

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



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

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

PRESENTA
LIC. NORA BAZALDUA MELGOZA

MAYO DE 1998



FONDO
TESIS

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

AGRADECIMIENTOS

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

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

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

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

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

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

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

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

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
Objeto del estudio	1
Justificación	1
Estado de la problemática	2
Pertinencia	6
Tipo de estudio	7
Objetivos de la investigación	8
CAPÍTULO I	
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL	9
1.1.- Antecedentes históricos de las formas de acción y protección social	9
1.2.- El surgimiento de las políticas sociales y la Seguridad Social en Europa a fines del siglo XIX y principios del siglo XX	12
1.3.- Las políticas sociales en América Latina	13
1.4.- Las reformas de la Seguridad Social en América Latina, <i>Estados Unidos y Canadá, y el modelo de Singapur</i>	15
1.4.1.- Las Reformas en América Latina,	15
• El caso de Chile.	15
• La Seguridad Social en Perú.	16
• Argentina, experiencia pragmática en la Reforma Previsional en América Latina.	16
• Uruguay: mejora de las posiciones actuales de activo y pasivo en el Sistema de Pensiones	17
• La evolución de la Seguridad Social en México	17

1.4.2.- Las alternativas de salud en Estados Unidos de América	20
1.4.3.- Los tres pilares del Sistema de Ahorro en Canadá	20
1.4.4.- El fondo Central de Previsión Singapur	
no es un ahorro forzado sino factor real del desarrollo	21
CAPÍTULO II	
LA JUBILACIÓN COMO UNA ETAPA EN LA VIDA LABORAL	22
2.1.- Consideraciones generales en el proceso de la jubilación	22
2.2.- Los factores económicos, una de las consecuencias inmediatas y los más importantes en la jubilación	23
2.3.- El factor de auto-estima y la adaptación emocional la otra consideración inmediata de la jubilación	24
2.4.- El factor familiar y el equilibrio personal del jubilado	25
2.5.- El factor legal y el derecho al descanso después de la etapa de vida laboral	27
2.6.- El factor psicológico y los cambios para afrontar la etapa final de la vida	32
2.7.- El factor cultural y la calidad de vida del jubilado	36
2.8.- Los factores de la salud en las personas de la tercera edad vs los factores de salud en la jubilación	38
2.9.- Formulación de hipótesis y relación de variables	39
CAPITULO III ABORDAJE METODOLÓGICO	41
3.- Aspectos generales	41
3.1 .- Selección de la muestra (población de estudio)	41
3.2 .- Selección del instrumento (cuestionario)	42
3.2.1 .- Criterios de selección del cuestionario	42
3.2.2 .- Objetivos del cuestionario	42
3.2.3 .- Selección y capacitación de encuestadores	42
3.2.4 .- Técnica de aplicación del cuestionario	43
3.3 .- Unidad de observación	43
3.4 .- Prueba técnica estadística del instrumento	43

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

Anexo 1 Cédula de entrevista utilizada para la investigación

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

Anexo 3 Calendarización del Programa de Propuesta

LISTA DE CUADROS

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

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

Opinión en relación a su creencia de sentirse sano y fuerte

LISTA DE GRÁFICAS

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

INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio

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

Justificación

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

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

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

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

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

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

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

Estado de la problemática

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

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

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

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

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

En 1989, Reforma de la Ley del IMSS

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

En 1995, Aprobación de una nueva Ley del IMSS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) I.V : Seguro de Invalidez y Vida, sustituyendo el anterior de invalidez y muerte, así como los gastos médicos de pensionados.

2) R.C.V: Seguro de Retiro cesantía en edad avanzada y vejez, integrándose las aportaciones del SAR y del Infonavit.

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

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

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

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

La Jubilación en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

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

“Cláusula 153.- Todo trabajador universitario que cumpla treinta años de servicio, tiene derecho a la jubilación con el pago de una pensión consistente en el cien por ciento de su sueldo y prestaciones que otorga este Contrato Colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pertinencia

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

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

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

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

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

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

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

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

Tipo de estudio

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

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

Objetivos de la investigación

Objetivos Generales

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

Objetivos Específicos:

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

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

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

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

B3

1998

PPS

27201

II

DETERMINACION DE NECESIDADES EN LAS PERSONAS PROXIMAS A JUBILARSE; LINA

PROPUESTA DE IMPLEMENTACION PARA LA JUBILACION



1020123947

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



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

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

PRESENTA
LIC. NORA BAZALDUA MELGOZA

MAYO DE 1998

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



**DETECCIÓN DE NECESIDADES EN LAS PERSONAS
PRÓXIMAS A JUBILARSE:
UNA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN LA PREPARACIÓN
PARA LA JUBILACIÓN
EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA FACULTAD DE MEDICINA
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

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

LIC. NORA BAZALDÚA MELGOZA

**ASESOR
LIC. MANUEL ALMAGUER ALANÍS**

MAYO DE 1998