tal vez podríamos estar de acuerdo, que en la sociedad mexicana, tanto en el ámbito público como en el sector privado, no se ha analizado con suficiente profundidad e interés el papel que debería de jugar la vejez en la sociedad y la manera como ésta necesita reconsiderar por un lado, la capacidad potencial de los ancianos para seguir sirviendo, y por otro, el derecho y la necesidad que este grupo social tiene de no ser marginado y de participar equitativa y justamente de los beneficios de nuestro desarrollo.

Es fundamental, si queremos darle a la vejez la importancia que realmente tiene, desde el punto de vista social y humano, proporcionar a las personas de edad avanzada, las oportunidades de desarrollar tareas que sean socialmente reconocidas.

Para ello es necesario continuar educando y capacitando a las personas en su etapa de madurez.

Prepararlas para la última etapa de su vida y mostrarles claramente las alternativas posibles de acción a las que pueden tener acceso.

Un aspecto no menos importante es el de establecer centros ocupacionales que permitan el aprovechamiento de las potencialidades que seguramente existen en los ancianos; así como también de instituciones y centros que les permitan seguir conviviendo de manera directa con la sociedad y sobre todo con los grupos sociales donde se formaron y se desarrollaron profesional u ocupacionalmente.

Podemos pues, concluir que los ancianos deben de ser elementos útiles a la sociedad y que por ello, es indispensable que se analice la factibilidad técnica y económica para la creación de mecanismos formales a nivel nacional que le den un sentido más humano y útil a la vida de las personas de edad avanzada y que les permitan resolver sus problemas socioeconómicos y más concretamente los integren verdaderamente a la sociedad.

## **V. DESARROLLO Y APRENDIZAJE.**

### **V.1. El Desarrollo.**

El desarrollo abarca toda la vida, en cada edad hay algo que aprender y algo a que aspirar.

Se entiende por Desarrollo: *la serie de cambios que con el paso del tiempo ocurren en una secuencia ordenada y pronosticable, por medio de la integración de los factores biológicos, psicológicos, y ambientales (Dennis, L. y Hassol, J. 1990, p. 23).*

#### **V.1.1. Etapas del Desarrollo.**

Erik Erikson ha proporcionado un modelo para entender el desarrollo. Estudia el desarrollo psicosocial humano y considera 8 etapas sucesivas desde el nacimiento hasta la muerte, y le denomina el Ciclo de la Vida.

Plantea que las etapas están entrelazadas y que cada una se basa en las etapas anteriores. Así, si una etapa ha sido defectuosa las demás descansarán sobre bases poco firmes; sin embargo, indica que las circunstancias posteriores pueden fortalecer la base débil, aunque es más difícil lograrlo después que la etapa ha pasado.

A cada etapa del Ciclo Vital le atribuye una fuerza y un peligro concomitante, así como una cualidad característica. Además en cada etapa hay una tarea en relación al desarrollo.

...

**Breve descripción de las tareas correspondientes a cada etapa:**

**1) Niñez - Confianza vs. Desconfianza: Esperanza**

Tarea de desarrollo: Orientación feliz del niño hacia el mundo y sus pobladores.

**2) Primera Infancia - Autonomía vs. Vergüenza: Voluntad**

Tarea de desarrollo: Obtener el sentido de ser alguien que puede decidir y valerse por sí mismo.

**3) Edad de jugar - Iniciativa vs. Culpa: Propósito**

Tarea de desarrollo: Seguridad interna de que será posible crecer y ser respetado.

**4) Edad escolar - Laboriosidad vs. Inferioridad: Competencia**

Tarea de desarrollo: Aprender a trabajar *enérgicamente* en algo y sentir la emoción que viene de hacerlo bien.

**5) Adolescencia - Identidad vs. Confusión de identidad: Fidelidad**

Tarea de desarrollo: Adquirir un claro sentido del yo, por separado de los patrones de familia y niñez.

**6) Adulthood joven - Intimidad vs. Aislamiento: Amor**

Tarea de desarrollo: Amistad en la vida de pareja y en el trabajo.

**7) Madurez - Procreación vs. Ensimismamiento: Cuidado o Solicitud**

Tarea de desarrollo: La intimidad se profundiza hasta el punto de desear compartir el mundo; comúnmente se manifiesta engendrando y criando hijos.

**8) Vejez - Integridad vs. Desesperación y Disgusto: Sabiduría**

Tarea de desarrollo: Aceptación del ciclo único y exclusivo de la propia vida.

El logro a alcanzar es la integración emocional y la dignidad, sin temor a la muerte. "La maduración de las 7 etapas previas" (cfr. Erikson, E. 1986).

## V.2. Una Actitud de Aprendizaje.

La persona en desarrollo es aquella que se dice a sí misma: "nunca acabaré de aprender", esto es, la conciencia clara de que es inagotable la dosis y necesidad de aprendizaje en la vida.

La persona que se lanza a la tarea de "vivir" es aquella que trata de aprender cualquier experiencia que la vida le ponga enfrente, desde la más insignificante hasta la más trascendente y profunda. La persona que se plantea sacar provecho, obtener algo, aprender de cualquier experiencia, es aquella a la que se le podría llamar "sabia".

Nos parece oportuno recordar la diferencia que hacía el filósofo Heráclito entre el conocimiento y la sabiduría. El primero, como cúmulo de datos conocidos por la persona (erudito); y la segunda, como la capacidad de ser feliz a partir de lo que la vida le enseña (cfr. Godoy, E. 1977, pp. 11-13).

El anterior concepto nos lleva de la mano a la concepción del aprendizaje significativo como aquel que ocasiona un cambio interior (actitudes) y que se refleja en nuevos comportamientos (conductas).

El aprendizaje significativo desde luego toma en cuenta el conocimiento teórico - conceptual, formal, pero creemos que éste no es el fundamental para una vida sabia y feliz; es sólo un conocimiento complementario (cfr. DiCaprio, N. 1987, p. 9).

Para tener un aprendizaje significativo, el hombre autorrealizado de Maslow, por ejemplo, se caracteriza por una actitud de sorpresa o asombro ante la vida en donde puede con simplicidad, humildad y sencillez contemplar los fenómenos cotidianos de la naturaleza y de la relación humana una y otra vez, y gozarlos con una nueva frescura. Recrearse con ellos y sacar el fruto de la experiencia, es decir, aprender. Esta actitud de frescura y asombro se combina con la profunda necesidad de encontrarle sentido a la vida y crear una filosofía propia que explique y dé congruencia al fenómeno vital (cfr. Casares, D. 1990, pp. 22-24).

El sentido de logro y el trabajo mismo, son quizás los determinantes más importantes en la persona vital, es decir aquel individuo que "vive" en plenitud. Diversos autores, entre ellos Maslow, Rogers y McClelland (Casares, D. 1990, p. 25), han señalado el "sentido del logro" como uno de los motivadores más importantes que dirigen la energía física y emocional del ser humano hacia la consecución de objetivos y han señalado el tema como uno de los problemas actuales en la relación sinérgica hombre-trabajo-organización. Aunque no el único, pero si para la persona madura y adulta es el trabajo el fenómeno que más sentido y realidad de "logro" brinda.

No pretendemos profundizar en toda una teoría sobre el trabajo; sin embargo, queremos señalar aquellos aspectos del trabajo entendiéndolo más como un fenómeno liberador, actualizador y trascendente para el ser humano.

Desde luego, rechazamos todo tipo de sistema de trabajo enajenante que frustra y "mata" psicológicamente las capacidades y los talentos del hombre, así como su motivación, creatividad y responsabilidad.

En primer término, el trabajo es natural del hombre; es decir, es una forma de establecer una estrecha relación con su medio ambiente.

El trabajo, no es contrario ni negativo para el hombre. Trabajar significa un desplazamiento y encauzamiento de nuestra energía vital, física, emocional, y mental. Por lo tanto, trabajar es una forma sana de vivir y una condición de vitalidad.

Además de lo anterior, el trabajo es un medio de sobrevivir y no sólo nos referimos al trabajo o tarea remunerada o asalariada sino a todo tipo de labor estructurada y organizada en un ambiente socioeconómico.

En este sentido el trabajo es también una forma de responder a nuestra naturaleza social, lo que quiere decir que a través de nuestras labores podemos ayudar solidariamente, cuando los resultados de nuestros trabajos beneficien a otros.

Finalmente, el trabajo es una forma de trascender y de ser un auténtico "ser humano". Por ello se concibió al hombre en una época clásica como el "Homo Faber". Señala Erich Fromm, que el hombre tiene dos caminos de trascendencia: el trabajo y la relación de amor. El reto vital consiste en trascender creando, o trascender destruyendo (cfr. Fromm, E. 1980).

De lo anterior concluimos que el hombre vital ejercita y desarrolla sus potencialidades en lugar de menospreciar su existencia y terminando de una u otra forma como ella.

## **VI. LA IMPORTANCIA DE LA PLANEACION DE LA VIDA Y DE LA CARRERA.**

### **VI.1. El Enfoque de la Planeación de Vida y Carrera.**

Esta segunda mitad del siglo XX se caracteriza por la velocidad y el cambio que se han impreso a las personas, a los grupos, familias y organizaciones; el hombre de hoy es el hombre de la velocidad y el cambio.

Exigido a viajar distancias en menor tiempo, a realizar su trabajo con objetivos más ambiciosos y tensionantes, a construir relaciones interpersonales y grupales sólo para el momento (cfr. Toffler, A. 1986).

Al hombre de esta mitad del siglo XX le ha tocado vivir la mayor parte de los cambios tecnológicos y sociales más profundos y extensos desde el retorno a la meditación y a una espiritualidad más profunda, hasta una preparación especializada y altamente sofisticada (cfr. Drucker, P. 1990).

Le ha tocado ver el nacimiento, desarrollo y el ocaso de diversos regímenes políticos e ideologías socioeconómicas. Nuestro hombre ha vivido los sentimientos más elevados de grandeza y prepotencia, basados éstos en los descubrimientos científicos y tecnológicos; y se ha visto también sumido en la desesperación e impotencia de sus propios límites y sus posibilidades de autodestrucción.

El reto del cambio, le ha exigido al hombre actual respuestas inmediatas y continuas, especialmente en lo que se refiere a su postura ante la vida y ante el trabajo.

Se ha enfrentado a sí mismo ante sus valores, el cambio y la clarificación que de ello se plantea dada la dinámica y vivencias que a diario cuestionan su congruencia entre el pensar, sentir, decir y actuar. En otras palabras, vive en un incesante reto y búsqueda del propio sentido de la vida. El hombre actual es un ser en continuo movimiento interno y externo. Bombardeado por imágenes, sensaciones e ideas cambiantes que lo obligan a buscar su centro interior y exterior. La velocidad de los medios de comunicación ha modificado los códigos perceptuales y las capacidades de respuestas de este hombre, sumido en una información vertiginosa, mutante y que crea un alto índice de obsolescencia.

La especialización de las diversas ramas de la ciencia hacen del hombre actual, un ser que maneja una gran cantidad de datos y teorías provisionales con una gran presión contra el tiempo.

La exigencia de continua actualización no perdona siquiera la vocación de ser padre, profesional o esposo; ciertamente el grito de angustia o triunfo está alrededor del grado de actualización y adaptación ante el cambio, sin menoscabo de la propia identidad y sentido de la vida; la necesidad imperiosa de buscar el centro interior obliga al hombre a buscar o tener la capacidad de aislarse y reflexionar sobre la propia vida y los cambios que a su alrededor se viven.

También la familia del presente siglo se ha enfrentado a los retos del cambio y a su propia actualización, nunca antes se había enfrentado a grandes cambios como ahora; los adelantos médico-científicos han disminuido la mortalidad infantil y aumentado el grado de salud, prolongando la vida "útil" de las personas.

En suma la familia moderna ha tomado mayor poder sobre la vida, a esto ha contribuido especialmente el control de la fertilidad que al definir el número de nacimientos modifica la construcción e integración familiar, dejando un nuevo reto al papel de la mujer que al ocuparse de un número menor de hijos tiene más tiempo para darle un nuevo sentido y orientación a su existencia modificando notoriamente a la del hombre.

Esta liberación en tiempo ha contribuido eficazmente, al movimiento social.

Por otro lado, las organizaciones también han estado inmersas en este cambio.

Son instituciones básicamente jóvenes que nacieron con la Revolución Industrial y que han estado dirigidas hacia la producción y la tarea con menosprecio de los valores humanos y de la dignidad eminente de la persona, lo que ha contribuido a la enajenación social, convirtiendo a las organizaciones en un engranaje más de la maquinaria económica y productiva (cfr. Nisbet, R. 1979).

Actualmente, en el contexto de las organizaciones, los líderes y directores junto con los especialistas en Desarrollo Humano y Organizacional, están evolucionando hacia nuevas perspectivas para integrar el valor de la persona y la eficacia organizacional.

Este desarrollo surge como una respuesta a la preocupación de preparar y adaptar a las organizaciones a esta era de constante cambio y de retos trascendentes.

El acelerado crecimiento del medio ambiente en que vivimos (notorio en cambios sociales, tecnológicos, económicos y culturales), exige al individuo y a las organizaciones de hoy en día, una preparación que les permita enfrentarse con éxito a las diversas situaciones de cambio, que en el ser humano no terminan a pesar de concluir su etapa productiva o laboral.

Dentro de una estructura social sumamente compleja como la nuestra, es muy fácil caer en la obsolescencia y tecnocracia, perdiendo el verdadero sentido de la participación del individuo en el núcleo socioeconómico y laboral al que pertenece.

En este contexto aparece como inevitable, retador y alarmante el concepto de cambio. Utilizamos aquí este término en su sentido más amplio, como el cambio existencial que nos explica las modificaciones en los distintos campos: el personal, social, económico, político, tecnológico, etc.

Es a este cambio al que debería de estar respondiendo el Desarrollo Humano dentro de las organizaciones y es importante destacar que los miembros y colaboradores de éstas cada vez exigen más que un trabajo remunerativo, un ambiente de compromiso, responsabilidad, logro y reconocimiento; en otras palabras, el reto de las organizaciones está en unir los intereses institucionales con los individuales en un ambiente de integración sinérgica en donde la tarea y la relación humana sean óptimas.

Enraizada en esta corriente humanista y de redescubrimiento de las más amplias virtudes del hombre, surge la planeación de vida y carrera que constituye un estímulo hacia la integración de la vida presente de cada persona, valores, intereses, capacidades y experiencias.

Y a partir de esta visión respetuosa y profunda, la planeación de vida y carrera pretende ayudar a proyectar las directrices, objetivos y medios para una vida futura significativa y feliz, aún después de la etapa laboral de cada individuo.

La planeación de la vida no es una herramienta nueva, ha sido experimentada por diversos movimientos espirituales y religiosos (Casares, D. 1990, p. 17).

Sin embargo, su enfoque, importancia y trascendencia para el hombre moderno que se enfrenta a las continuas transformaciones y a la enajenación que anteriormente se mencionó, presenta características que cobran actualidad.

Los nuevos enfoques de la planeación de vida y carrera tratan de contemplar una visión optimista del ser humano haciendo mayor énfasis en las potencialidades de la persona, en su capacidad de autodirigir su vocación de autorrealización en el propio camino; así mismo se basa en la capacidad de los grupos para promover el desarrollo de las organizaciones y comunidades y concibe a estas últimas como ambientes para satisfacer el progreso de sus miembros en lugar de ser medios de enajenación.

## VI.2. Supuestos Básicos de la Planeación de Vida y Carrera.

La planeación de vida y carrera tal como tratamos de manejarla en este estudio sostiene:

- a) Que la planeación no sólo es una función administrativa que nos ayuda a señalar objetivos y a programar actividades, sino es un criterio de vida que permite tener una perspectiva temporal de largo plazo para nuestras actividades y metas.
- b) Por carrera entendemos en su sentido más amplio la trayectoria vital de trabajo, estudio y actualización permanente (que bien puede darse por la misma experiencia laboral) ,y no solamente la educación y/o preparación de tipo académico que la persona estudió en una etapa de su vida.
- c) Que la vocación y carrera de cada persona es una aventura y sobre todo un proceso de realización personal, profesional y social que encuentra su balance en una existencia consciente, responsable y vital.
- d) Que la planeación de vida no es un proceso puramente intelectual sino que implica un conocimiento y contacto personal con el núcleo más íntimo de la persona que incluye la conjunción del pensamiento, las emociones, los valores, el cuerpo y las experiencias vitales que dan origen al yo personal que trasciende, que sólo puede ser captado en un proceso intuitivo que sobrepasa a la razón y a los sentimientos por separado, y que implica una disciplina y un proceso de meditación y contacto espiritual. Este como el camino idóneo para encontrar el sentido de la vida que la persona puede dar a su propia existencia. Este sentido vital lo concebimos más allá de los credos y concepciones particulares; apoyaremos la necesaria, aunque a veces desapercibida, trascendencia humana.

## **VII. LOS PROGRAMAS DE PRE-JUBILACION EN VISA Y ALFA.**

### **VII.1. VISA.**

#### **Historia:**

En el año de 1933, se llevó a cabo la primera concesión a un jubilado; en el año de 1965, se forma el departamento de jubilados; en el año de 1981, se inicia el programa de preparación para la jubilación.

Surge por filosofía de la organización ya que da una gran importancia al factor humano.

A partir del año 1990, la edad de la esposa es también tomada en cuenta para la jubilación.

El programa de jubilados depende del Departamento de Relaciones con Jubilados del Grupo VISA, apoyándose con los departamentos de medicina preventiva y desarrollo humano de Clínica Cuauhtémoc y Famosa y de Sociedad Cuauhtémoc y Famosa.

En la actualidad existe un total de socios jubilados de 595.

El programa de preparación para la jubilación cuenta con seis fases secuenciales. Las primeras cinco fases tienen una duración de dos días cada una. La sexta fase tiene una duración de cuatro días y tiende a ser fuera de la ciudad.

Entre cada fase hay un intervalo de tres meses. La duración del programa es de un año y medio. La participación es voluntaria.

Descripción de las fases: "Programa de plan de vida y desarrollo".

**Fase I. Inducción a la tercera edad.**

En esta primera fase se consideran los cambios que surgen por la jubilación; se trata la aceptación de este paso y como dominar el temor a la vejez.

**Fase II. Asesoría económica y legal.**

Se aclaran los beneficios de la jubilación, la pensión correspondiente de la empresa y del IMSS; cómo invertir (administración de la liquidación, de la prima de antigüedad, etc.) Con el apoyo del departamento legal se da orientación sobre los trámites que sean posibles de realizar.

**Fase III. Relaciones familiares y sociales.**

Se refuerzan las relaciones con la esposa y con los hijos, así como las relaciones alternativas (amigos); se analiza con el participante cómo reforzar el sistema humano de soporte.

**Fase IV. Protección y seguridad.**

Se indica cómo cuidar el patrimonio que se ha formado durante los años de trabajo y las medidas de prevención para evitar accidentes y robos.

**Fase V. Uso y aprovechamiento del tiempo.**

Se consideran ejercicios para el desarrollo de habilidades "ocultas" como la pintura, la horticultura, entre otras; el aprovechamiento del tiempo, se contempla la realización de actividades que ayuden a la relación dentro y fuera de la casa y evitar malos hábitos.

**Fase VI. Planeación de vida.**

Se propicia la reflexión en los planes y metas personales; se plantea que hará la persona, qué tiene, cómo, cuándo, dónde y con quién hará lo que planea. Se incluyen los valores, la salud física y mental, el autoconocimiento y dinámicas. Al final se hace un compromiso de vida.

El programa de preparación a la jubilación se realiza con el apoyo de Recursos Humanos. Prepara a la jubilación a las personas que tienen 60 años de edad; se maneja por generación; se toma en cuenta el año de nacimiento de los socios, no la antigüedad. Los grupos se dividen por niveles cuando son de diferentes generaciones; esto se hace para facilitar el proceso, el contenido es el mismo.

Además del socio, puede participar de la preparación para la jubilación, la esposa. Y si es soltero, un familiar cercano (un hermano, la madre, etc.).

En las seis fases están implícitos: el factor salud (medicina preventiva); y el bienestar emocional (psicología).

El diseño del programa específico a cubrir en cada fase, así como la elaboración de los materiales y ejercicios a utilizar en el desarrollo de la misma, corresponde a personas especializadas en las áreas a tratar; una parte de este equipo multidisciplinario funge como instructores o facilitadores en cada curso.

El programa de preparación para la jubilación se une al soporte y continuidad del programa de atención a jubilados; intervienen la asesoría individual y grupal.

Los programas de actividades de jubilados están compuestos por tres módulos:

**1.- Salud y activación física. "Caminando hacia la salud".**

Promueve el cuidado y mejoramiento de la salud. Incluye: pláticas de medicina preventiva, caminata, calistenia, examen físico, equipo de softball.

**2.- Desarrollo humano y cultural.**

Promueve la capacidad de organización, iniciativa personal y de grupo, la responsabilidad y la visita a socios. Incluye: visita a centros culturales, conferencias, pláticas motivacionales, dos viajes al año, participación en el coro.

**3.- Activación social.**

Busca estrechar la relación del socio con la esposa, la familia y los amigos. Incluye: club de jubilados, plan de ayuda mútua, fondo de ayuda común, reuniones sociales y cuatro eventos al año.

Hay dos comités de jubilados:

- a) De damas (socias jubiladas y esposas de socios).
- b) De caballeros (socios jubilados).

Programa de servicios y beneficios que proporciona la empresa al jubilado y sus familiares:

Ahorros	Comedor
Préstamos	Servicios legales
Becas a hijos	Servicios médicos
Tienda	Ayuda por defunción

Además del socio, la esposa puede beneficiarse de las actividades del programa de jubilados.

Los resultados se miden por:

- La participación en las actividades
- La asistencia
- La participación en las elecciones como candidatos y como votantes (de la asociación de jubilados y de la empresa)
- La actitud de los socios.

## VII.2. ALFA.

Historia:

En el año de 1959, se hace la primera concesión a un jubilado; posteriormente en el año de 1974, se forma el departamento de jubilados; y es a partir de la década de los 80', que se inicia el programa de preparación para la jubilación. Este surge por la filosofía de la organización, ya que da importancia al aspecto humano y al aspecto social.

El programa de jubilados depende de la Sub dirección de servicios económicos y legales.

En la actualidad el número total de socios jubilados es de 1083.

El programa de preparación para la jubilación cuenta con tres etapas secuenciales. Las primeras dos etapas tienen una duración de 2 días cada una. La tercera etapa tiene una duración de un día y medio. Tiende a ser fuera de la ciudad.

Entre cada etapa hay un intervalo de un mes y medio a dos meses. La duración del programa es de seis meses. La participación es voluntaria.

Descripción de las etapas: "programa hacia la cumbre".

Etapa I. Hacia una nueva oportunidad.

En esta primera etapa se aclaran dudas económicas, se da información técnica de la jubilación; se habla de las prestaciones correspondientes. Se tratan los cambios sociales y psicológicos; se estimula al participante a que vea la jubilación de forma positiva y a que no sienta nostalgia. Se trata de reducir la tensión e incertidumbre, el temor propio de este evento.

Etapa II. Taller de planeación de vida.

Incluye dinámicas que permiten descubrir los planes hacia el futuro. con el apoyo del personal médico se desarrollan los aspectos de salud, nutrición, tipos de actividades físicas que puedan ser realizadas por las personas de la tercera edad; se trata de elevar la cultura de la salud. Se habla sobre los documentos personales que deben estar regularizados y sobre el manejo y administración de los recursos económicos. Se habla de la creatividad con la idea de que siempre es posible aprender algo nuevo en beneficio propio y de los demás; se consideran actividades creativas realizables. Se informa de las actividades artísticas y culturales en las que es posible participar como socios del club de la empresa.

Etapa III. Interrelación de planes.

Se sensibiliza al socio y a su esposa de la nueva situación que habrán de enfrentar, se concientiza a los dos del espacio de cada uno y del espacio común.

Conceptualmente hay una etapa IV de seguimiento.

El programa de preparación para la jubilación se maneja por edad. Se inicia la preparación para las personas que tienen 55 años o más de edad.

Además del socio, la esposa puede participar de la preparación para la jubilación, a partir de la mitad de la etapa II.

Un equipo multidisciplinario participa en el diseño del programa; en la elaboración de los materiales y en los ejercicios que se utilizarán en cada etapa. Una parte de este personal especializado, se desempeñan como instructores o facilitadores en cada curso.

Actividades:

Viajes de pesca

Viajes a Mc Allen

Viajes de turismo que se organizan una vez al año.

Se facilita un calendario de actividades al socio jubilado, donde se indican las fechas importantes.

Las actividades artísticas, culturales y deportivas son guiadas y promovidas por el club de la empresa; conjuntamente el departamento de jubilados promueve dichas actividades. (Teatro, música, serenatas populares, posadas, yoga, caminata, softboll, tenis, entre otras).

La clínica de la empresa apoya emocional y físicamente al socio.

Algunos de los beneficios que proporciona la empresa son:

Ahorros	Biblioteca
Préstamos	Deporte
Becas a hijos	Comedor
Clínica	Servicios administrativos
Tienda	y legales

Además, la esposa del socio puede beneficiarse de las actividades del programa de jubilados.

Se miden resultados por:

-La participación en las actividades

-La asistencia

-La actitud de los socios.

## VIII. PRESENTACION DE LOS DATOS DE VISA.

Se elaboró un cuestionario (incluido en el apéndice en la p.89) con la intención de conocer las opiniones e inquietudes de las personas jubiladas en relación al proceso de jubilación de la empresa. Para la construcción del cuestionario partimos de las hipótesis planteadas en la introducción y que retomamos en este capítulo:

1. La planeación de la etapa post laboral facilitará al pre jubilado administrar adecuadamente su tiempo.
2. El jubilado puede continuar desarrollando sus aptitudes y habilidades en la etapa post laboral.
3. La persona que recibe una preparación adecuada para la jubilación y el apoyo de su organización puede seguir desarrollándose aún después de la jubilación.

Tabla 1

Pregunta 11: ¿Lleva a cabo algún tipo de actividad laboral?, sobre la predisposición de los individuos jubilados a continuar una vida laboral después del retiro.

	SI	NO	
A	f. o. 17 f. e. (11.5)	f. o. 29 f. e. (32.7)	46
B	f. o. 3 f. e. (7.7)	f. o. 28 f. e. (22)	31
	20	57	N=80

A= Recibió preparación para la jubilación

B= No recibió preparación para la jubilación

El valor de chi cuadrada del presente cuadro corresponde a  $X^2 = 6.71$

Nos interesaba saber si los jubilados llevaban a cabo algún tipo de actividad laboral y si existían diferencias significativas entre los individuos que recibieron preparación para la jubilación y los que no la recibieron; debido a que como ya hemos visto, distintos autores sostienen que el desarrollar una actividad laboral posterior a la jubilación puede ser asociado al sentido de logro y a la realización personal.

El valor de chi cuadrada obtenido tiene un nivel de significación inferior al 0.01, lo cual indica que en principio podemos pensar que el recibir o no preparación para la jubilación ésta asociado al proceso de desarrollo posterior al retiro.

Donde es posible inferir que las personas del grupo que fue objeto de estudio, que recibieron la preparación a la jubilación, tienden a continuar algún tipo de actividad que ellas mismas consideran productiva mientras que por el otro lado, las personas que no tuvieron dicha preparación se muestran más apáticas a su desarrollo.

Tabla 2

Pregunta 12: ¿La jubilación le proporcionó algún beneficio en lo personal y en su relación familiar?, sobre los posibles beneficios de tipo personal y familiar que se obtienen al jubilarse.

	SI	NO	
Pre jubilados	f. o. 39 f. e. (34.8)	f. o. 9 f.e. (13.2)	48
Jubilados	f. o. 19 f. e. (23.2)	f. o. 13 f. e. (8.8)	32
	58	22	

El valor de chi cuadrada del presente cuadro corresponde a  $X^2 = 4.59$ .

Nos interesaba saber si la jubilación había sido favorable o no para los individuos y entender el impacto del programa de preparación para la jubilación en lo personal y en la relación familiar; ya que de acuerdo a diversos autores, el retiro tiene ventajas y desventajas, que deben de ser contempladas en el programa de preparación; entre los aspectos positivos que señalan dichos autores destaca la mayor disponibilidad de tiempo para realizar nuevos intereses, actividades y relaciones.

El valor de chi cuadrada corresponde a una probabilidad significativa de 0.05, por lo tanto formulamos los siguientes comentarios:

1. Las personas que tomaron cursos de preparación a la jubilación respondieron que obtuvieron más beneficios de tipo personal al momento de jubilarse, que aquellas personas que no fueron "preparadas".
2. Las personas que no fueron "preparadas" en las respuestas de los cuestionarios aplicados, fueron más "pesimistas", a partir de que se les dió la jubilación.

Tabla 3

**Pregunta 13: ¿Considera que aún tiene la oportunidad de desarrollarse en alguna actividad en particular?, sobre las posibilidades de desarrollo en algún tipo de actividad después de la jubilación.**

	SI	NO	
Pre jubilados	f. o. 41 f. e. (36.6)	f. o. 7 f. e. (10.2)	48
Jubilados	f. o. 20 f. e. (22.8)	f. o. 10 f. e. (6.3)	30
	61	17	N=80

El valor de chi cuadrada del presente cuadro corresponde a  $X^2 = 3.959$

El interés que nos movió a hacer esta pregunta fué el saber si los jubilados se sentían, con posibilidades de desarrollo o no y si la preparación para la jubilación pudo haber influido en el deseo de explorar sus potencialidades, debido a que de acuerdo a Erikson y algunos otros autores, el ser humano puede desarrollarse de forma continua durante todo el ciclo vital, aún después de haber llegado a la etapa post laboral.

Otra vez nos encontramos con que el valor de chi cuadrada es significativa a 0.05, por lo que hacemos los siguientes comentarios:

1. La población que tuvo preparación para la jubilación, tiende a considerarse con las suficientes posibilidades para desarrollarse en algún tipo de actividad en particular, en contraste con las personas que no recibieron la preparación que se muestran más apáticas en lo relacionado al desarrollo post laboral.
2. Dentro de las personas que piensan que tienen la oportunidad de desarrollarse después de la jubilación, una gran parte lo quisiera realizar en el área laboral (Ver tabla de VISA propuesta).

1020090982

Tabla 4

Pregunta 14: Favor de describir la forma en que se sintió cuando se jubiló, sobre la forma en que se "sintió" la persona al momento de jubilarse.

	a	b	c	d	T
Pre jubilados	6 (5.4)	29 (25.8)	11 (10.2)	2 (6.6)	48
Jubilados	3 (3.6)	14 (17.2)	6 (6.8)	9 (4.4)	32
T	9	43	17	11	

El valor de chi cuadrada del presente cuadro corresponde a  $X^2 = 10.204$

Nos interesaba saber si había alguna diferencia entre las personas que recibieron preparación para la jubilación y las que no la recibieron, en cuanto a su percepción del cambio de la vida laboral a la vida post laboral, debido a que distintos autores y personas entrevistadas plantean que la forma en que el individuo percibe la jubilación se relaciona con la manera en que vive este proceso y que las personas que reciben preparación para la jubilación pueden manejar mejor el cambio hacia la etapa post laboral.

El valor de chi cuadrada es significativa a 0.05. De esto se desprenden las siguientes inferencias:

1. Las personas preparadas tienden a "recibir" de una mejor manera el cambio hacia la jubilación en comparación con aquellas que no fueron preparadas.
2. Las personas que no tuvieron dicha preparación tienden a no aceptar que la jubilación puede ser una etapa productiva.
3. A medida que los individuos tienen una preparación adecuada, se facilita el cambio hacia una nueva etapa en su desarrollo personal.

## **IX. PROPUESTA.**

Tomando en cuenta lo visto en la concepción del proceso vital y tomando como referencia algunas organizaciones de Monterrey que implementan programas de preparación para la jubilación y/o atención a jubilados (como VISA, ALFA, VITRO y Cigarrera La Moderna) pensamos que proponer algunas recomendaciones para un programa de preparación para la jubilación podría ser beneficioso para el Hospital Universitario Dr. José Eleuterio González de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

De acuerdo a la información obtenida el Hospital Universitario tiene un total de 2,200 personas distribuidas en sus diferentes áreas. El número actual de jubilados del Hospital es de 73 individuos divididos de la siguiente forma:

Hombres = 25  
Mujeres = 48

Comentarios acerca de la jubilación: en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la U.A.N.L. , concerniente al tema tratado, se especifica:

- El trabajador 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 las prestaciones que otorga el Contrato Colectivo.

- Si un trabajador, menor de sesenta y cinco años de edad cumple los treinta de servicio y desea continuar laborando en la institución, 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.

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

- El 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 ésta, en dos por ciento por cada año de servicio que exceda de los veinte.

- La institución otorgará a los trabajadores que hayan sido jubilados, de acuerdo a su puesto, todos los beneficios, prestaciones y aumentos salariales que se conceden en el Contrato Colectivo a los trabajadores en activo.

- En lo que respecta a Jubilación y Pensión, La Comisión Mixta de Pensiones, Jubilaciones, Compensaciones y Prestaciones Complementarias, estudiará los casos en que por razones de salud u otros motivos el trabajador puede anticipar la Jubilación.

- La jubilación es otorgada en forma vitalicia. (Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la U.A.N.L., Revisión febrero 1991, pp. 61-65).

Algunos beneficios que proporciona el Hospital Universitario a su personal:

Bono de seguro familiar

Bono de despensa

Servicios médicos

Aguinaldo

Aumento de salario.

#### IX.1. Propuesta para el Hospital Universitario.

El programa de preparación para la jubilación está diseñado para llevarse a cabo en una organización en que el número de participantes sea reducido, como es el caso del Hospital Universitario en que el número de participantes en la mayoría de los casos oscilará entre diez y veinte personas incluyendo los cónyuges y/o miembros de la familia con que las personas en período de jubilación tengan una mayor cercanía emocional.

Se debe considerar incluir desde el inicio hasta el final del programa al cónyuge u otra persona con que el participante mantenga una estrecha relación para facilitar el apoyo mutuo necesario para llevar a cabo las diversas actividades que se pueden implementar en este tipo de programas.

De acuerdo a la información recabada en las organizaciones que llevan a cabo programas de esta naturaleza, lo ideal sería que los participantes sean los mismos durante todo el tiempo que dure el programa, aunque debe considerarse, la libertad de cada individuo para seguir o dejar en un momento determinado la preparación, pues ésta debe ser totalmente voluntaria, para así asegurar el éxito en el aprendizaje de nuevos conocimientos y nuevas actitudes hacia la vida.

Debido al tamaño de la organización y al número de participantes, se recomienda que la preparación para la jubilación no exceda de los doce meses, habiendo un intervalo aproximado de dos meses y medio entre cada una de las etapas.

Se recomienda así mismo que la preparación se realice en lugares que se encuentren habilitados para este tipo de actividad, así como también se considere la posibilidad de que las etapas I y V se lleven a cabo en lugares apartados de la ciudad para propiciar una atmósfera de relajamiento y asimilación óptima del contenido del programa para beneficio de los participantes. La elección del lugar quedará a consideración del equipo organizador.

Se recomienda además que la primera y la última etapa tengan una duración de tres días dada la cantidad y el tipo de material que se facilitará a los participantes.

Se sugiere que las etapas II, III y IV tengan una duración de dos días.

Se cree pertinente el personal que organice este tipo de evento sea del área de Recursos Humanos. Este departamento debería contemplar entre sus objetivos actuar como canalizador tanto del recurso humano como de los recursos materiales que en un momento dado se requieran, así mismo actuará como fuente de reclutamiento interno de las personas que actúen como instructores-asesores en cada uno de los temas y/o etapas del curso.

En el caso de ser necesario, buscará a personas debidamente preparadas para que sirvan de apoyo en cada una de las etapas.

El material idóneo para dicho tipo de preparación, se recomienda que sea preparado por las personas que asistan como instructores-asesores, ya que ésto les permitirá tener un mejor manejo de la temática a tratar.

En caso de que existiese la necesidad de contar con el apoyo de consultores externos, el departamento de Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de revisar el material para evaluar su contenido y determinar si se encuentra de acuerdo con las políticas, normas y filosofía de la organización.

Antes de llegar la hora de la jubilación, ha de hacerse lo humanamente posible para, mediante la adecuada preparación, reducir la extrañeza del evento.

Del pasado surgió el presente y de éste surgirá el futuro que hoy es posible preveer, construir y tratar de mejorar.

Dentro de la planeación de Recursos Humanos consideramos de gran importancia un modelo que ayude a la vitalidad y proyección de vida del personal a jubilarse en las organizaciones.

La moderna administración que tiende a una mayor eficacia con un alto sentido humano ha generado que algunas organizaciones actualizadas pongan un mayor interés en sus miembros próximos a jubilarse.

El jubilado puede bien ser una carga, o bien un cúmulo de experiencia para la empresa así como para sí mismo y la sociedad en general (cfr. Godoy, E., 1978).

La planeación y orientación oportuna que los prejubilados den a su futuro inmediato y a largo plazo será decisiva en las actitudes constructivas, o no, que adopten.

Los objetivos y contenido en general de un programa como el que sugerimos son los siguientes:

**Objetivo General:**

Que el jubilado pueda lograr una actividad vital y profesional cada vez más significativa para sí mismo, su familia, la organización a la que pertenece y a la sociedad en general.

**Objetivos Particulares:**

- a) Revisar y analizar las actitudes hacia el cambio respecto a la vida y el trabajo.
- b) Promover una aceptación positiva y racional respecto a la jubilación.
- c) Planificar la vida personal y actividades posteriores a la jubilación.
- d) Descubrir nuevos horizontes vocacionales y creativos que lleven a nuevas metas en la vida.

## Contenido del Programa.

### Situación actual de Vida y de Trabajo.

El análisis y evaluación de las actividades, intereses, habilidades y valores de la vida pasada dan luz sobre los resultados presentes y proporcionan datos relevantes en una planeación hacia el futuro.

La redefinición de "sí mismo" en el presente, lleva a un aprendizaje vital y al reforzamiento de actitudes y conductas constructivas que ayudan a la persona a la autorrealización.

## Programa de Pre-Jubilación.

Etapas (y/o áreas) que cubre el programa:

### I. Introducción al Programa.

1. Descripción.
2. Análisis personal de expectativas.
3. Actitud general frente a la jubilación.
4. Evaluación del estado emocional del pre-jubilado.
5. Mitos y realidades acerca de la tercera edad.
6. Revisión de: a) logros e intereses, b) aptitudes y c) debilidades.

### II. Orientación legal y financiera.

1. Plan jubilatorio de la empresa.
2. Cálculo de pensiones jubilatorias.
3. Servicios y beneficios a jubilados.

### III. Aspectos médicos.

1. Hábitos de vida.
2. Salud
3. Nutrición.

### IV. Aspectos Sociales.

1. El jubilado.
2. Relaciones conyugales.
3. Relaciones familiares.

### V. Alternativas laborales y recreativas para la estructuración del tiempo.

1. Actividades laborales alternativas.
2. Actividades educativas, recreativas y culturales.
3. La importancia del programa personal para la jubilación.

**Programa de Preparación para la Jubilación.  
(Desglosado)**

**Se deberá contemplar:**

**1) Preparar al individuo en esta etapa para la comprensión de este período, así como también prepararlo para que viva la vida plenamente.**

**2) Apoyar a las personas para que éstas clarifiquen sus metas y objetivos, tanto presentes como futuros, por medio de una orientación adecuada, para prepararlos física y emocionalmente para el momento de la jubilación.**

## I.A. Introducción al Programa.

- Tema:** 1.Descripción del programa.
- Objetivo:** Dar a conocer el contenido del programa de pre jubilación, así como también la utilidad de éste para el beneficio de las personas.
- Tema:** 2. Análisis personal de expectativas.
- Objetivo:** Fomentar una atmósfera en la que los participantes pongan de manifiesto cuales son sus inquietudes acerca del programa y la forma en que se verán beneficiados.
- Tema:** 3. Actitud general hacia la jubilación.
- Objetivo:** Por medio de dinámicas lograr un consenso grupal acerca de lo que es la jubilación, incluyendo sus aspectos positivos y negativos ; además de la forma en que la preparación los ayudará.

## I.B. Aspectos Psicológicos.

- Tema:** 4. Evaluación del estado emocional del pre jubilado.
- Objetivo:** Evaluar el estado emocional de la persona ante un cambio de esta naturaleza , así como también brindar apoyo para que logre salir adelante.
- Tema:** 5. Mitos y realidades acerca de la tercera edad.
- Objetivo:** Brindar una panorámica acerca de la percepción que tiene la sociedad para con las personas que se encuentran en esta etapa, así como la (s) forma (s) en que estas personas pueden "salir adelante".
- Tema:** 6. Revisión de logros e intereses, aptitudes y debilidades.
- Objetivo:** Auxiliar a las personas para que éstas consigan una mejor percepción de sí mismas, así como también de las potencialidades que tienen.

## II. Orientación Legal y Financiera.

**Tema:** 1. Plan jubilatorio de la empresa.

**Objetivo:** Describir el plan de jubilación que tiene la organización.

**Tema:** 2. Cálculo de pensiones jubilatorias.

**Objetivo:** Auxiliar a las personas para la comprensión de los mecanismos de pago en la jubilación que tiene la empresa.

**Tema:** 3. Servicios y beneficios a jubilados.

**Objetivo:** Dar a conocer a los individuos cada uno de los servicios y beneficios que ofrece la empresa a los jubilados y a sus beneficiarios; tales como servicios médicos, becas, etc.

## III. Aspectos Médicos.

**Tema:** 1. Hábitos de vida.

**Objetivo:** Dar a conocer información acerca de los hábitos de vida que tiene la población en esta etapa y la forma en que influyen en su estado de salud.

**Tema:** 2. Salud.

**Objetivo:** Mostrar información acerca de las enfermedades propias de la tercera edad, así como también la forma de prevenirlas y de mantenerlas bajo control médico.

**Tema:** 3. Nutrición.

**Objetivo:** Dar información de la forma en que las personas deben de alimentarse de acuerdo a sus necesidades específicas por edad y/o enfermedad a fin de prevenir o controlar una situación determinada.

#### IV. Aspectos Sociales. (Relaciones Humanas)

**Tema:** 1. El jubilado.

**Objetivo:** Mostrar a los interesados las formas positivas en que pueden interactuar las personas en edad avanzada en la sociedad, y sobre todo en su grupo de relaciones.

**Tema:** 2. Relaciones conyugales.

**Objetivo:** Dar información acerca de cómo pueden enriquecerse las relaciones entre parejas en este período de la vida.

**Tema:** 3. Relaciones familiares.

**Objetivo:** Mostrar a los participantes los diferentes tipos de relaciones más comunes que se pueden dar en las relaciones familiares, así como también la forma en que se pueden enriquecer para beneficio de los miembros de la familia.

#### V. Alternativas Laborales y Recreativas para la Estructuración del Tiempo.

**Tema:** 1. Actividades laborales alternativas.

**Objetivo:** Dar a conocer nuevas formas de trabajo, para obtener una nueva satisfacción e ingresos que permitan a las personas mantener o bien aumentar su nivel económico; así como dar la información necesaria, referente a las cuestiones legales, que implica trabajar después de la jubilación.

**Tema:** 2. Actividades educativas, recreativas y culturales.

**Objetivo:** Mostrar las posibles opciones que tienen los individuos para desarrollarse en actividades no laborales que les pueden traer consigo múltiples satisfacciones y dar un nuevo significado a su vida en la etapa post laboral.

**Tema:** 3. La importancia del programa personal para la jubilación.

**Objetivo:** Mostrar a las personas la relevancia que tiene en su vida post laboral el llevar a cabo una planeación adecuada para satisfacer sus necesidades y obtener un máximo de beneficio en sus actividades en la jubilación.

## **X. CONSIDERACIONES FINALES.**

De acuerdo a la investigación que hemos llevado a cabo, así como también de la recolección de datos obtenidos mediante las entrevistas y el cuestionario, hemos llegado a las siguientes conclusiones.

1. De acuerdo a la bibliografía consultada relacionada con la etapa de la vejez, el individuo tiende a sentirse mal consigo mismo y con la sociedad cuando no tiene el suficiente apoyo para satisfacer sus necesidades físicas y psicológicas, y aquellas que determinen la sociedad donde se encuentre.

2. En México el choque cultural entre generaciones hace que la etapa de la vejez se considere como negativa en la mayoría de los casos, ya que nadie quiere o puede mantener a una persona no considerada útil.

3. De acuerdo a las entrevistas realizadas entre diversas personas que mantienen algún tipo de relación con personas jubiladas, se considera que estas últimas pueden desarrollar aptitudes y habilidades aún después de la jubilación.

Además se considera que su utilidad va más allá de considerarlas como seres que dejan un lugar vacío para que lo ocupe otra persona más joven.

4. A partir de los datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado en VISA, se pueden llevar a cabo las siguientes inferencias (única y exclusivamente de dicho grupo).

a) Las personas que reciben algún tipo de preparación hacia la jubilación, tienen la posibilidad de adaptarse mejor, llegando el momento de la jubilación.

b) En comparación a las personas que no reciben algún tipo de inducción a la jubilación, los que lo reciben tienden a sentirse con más oportunidades de desarrollo en diversas actividades, tales como la deportiva, educativa, cultural, laboral, entre otras.

c) Las personas que reciben preparación "sienten" más deseos de llevar a cabo alguna actividad de tipo laboral en comparación a aquellas que no recibieron inducción.

Ahora bien, si se toma en consideración los comentarios anteriores y se unen a los comentarios realizados por personas ligadas al INSEN relacionados al apoyo que deberían de recibir las personas de la tercera edad cuando llega el momento de la jubilación (ya sea voluntario u obligatoria), la persona debería de contar no sólo con el soporte de su familia y amistades, sino también con el de una institución u organización, preferentemente en la que haya estado laborando, ya que la adaptación hacia tal estado, no sólo implica una preparación, sino también el contar con un apoyo para llevar actividades que tiendan a fortalecer dicha preparación y/o inducción, y pueda asegurarse al individuo un clima de bienestar.

No obstante debe de tenerse en consideración que todo lo antes dicho, es una interpretación de los datos obtenidos, de hasta cierto punto, una limitada fuente de información.

Por otro lado, la validez o confiabilidad de los datos recabados en entrevistas y/o cuestionarios aplicados a las personas jubiladas, bien podrían no ser totalmente confiables, pues como lo mencionan Chruden y Sherman (1991, p.535), las personas jubiladas tienden a ser más cautelosas con respecto a las opiniones que dan sobre sus benefactores, ya sean éstos algunas empresas o bien el gobierno.

En relación a lo expuesto en la investigación, retomamos la idea de que la preparación ayudará a la persona a entender que la jubilación transforma su vida de trabajo, más no su integridad, que ésta es el fruto de años de servicio; y permitirá a la persona no abordar el retiro "con las manos vacías", facilitará su adaptación y probablemente contribuya a su tranquilidad y desarrollo en la etapa post laboral.

## **XI. APENDICE.**

### **XI.1. GUIA DE ENTREVISTA.**

Las preguntas que se realizaron a las personas encargadas del departamento de jubilados, consistieron básicamente en las siguientes:

1. Fecha de inicio del programa.
2. Motivos para este tipo de programa.
3. Filosofía del programa/empresa.
4. Finalidad del programa.
5. ¿Número de jubilados?
6. División por puesto desempeñado; división por sexo.
7. ¿Qué tipo de actividades realizan en la preparación?
8. ¿Qué tipo de material utilizan en la preparación?
9. ¿Cuál es la actitud de los pre jubilados?
10. ¿Qué tipo de problemas enfrentan con los pre jubilados?
11. ¿Qué prestaciones reciben los jubilados?
12. ¿Qué tipo de problemas tienen los jubilados?
13. ¿Cuál es la actitud de los jubilados hacia el programa?
14. ¿Qué tipo de prestación es solicitada con:  
Menor frecuencia ¿Por qué?  
Mayor frecuencia ¿Por qué?
15. ¿Reciben retroinformación de las personas jubiladas?
16. ¿En qué tipo de actividades se reúnen más jubilados?
17. ¿Han encontrado jubilados con problemas "Emotivos"?
18. ¿De qué tipo?

## XI.2. CUESTIONARIO.

Este es un estudio sobre Atención a Jubilados en la empresa.

Todos los datos proporcionados serán de uso estadístico; la información facilitada por usted será confidencial.

### 1. Datos generales:

Edad:

- a) 55 - 59 años \_\_\_\_\_ c) 66 - 70 años \_\_\_\_\_ e) 76 - 80 años \_\_\_\_\_  
b) 60 - 65 años \_\_\_\_\_ d) 71 - 75 años \_\_\_\_\_ f) 81 años ó más \_\_\_\_\_

Sexo:

- a) Masculino \_\_\_\_\_  
b) Femenino \_\_\_\_\_

Estado civil:

- a) Soltero \_\_\_\_\_ c) Viudo \_\_\_\_\_ e) Otro: \_\_\_\_\_  
b) Casado \_\_\_\_\_ d) Divorciado \_\_\_\_\_

### 2. Tiempo de duración en la empresa:

- a) 20 - 24 años \_\_\_\_\_ c) 30 - 35 años \_\_\_\_\_  
b) 25 - 29 años \_\_\_\_\_ d) 36 ó más \_\_\_\_\_

### 3. Ultimo puesto desempeñado:

- a) Obrero \_\_\_\_\_ c) Supervisor \_\_\_\_\_ e) Gerente \_\_\_\_\_  
b) Técnico \_\_\_\_\_ d) Empleado \_\_\_\_\_ f) Directivo \_\_\_\_\_

4. ¿A qué edad se jubiló? \_\_\_\_\_

¿Con qué antigüedad? \_\_\_\_\_

### 5. ¿Participó en un programa de preparación para la jubilación?

- a) Si \_\_\_\_\_ b) No \_\_\_\_\_

6. De la preparación que recibió: ¿Qué parte le fue de mayor interés?

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| a) Asesoría económica y legal _____       | d) Cuidado de la salud _____  |
| b) Relaciones familiares y sociales _____ | e) Todas las anteriores _____ |
| c) Uso y aprovechamiento del tiempo _____ | f) Otra: _____                |

7. ¿Qué tipo de servicio utiliza con más frecuencia?

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| a) Deporte (s) _____                     | d) Tienda _____         |
| b) Recreación (posadas, viajes...) _____ | e) Asesoría legal _____ |
| c) Clínica o servicio de salud _____     | f) Otro: _____          |

8. ¿Qué tipo de actividad(es) realiza dentro del programa de jubilados?

- |                   |                        |                            |
|-------------------|------------------------|----------------------------|
| a) Caminata _____ | d) Posadas _____       | g) Coro _____              |
| b) Natación _____ | e) Días de campo _____ | h) Club de jubilados _____ |
| c) Softboll _____ | f) Viajes _____        | i) Otra: _____             |

9. ¿Con qué frecuencia asiste a las actividades de jubilados de la empresa?

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| a) 1 vez por semana _____       | d) 2 veces por mes _____                |
| b) 2 - 3 veces por semana _____ | e) 1 vez por mes _____                  |
| c) 4 - 5 veces por semana _____ | f) Sólo en actividades especiales _____ |

10. Además de las actividades que realiza: ¿Qué otras le gustaría realizar?

---

---

11. ¿Lleva a cabo algún tipo de actividad laboral?

a) Si \_\_\_\_\_ ➔ ¿Qué tipo de actividad y por qué motivo la lleva a cabo?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_ ➔ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

12. ¿La jubilación le proporcionó algún beneficio en lo personal y en su relación familiar?

a) Si \_\_\_\_\_ b) No \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

13. ¿Considera que aún tiene la oportunidad de desarrollarse en alguna actividad en particular?

A) Si \_\_\_\_\_ ➔ ¿En qué tipo de actividad?

a) Educativa \_\_\_\_\_ c) Deportiva \_\_\_\_\_ e) Otra: \_\_\_\_\_

b) Laboral \_\_\_\_\_ d) Cultural \_\_\_\_\_

B) No \_\_\_\_\_ ➔ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

14. Favor de describir la forma en que se sintió cuando se

jubiló: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

15. ¿Tuvo algún tipo de apoyo en su familia o de sus amigos cuando se jubiló?

a) Si \_\_\_\_\_ ➔ ¿Qué tipo de apoyo? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

16. ¿Cómo considera que fue la preparación para la jubilación que le proporcionó la empresa?

- a) Excelente \_\_\_\_\_ c) Buena \_\_\_\_\_ e) Muy mala \_\_\_\_\_  
b) Muy buena \_\_\_\_\_ d) Mala \_\_\_\_\_ f) Pésima \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

17. De acuerdo a la preparación que recibió para la jubilación:

¿Considera que deberían haber modificaciones?

a) Si \_\_\_\_\_ ¿Cuáles? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

18. ¿De qué forma o en qué cosas cree que la empresa podría apoyar a los jubilados? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

19. ¿Cómo considera la jubilación de su empresa en comparación a otras empresas de Monterrey? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

20. ¿Alguna otra cosa que quisiera agregar? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Muchas gracias por su colaboración.*

### **XI.3. Datos Obtenidos en Ambas Organizaciones.**

A continuación se presenta la información obtenida mediante la aplicación del cuestionario en VISA, y de forma esquematizada, la información obtenida mediante las entrevistas llevadas a cabo en ALFA. Se utilizó como guía de entrevista el mismo cuestionario que fue aplicado en VISA.

## VISA

### Composición de la muestra.

Está compuesta por 80 individuos que presentan las siguientes características:

Edad promedio:	60 - 70 años
Sexo:	60 hombres y 20 mujeres.
Estado Civil:	52 (65.0%) casados. 16 (20.0%) solteros. 11 (13.8%) viudos 1 (1.2%) divorciado.
Categoría laboral:	33 (41.2%) obreros. 8 (10.0%) técnicos. 20 (25.0) supervisores. 19 (23.8) empleados.

Con una antigüedad promedio de 35 años.

Un 60% de la población (48 personas) participó en el programa de preparación para la jubilación de la empresa y un 40% (32) no lo llevó a cabo. (Estos datos pueden observarse en detalle en las Tablas 1-V, 2-V, 3-V, 4-V y 5-V).

Tabla No. 1-V

1. Datos Generales.

Edad		
Alternativa	Cantidad	%
55-59 años	1	1.2
60-65 años	24	30.0
66-70 años	27	33.7
71-75 años	18	22.6
76-80 años	7	8.8
80 años o más	3	3.7
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
Sexo		
Masculino	60	75.0
Femenino	20	25.0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
Estado Civil		
Soltero	16	20.0
Casado	52	65.0
Viudo	11	13.8
Divorciado	1	1.2
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

Tabla No. 2-V

2.- Tiempo de duración en la empresa.

Alternativa	Cantidad	%
20-24 años	4	5.0
25-29 años	5	6.2
30-35 años	32	40.0
36 años o más	39	48.8
Total	80	100

Tabla No. 3-V

3.- Ultimo puesto desempeñado

Alternativa	Cantidad	%
Obrero	33	41.2
Técnico	8	10.0
Supervisor	20	25.0
Empleado	19	23.8
Gerente	--	----
Directivo	--	----
Total	80	100

Tabla No. 4-V

4.- Edad en que la persona se jubiló.

Edad	Cantidad	%
55-60 años	36	45.0
61-65 años	41	51.3
66 años o más	3	3.7
Total	80	100

Tabla No. 5-V

5.- Participación en el programa de preparación para la jubilación.

Alternativa	Cantidad	%
SI	48	60.0
NO	32	40.0
Total	80	100

Tabla No. 6-V

6.- Area de mayor interés por parte de los individuos con respecto al programa de preparación para la jubilación.

Alternativa	Cantidad	%
Asesoría económica y legal	7	14.6
Relaciones familiares y sociales	9	18.8
Uso y aprovechamiento del tiempo	3	6.2
Cuidado de la salud	9	18.8
Todas las anteriores	15	31.2
Otra	--	----
Sin respuesta	5	10.4
Total	48	100

Como se puede apreciar en esta tabla, la mayoría de las áreas del programa de preparación para la jubilación fueron interesantes para los individuos, correspondiéndole a la alternativa "todas" un 31.2%. Las alternativas relaciones familiares y sociales y cuidado de la salud alcanzaron un 18.8% respectivamente. La alternativa asesoría económica y legal obtuvo un 14.6%. El 10.4% no eligió alternativa alguna y el uso y aprovechamiento del tiempo obtuvo un 6.2%.

Tabla No. 7-V

7.- Frecuencia de servicios de mayor utilización por parte de los jubilados.

Alternativa	Frecuencia
Deporte (s)	38
Recreación (Posadas, viajes. . .)	42
Clínica o servicio de salud	50
Tienda	24
Asesoría legal	14
Otro	--

De los servicios de mayor utilización por parte de los jubilados, la alternativa clínica o servicio de salud alcanzó la mayor frecuencia, siendo seleccionada 50 veces, la alternativa recreación (posadas, viajes. . .) obtuvo una frecuencia de 42, deporte (s) alcanzó una frecuencia de 38, tienda obtuvo una frecuencia de 24 y la asesoría legal obtuvo una frecuencia de 14.

\* En la pregunta 7, las elecciones pueden ser múltiples, por lo que se procedió a tomar en cuenta la frecuencia de cada alternativa.

Nota: Igual procedimiento será seguido en las preguntas 8, 10 y 18.

Tabla No. 8-V

8.- Frecuencia de actividades realizadas dentro del programa de jubilados de la empresa.

Alternativa	Frecuencia
Caminata	39
Natación	9
Softboll	19
Posadas	28
Días de campo	41
Viajes	38
Coro	7
Club de jubilados	44
Otra (Dominó, billar)	14

La actividad realizada con mayor frecuencia dentro del programa de jubilados de la empresa, es el club de jubilados, siendo seleccionada 44 veces, días de campo obtuvo una frecuencia de 41; la alternativa caminata alcanzó una frecuencia de 39, viajes una frecuencia de 38, posadas una frecuencia de 28, softboll una frecuencia de 19; la alternativa otra (dominó, billar. . .) obtuvo una frecuencia de 14, natación una frecuencia de 9 y el coro una frecuencia de 7.

Tabla No. 9-V

9.- Asistencia a las actividades de jubilados de la empresa

Alternativa	Cantidad	%
1 vez por semana	27	33.7
2-3 veces por semana	28	35.0
4-5 veces por semana	23	28.8
2 veces por mes	2	2.5
1 vez por mes	--	----
Sólo en actividades especiales	--	----
Total	80	100

El 35.0% de los individuos asiste a las actividades de jubilados de la empresa de 2-3 veces por semana. El 33.7% asiste una vez por semana. El 28.8% asiste 4-5 veces por semana y el 2.5% restante asiste 2 veces por mes.

Tabla No. 10-V

10. Actividades que los jubilados tienen inquietud por realizar (no ofrecidas por la empresa o desconocidas por ellos).

	Frecuencia
Cursos varios: (carpintería, soldadura, electricidad)	37
Seminarios de salud	32
Actividades artísticas: (pintura, manualidades)	25
Actividades de servicio al prójimo	21
Clases de natación	5

A 37 personas les gustaría realizar cursos varios (carpintería, soldadura, electricidad), a 32 les gustaría participar en seminarios de salud, a 25 les gustaría realizar actividades artísticas (como pintura y manualidades), a 21 les gustaría hacer actividades de servicio al prójimo y a 5 les gustaría participar en clases de natación.

Tabla No. 11-V

11. Relación de personas que llevan a cabo alguna actividad laboral y motivos.

Alternativa	Recibió preparación para la jubilación		No recibió preparación para la jubilación		Motivos
	Cant.	%	Cant.	%	
Si	17	35.4	3	9.3	Por superación personal. Por aumento de ingresos. No exponen motivos.
No	29	60.4	28	87.5	Por salud y oposición de la familia. No encuentran trabajo por la edad. No desean trabajar. No exponen motivos.
No contestaron	2	4.2	1	3.2	
Total	48	100	32	100	

De las personas que recibieron preparación para la jubilación, el 60.4% no lleva a cabo alguna actividad laboral, mientras que el 35.4% sí realiza alguna actividad laboral, el 4.2% no contestó. De las personas que no recibieron preparación para la jubilación el 87.5% no realiza alguna actividad laboral, en cambio el 9.3% sí lleva a cabo alguna actividad laboral; el 3.2% no contestó.

Tabla No. 12-V

12. Beneficios personales y familiares proporcionados por la jubilación.

Alternativa	Recibió preparación para la jubilación		No recibió preparación para la jubilación		Beneficios
	Cant.	%	Cant.	%	
Si	39	81.2	19	59.4	Más tiempo libre para disfrutar de la vida, la familia, amigos y de sí mismos.
No	9	18.8	13	40.6	Motivo: provocó problemas familiares. (sobre todo económicos)
Total	48	100	32	100	

De los individuos que recibieron preparación para la jubilación, al 81.2 % la jubilación le proporcionó algún beneficio personal y familiar, mientras que al 18.8% no le proporcionó beneficios. De los individuos que no recibieron preparación para la jubilación, al 59.4% la jubilación le proporcionó algún beneficio personal y familiar, en cambio al 40.6 % no le proporciono beneficios.

Tabla No. 13-V

13. Oportunidad de desarrollo personal.

Alternativa	Recibió preparación para la jubilación		No recibió preparación para la jubilación		Tipo act.	Frec.
	Cant.	%	Cant.	%		
Si	41	85.4	20	62.5	Educativa Laboral Deportiva Cultural Otra	10 27 15 10 --
No	7	14.6	10	31.3	Motivos: Por salud, problemas familiares, porque no se les toma en cuenta, no les interesa trabajar.	
No contestaron	-	----	2	6.2		
Total	48	100	32	100		

De las personas que recibieron preparación para la jubilación, el 85.4% considera que aún tiene la oportunidad de desarrollarse en alguna actividad en particular ( Laboral, deportiva, educativa o cultural), mientras que el 14.6% no considera tener la oportunidad. De las personas que no recibieron preparación para la jubilación, el 62.5% considera que aún tiene la oportunidad de desarrollarse en alguna actividad, en cambio el 31.3% no considera tener la oportunidad y el 6.2% no contestó.

Tabla No. 14-V

14. Relación de impresiones sobre la jubilación por parte de la población cuestionada.

	Recibió preparación para la jubilación.		No recibió preparación para la jubilación.	
	Cant.	%	Cant.	%
Muy satisfecho	6	12.5	3	9.3
Satisfecho	29	60.4	14	43.8
Con algo de temor	11	22.9	6	18.8
Insatisfecho	2	4.2	9	28.1
Total	48	100	32	100

De los individuos que recibieron preparación para la jubilación, el 60.4% se sintió satisfecho cuando se jubiló; el 22.9% sintió algo de temor; el 12.5% se sintió muy satisfecho y el 4.2% se sintió insatisfecho. De los individuos que no recibieron preparación para la jubilación, el 43.8% se sintió satisfecho cuando se jubiló; el 28.1% se sintió insatisfecho; el 18.8% sintió algo de temor y el 9.3% se sintió muy satisfecho.

Tabla No. 15-V

15. Relación del tipo de apoyo otorgado a los jubilados por parte de la familia y amigos.

Alternativa	Recibió preparación para la jubilación.		No recibió preparación para la jubilación.		Tipo de apoyo
	Cant.	%	Cant.	%	
Sí	41	85.4	20	62.5	Moral Económico
No	7	14.6	12	37.5	
Total	48	100	32	100	

De los individuos que recibieron preparación para la jubilación el 85.4% recibió apoyo de la familia y amigos al jubilarse (sobre todo moral y también económico), mientras que el 14.6% no recibió apoyo. De los individuos que no recibieron preparación para la jubilación, el 62.5% tuvo apoyo de la familia y amigos, en cambio el 37.5% no tuvo apoyo.

Tabla No 16-V

16. Impresiones sobre la preparación para la jubilación.

Alternativa	Cantidad	%
Excelente	11	22.9
Muy buena	20	41.7
Buena	10	20.8
Mala	--	----
Muy mala	--	----
Pésima	--	----
Sin respuesta	7	14.6
Total	48	100

Con respecto a las impresiones que tuvieron los participantes sobre los cursos de preparación para la jubilación, la alternativa "muy buena" alcanzó un 41.7%. La alternativa "excelente" obtuvo un 22.9%; la alternativa "buena" alcanzó un 20.8% y el 14.6% restante se abstuvo de elegir alternativa alguna.

Tabla No 17-V

17. Sugerencias de modificaciones a los cursos de preparación para la jubilación presentadas por los jubilados.

Alternativa	Cant.	%	Sugerencias
Si sugiere cambios	7	14.6	Dedicar más tiempo a la preparación (mayor duración). Profundizar en cada uno de los aspectos.
No sugiere cambios	39	81.2	Motivo: Considera la preparación muy completa.
No contestó	2	4.2	
Total	48	100	

El 81.2% no sugiere modificaciones porque considera la preparación muy completa, en cambio el 14.6% sugiere modificaciones como dedicar más tiempo a la preparación o profundizar en cada uno de los aspectos y el 4.2% no respondió.

Tabla No 18-V

18. Sugerencias de áreas de desarrollo para el programa de jubilados presentadas por la población cuestionada.

	Frecuencia
Aumento de sueldo	62
Mejorar proveeduría	50
Crear bolsa de trabajo para jubilados	43
Dar apoyo para la creación de la casa de retiro y capilla	39
Cursos de capacitación post-laboral (carpintería, soldadura, electricidad)	37
Facilitar y modificar instalaciones para su uso.	27
Cursos de pintura y manualidades	25
Mejorar el servicio ofrecido por el departamento legal	14
No presentaron sugerencias	4

62 individuos sugieren aumento de sueldo, 50 proponen mejorar la proveeduría, 43 sugieren crear una bolsa de trabajo para jubilados, 39 proponen dar apoyo para la creación de la casa de retiro y capilla, 37 hacen la sugerencia de incluir cursos de capacitación post-laboral (como carpintería, soldadura, electricidad), 27 proponen facilitar y modificar instalaciones para su uso, 25 sugieren cursos de pintura y manualidades, 14 proponen mejorar el servicio ofrecido por el departamento legal y 4 no presentan sugerencias.

Tabla No 19-V

19. Apreciación del programa de jubilación de la empresa en relación a otras empresas del área metropolitana de Monterrey.

	Cantidad	%
Excelente, lo mejor	30	37.5
Muy buena	24	30.0
Buena	15	18.7
Mala	--	----
No contestó	11	13.8
Total	80	100

El 37.5% considera la jubilación de la empresa en relación a otras empresas de la ciudad, como excelente. El 30.0% la percibe como muy buena; el 18.7% la considera buena y el 13.8% restante no hizo apreciación alguna.

Tabla No 20-V

**20. Comentarios finales**

	Cantidad	%
Comentarios de agradecimiento a la empresa	48	60.0
Comentarios sobre el apoyo económico.	16	20.0
Sin comentarios	16	20.0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

El 60.0% hizo comentarios finales de agradecimiento a la empresa. El 20.0% hizo comentarios sobre el apoyo económico y el otro 20.0% no hizo comentarios.

## ALFA

### Composición de la muestra.

Está compuesta por 6 individuos que presentan las siguientes características:

Edad promedio:	55-65 años.
Sexo:	masculino.
Estado Civil:	Casados.
Categoría laboral:	2 (33.3%) obreros. 1 (16.6%) supervisor. 3 (50%) empleados.

Con una antigüedad promedio de 30 años.

Todos participaron en el programa de preparación para la jubilación de la empresa.  
(Estos datos pueden observarse en detalle en las tablas 1-A, 2-A, 3-A, 4-A y 5-A).

Tabla No 1-A

1. Datos generales.

EDAD		
Alternativa	Cantidad	%
55-59 años	5	83.3
60-65 años	1	16.6
66-70 años	--	--
71-75 años	--	--
76	--	--
81 años o más	--	--
Total	6	100
SEXO		
Masculino	6	100
Femenino	--	--
Total	6	100
ESTADO CIVIL		
Soltero	--	--
Casado	6	100
Viudo	--	--
Divorciado	--	--
Total	6	100

Tabla No 2-A

2. Tiempo de duración en la empresa.

Alternativa	Cantidad	%
20-24 años	-	-
25-29 años	1	16.6
30-35 años	4	66.6
36 años o más	1	16.6
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Tabla No 3-A

3. Ultimo puesto desempeñado.

Alternativa	Cantidad	%
Obrero	2	33.3
Técnico	-	-
Supervisor	1	16.6
Empleado	3	50.0
Gerente	--	-
Directivo	--	-
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Tabla No 4-A

4. Edad en que la persona se jubiló.

Edad	Cantidad	%
55-60 años	5	83.3
61-65 años	1	16.6
66 años o más	-	-
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Tabla No 5-A

5. Participación en el programa de preparación para la jubilación.

Alternativa	Cantidad	%
Si	6	100
No	-	-
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Tabla No 6-A

6. Area de mayor interés por parte de los individuos con respecto al programa de preparación para la jubilación.

Alternativa	Cantidad	%
Asesoría económica y legal	-	-
Relaciones familiares y sociales	3	50.0
Uso y aprovechamiento del tiempo	1	16.6
Cuidado de la salud	1	16.6
Todas las anteriores	1	16.6
Otra	-	-
Total	6	100

El área de mayor interés del programa de preparación para la jubilación, para los individuos entrevistados, fue la de relaciones familiares y sociales. El uso y aprovechamiento del tiempo, así como el cuidado de la salud también resultaron ser áreas de interés. Para una de las personas, todas las áreas fueron interesantes.

Tabla No 7-A

7.- Frecuencia de servicios de mayor utilización por parte de los jubilados.

Alternativa	Frecuencia
Deporte (s)	1
Recreación (Posadas, viajes . . .)	4
Clínica o servicio de salud	5
Tienda	1
Asesoría legal	1
Comedor	1
Servicios administrativos	1

De los servicios utilizados por los entrevistados, la clínica o servicio de salud es el de mayor uso; la recreación (posadas, viajes. . .) también es utilizada con frecuencia. Los servicios de deporte, tienda, asesoría legal, comedor y servicios administrativos son utilizados con una frecuencia menor.

Tabla No 8-A

8.- Frecuencia de actividades realizadas dentro del programa de la empresa.

Alternativa	Frecuencia
Caminata	1
Natación	-
Softboll	-
Posadas	1
Días de campo	-
Viajes	3
Coro	-
Club de jubilados	-
Otra (actividades culturales)	2

Las actividades realizadas con más frecuencia por los jubilados entrevistados, son los viajes y las actividades culturales. La caminata y las posadas son también realizadas, aunque con menor frecuencia.

Tabla No 9-A

9. Asistencia a las actividades de jubilados de la empresa.

Alternativa	Cantidad	%
1 vez por semana	-	-
2-3 veces por semana	-	-
4-5 veces por semana	-	-
2 veces por mes	1	16.6
1 vez por mes	1	16.6
Sólo en actividades especiales	4	66.6
Total	6	100

La mayoría de los individuos asiste a las actividades de los jubilados de la empresa sólo en ocasiones especiales. La minoría asiste una vez por mes o dos veces por mes.

Tabla No 10-A

10. Actividades que los jubilados tienen inquietud por realizar (no ofrecidas por la empresa o desconocidas por ellos).

	Frecuencia
Cursos para aprender agricultura	1
Cursos para aprender carpintería	1

A un individuo le gustaría participar en cursos para aprender agricultura y a otro le gustaría aprender carpintería.

Nota: Las personas entrevistadas, en el momento, no externaron alguna otra inquietud referente a las actividades que desearan desarrollar posteriormente.

Tabla No 11-A

11. Relación de personas que llevan a cabo alguna actividad laboral y el motivo.

Alt.	Cantidad	%	Tipo de act.	Motivo
Si	2	33.3	Asesoría	Superación personal
			Comercio	Aumento de ingresos
No	4	66.6	--	No está interesado en trabajar
			----	Tiene otras ocupaciones
			----	No expone motivos
Total	6	100		

Cuatro de los jubilados (4) no realizan alguna actividad laboral porque no están interesados en trabajar o tienen otras ocupaciones; uno (1) de éstos, prefiere no exponer sus motivos; dos (2) individuos llevan a cabo alguna actividad laboral, uno (1) de asesoría y otro de comercio; ambos trabajan por superación personal y aumento de ingresos.

Tabla No 12-A

**12. Beneficios personales y familiares proporcionados por la jubilación.**

Alternativa	Cantidad	%	Beneficios
Si	6	100	Más tiempo libre para disfrutar de la vida y de la familia.
No	-	-	---
Total	6	100	

A todos los entrevistados la jubilación les proporcionó algún beneficio personal y familiar. Expresan, por ejemplo, tener mas tiempo libre para disfrutar de la vida y de la familia.

Tabla No 13-A

13. Oportunidad de desarrollo personal.

Alternativa	Cantidad	%	Tipo de activ.	Frec.
Si	6	100	Educativa	2
			Laboral	4
			Deportiva	-
			Cultura	-
			Otra	-
No	-	-	---	-
Total	6	100		

Todos los individuos consideran que aún tienen la oportunidad de desarrollarse en alguna actividad en particular, sobre todo en alguna actividad laboral o educativa.

Tabla No. 14-A

14. Relación de impresiones sobre la jubilación por parte de la población entrevistada.

	Cantidad	%
Muy satisfecho	2	33.3
Satisfecho	3	50.0
Con algo de temos	1	16.6
Insatisfecho	--	----
Total	6	100

La mayoría de los individuos se sintió satisfecho o muy satisfecho cuando se jubiló. uno (1) de los individuos sintió algo de temor.

Tabla No 15-A

15. Relación del tipo de apoyo otorgado a los jubilados por parte de la familia y amigos.

Alternativa	Cantidad	%	Tipo de apoyo
Si	6	100	Moral
No	-	-	--
Total	6	100	

Todos los individuos recibieron apoyo (moral) de la familia y amigos al jubilarse.

Tabla No. 16-A

16. Impresiones sobre la preparación para la jubilación.

Alternativa	Cantidad	%
Excelente	1	16.6.
Muy buena	5	83.3
Buena	----	----
Mala	----	----
Muy mala	----	----
Pésima	----	----
Total	6	100

La mayoría de los individuos consideró que la preparación para la jubilación recibida había sido muy buena. Uno (1) de los jubilados consideró la preparación como excelente.

Tabla No 17-A

17. Sugerencias de modificaciones a los cursos de preparación para la jubilación presentadas por los jubilados.

Alternativa	Cantidad	%	Sugerencias
Sugiere cambios	2	33.3	Dedicar más tiempo a la preparación. Aclarar aspectos relacionados a darse de alta en el S.S
No sugiere cambios	4	66.6	Considera la preparación muy completa.
Total	6	100	

La mayor parte de las personas entrevistadas no sugiere modificaciones a los cursos de preparación para la jubilación porque considera la preparación muy completa; mientras que dos (2) personas sugieren modificaciones, como dedicar más tiempo a la preparación o aclarar aspectos relacionados al Seguro Social.

Tabla No 18-A

18. Sugerencias de áreas de desarrollo para el programa de jubilados presentadas por la población entrevistada.

	<i>Frecuencia</i>
Cursos de capacitación post-laboral	1
Sin sugerencias	5

La mayoría de los individuos no presenta sugerencias o sugieren dar apoyo de acuerdo a las metas personales. Un jubilado propone incluir cursos de capacitación post-laboral (como carpintería y agricultura).

Tabla No 19-A

19. Apreciación del programa de jubilacion de la empresa en relación a otras empresas del área metropolitana de Monterrey.

	Cantidad	%
Excelente, lo mejor	1	16.6
Muy buena	4	66.6
Buena	1	16.6
Mala	--	----
Total	6	100

La mayor parte de los individuos considera la jubilacion de la empresa, en relación a otras empresas de la ciudad, como muy buena. Un (1) individuo la considera excelente y otro la considera buena.

Tabla No 20-A

20. Comentarios finales.

	Cantidad	%
Comentarios de agradecimiento a la empresa.	4	66.6
Comentarios sobre el apoyo económico.	2	33.3
Total	6	100

La mayoría de los jubilados hizo comentarios finales de agradecimiento a la empresa. Dos (2) individuos hicieron comentarios sobre el apoyo económico.

## **XII. BIBLIOGRAFIA**

- BUNGE, M. 1989. La investigación Científica. México: Ariel.
- BURKE, W. 1989. Desarrollo Organizacional. Mexico: SITESA.
- CAMBELL, D. y J. Stanley, 1979. Diseños Experimentales y Cuasi Experimentales en la Investigación Social, Buenos Aires: Amorrortu.
- CASARES, D. y A. Siliceo, 1990. Planeación de Vida y Carrera, México: LIMUSA.
- CHRUDEN, H. y A. Sherman, 1991. Administración de Personal, México: CECSA.
- CONI, N. y otros, 1990. Geriatría, México: Manual Moderno.
- DE BEAUVOIR, S. 1986. La Vejez, Mexico: Hermes.
- DE NICOLA, P. 1990. Geriatría, México: Manual Moderno.
- DENNIS, L. y J. Hassol, 1990. Psicología Evolutiva, México: Interamericana.
- DI CAPRIO, N. 1987. Teorías de la Personalidad, México: Interamericana.
- DRUCKER, P. 1990. Las Nuevas Realidades, Mexico: Hermes.
- DUNNETTE, M. y W. Kirchner, 1990. Psicología Industrial, México: Trillas.
- EPSTEIN, L. 1978. Geropsiquiatría Clínica, en REICHEL, W. 1981 (comp.) Aspectos Clínicos del Envejecimiento, Buenos Aires: El Ateneo, pp. 100-108.
- ERIKSON, E. 1986. La Adultez, México: Fondo de Cultura Económica.
- FISKE, M. 1980. Edad Madura: Lo Mejor de la Vida?, México: HARLA.
- FROMM, E. 1985. Psicoanálisis de la Sociedad Contemporánea, México: Fondo de Cultura Económica.
- FROMM, E. 1980. ¿Tener o Ser?, México: Fondo de Cultura Económica.

- FUENTES, R. 1989. Más Vida y Salud en la Tercera Edad, México: FDAMFX.
- GODOY, F. 1978. Manual DIVE, México: Dignificación a la Vejez A.C.
- GODOY, F. 1977. Antes del Alba y el Atardecer, México: JUS
- GOFFMAN, E. 1980. Estigma, la Identidad Deteriorada, Buenos Aires: Amorrortu.
- GOFFMAN, F. 1971. La presentación de la Persona en la Vida Cotidiana, Buenos Aires: Amorrortu.
- HAREVEN, T. 1978. La Última Etapa: La Adultez y la Vejez Históricas, en ERIKSON, E. 1986 (comp.) La Adultez, México: Fondo de Cultura Económica, pp. 294-318
- HORNEY, K. 1988. La Personalidad Neurótica de Nuestro Tiempo, México: Paidós.
- KASTENBAUM, R. 1980. Vejez: Años de Plenitud, México: HARLA.
- KATZ, D. y R. Kahn, 1985. Psicología Social de las Organizaciones, México: Trillas.
- KLINEBERG, O. 1986. Psicología Social, México: Fondo de Cultura Económica.
- KOLB, D. y otros, 1990. Psicología de las Organizaciones: Problemas Contemporáneos, México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- LEVIN, J. 1981. Fundamentos de Estadística en la Investigación Social, México: HARLA.
- LEVINE, R. 1977. Cultura, Conducta y Personalidad, Madrid: Akal.
- LORENZER, A. 1976. Bases para una Teoría de la Socialización, Buenos Aires: Amorrortu.
- LOWE, M. 1990. El Éxito Empieza a los Cuarenta, México: FDAMFX.
- LOZANO, A. 1992. Introducción a la Geriatría, México: Méndez.
- MARGULIES, N. y A. Raia, 1990. Desarrollo Organizacional, México: Diana.

- MASLOW, A. 1988. La Amplitud Potencial de la Naturaleza Humana, Mexico: Trillas
- MASLOW, A. 1988. El Hombre Autorrealizado, México: Kairós.
- MENDEZ, J. 1991. Problemas Económicos de México, México: Mc Graw-Hill.
- NISBET, R. 1979. Cambio Social, Madrid: Alianza-Universidad.
- RAPOPORT, R. y R. Rapoport, 1980 Enriquezca su Vida, México: HARLA.
- REICHEL, W. 1981. Aspectos Clínicos del Envejecimiento, Buenos Aires: El Ateneo.
- ROGERS, C. 1990. El Poder de la Persona, Mexico: Manual Moderno.
- SCHULTZ, D. 1991. Psicología Industrial, México: Interamericana.
- SCHUTZ, A. 1974. Estudios sobre Teoría Social, Buenos Aires: Amorrortu.
- SELLTIZ, C. y otros, 1980. Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales, Madrid: Rialp.
- SERRANO, H. 1992. Psicogeriatría, en LOZANO, A. 1992 (comp.) Introducción a la Geriatría, México: Méndez, pp. 271-278.
- SHEEHY, G. 1987. La Crisis de la Edad Adulta, Mexico: Grijalbo.
- SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA U.A.N.L. 1991. Contrato Colectivo de Trabajo, Monterrey: U.A.N.L.
- STREIB, G. 1987. Dos Conceptos del Retiro: En la Clínica y en la Comunidad, en REICHEL, W. 1981 (comp.) Aspectos Clínicos del Envejecimiento, Buenos Aires: El Ateneo, pp. 399-404.
- SULLIVAN, H. 1974. La Teoría Interpersonal de la Psiquiatría, Buenos Aires: Psique.
- TERRY, G. y S. Franklin, 1990. Principios de Administración, Mexico: CECSA.

TOFFLER, A. 1986. El "Shock" del Futuro, Mexico: Plaza & Janes.

TOFFLER, A. 1980. La Tercera Ola, Mexico: Edvición.

TRUEBA, A. y J. Trueba, 1992. Ley Federal del Trabajo, Mexico: Porrúa

VAN DALEN, D. y W. Meyer, 1984. Manual de Técnica de la Investigación Educativa, México: Paidós.

WERTHER, W. y K. Davis, 1991. Administración de Personal y Recursos Humanos, México: Mc Graw-Hill.

