

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

### **DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

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

#### 1.1 Antecedentes históricos de las formas de acción y protección social

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

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

**CUADRO XVI**  
**INTEGRACIÓN FAMILIAR**

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

**CUADRO XVII**  
**EL SIGNIFICADO DE VEJEZ**

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

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

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

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

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

### CUADRO XVIII

#### LOS SENTIMIENTOS QUE SE DESPERTARAN AL LLEGAR A LA VEJEZ.

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

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

### CUADRO XIX

#### EL CONSUMO DE TABACO Y ALCOHOL SU DISTRIBUCIÓN POR SEXO

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

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

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

**CUADRO XX**  
**HÁBITOS Y PRÁCTICAS DE EJERCICIO**

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

**CUADRO XX a**  
**HÁBITOS Y PRÁCTICAS DE EJERCICIO EN LA POBLACIÓN ENTREVISTADA Y SU DISTRIBUCIÓN POR SEXO**

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

## CUADRO XX b

## IMPORTANCIA DE PRACTICAR EJERCICIO Y SU DISTRIBUCIÓN POR SEXO

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

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

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

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



**CUADRO XXI**  
**HABITOS DE SALUD Y SU DISTRIBUCIÓN POR SEXO**

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

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

## CUADRO XXII

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

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

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

## CAPÍTULO QUINTO

### INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 1.3 Las Políticas Sociales en América Latina

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Actualmente incluido el Caribe.



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

En la década de los ochenta,<sup>2</sup> el endeudamiento de los países de América Latina y las constantes devaluaciones comienzan a repetirse y a transformarse hasta convertirse en los elementos claves dentro de los diferentes problemas que enfrenta el Continente (Ander-Egg, 1984). Bajo esta crisis se pasa a los años de los “ajustes económicos” de los 90 que involucran procesos democratizadores en el Continente en el marco de la globalización apareciendo nuevos actores sociales<sup>3</sup> y como consecuencia, nuevos desafíos para las Políticas sociales de fines del siglo XX.

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

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

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

---

<sup>2</sup> Década que se conoció como la década perdida.

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

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

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

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

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

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

##### **1.4.1 Las reformas en América Latina**

- El caso de Chile

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

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

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

- La Seguridad Social en Perú:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Evolución de la Seguridad Social en México

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 1.4.2 Las alternativas de salud en los Estados Unidos de América

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## CAPÍTULO SEGUNDO

### LA JUBILACIÓN COMO UNA ETAPA EN LA VIDA LABORAL

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

#### 2.1 Consideraciones generales en el proceso de la jubilación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 2.4 El factor familiar y el equilibrio personal de jubilado

La familia del jubilado experimentará también cambios o temores respecto al proceso de la jubilación. Por un lado, la institución familiar ha experimentado cambios importantes a consecuencia del desarrollo industrial. Al definirse la institución familiar de acuerdo a los valores de la sociedad actual el más afectado ha sido el anciano, pues el papel social que desempeña dentro de la familia tradicional ya no tiene razón de ser en la familia nuclear<sup>5</sup>. Su campo de acción se encuentra limitado, ya no se le toma en cuenta como parte importante en el proceso de socialización, ha dejado de ser la figura de autoridad y sabiduría que con su presencia y experiencia transmitía a todo un sistema de vida y valores, que ayudaba a la integración psicológica del grupo. La familia, que representa un papel vital, en la vida del jubilado le impone restricciones que hacen que se vaya sintiendo marginado para realizar actividades que antes desempeñaba, significando ésto una disminución

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Además, vemos como los adelantos médicos de los últimos decenios, han logrado prolongar la vida humana más allá de los ochenta años<sup>6</sup> en consecuencia, las definiciones sobre vejez no pueden ser las mismas que en épocas pasadas cuando se consideraba viejo a un individuo de 40 años (Fuentes,1978).

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

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

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

---

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

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

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

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

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

CUADRO 1

## EDAD DE JUBILACIÓN EN DIFERENTES INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

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

Fuente.: (Fuentes, 1978)



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

## CUADRO 2

## EDAD DE JUBILACIÓN EN ALGUNOS PAISES EXTRANJEROS

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

Fuente: (Fuentes, 1978)

<sup>7</sup> \* En empleos perjudiciales para la salud se reduce en 5 años la edad de la jubilación y antigüedad.

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

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

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

Una pérdida progresiva de objetos necesarios y gratificantes.

Un estado de frustración con altas y bajas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entonces, la idea del fin de la vida se traduce para mucha gente en una gran dosis de tormento. la persona que avanza en edad experimenta dificultades que van desde molestias y dolores físicos a apatías y pérdida de interés por las cosas y la gente y, hasta sentimientos de inutilidad, aislamiento y **desesperación**, que es el término que utiliza Erikson (1968) para resumir todos estos problemas. Este mismo autor postula además, que el último periodo de la vida no debe ser desolador y aterrador para aquellos que han realizado con éxito las tareas de las etapas precedentes<sup>8</sup>, lo que se interpretaría como **integración** (Erikson, 1968).

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.9 Formulación de hipótesis y relación de variables

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

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

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

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

## CAPITULO TERCERO

### ABORDAJE METODOLOGICO

#### 3 Aspectos generales

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

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

#### 3.1 Selección de la muestra (población de estudio)

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

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

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

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

### **3.2 Selección del instrumento (cuestionario)**

#### **3.2.1 Criterios de selección**

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

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

#### **3.2.2 Objetivos del cuestionario**

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

#### **3.2.3 Selección y capacitación de encuestadores**

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

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

### 3.2.4 Técnica de aplicación del cuestionario

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

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

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

### 3.3 Unidad de observación

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO CUARTO ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS

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

**CUADRO I  
OCUPACIÓN**

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

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

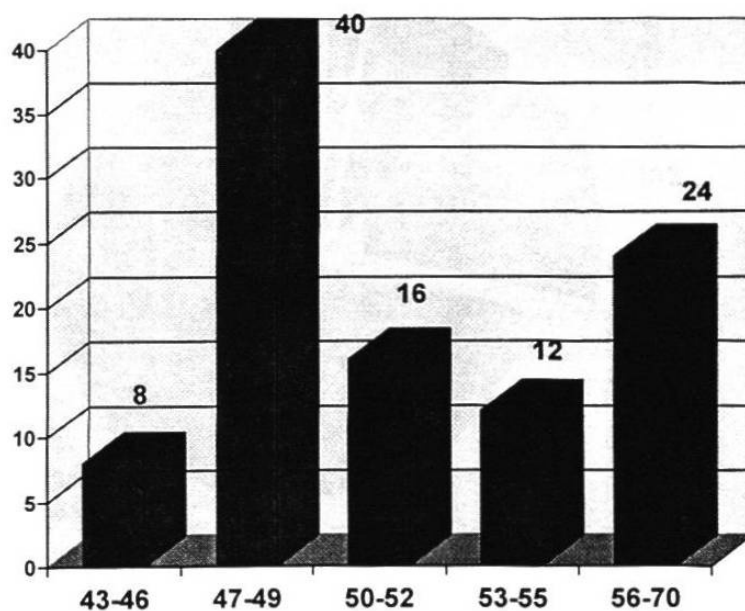


**CUADRO II****SEXO**

<b>Sexo</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Femenino	32	64
Masculino	18	36
Total	<b>50</b>	<b>100</b>

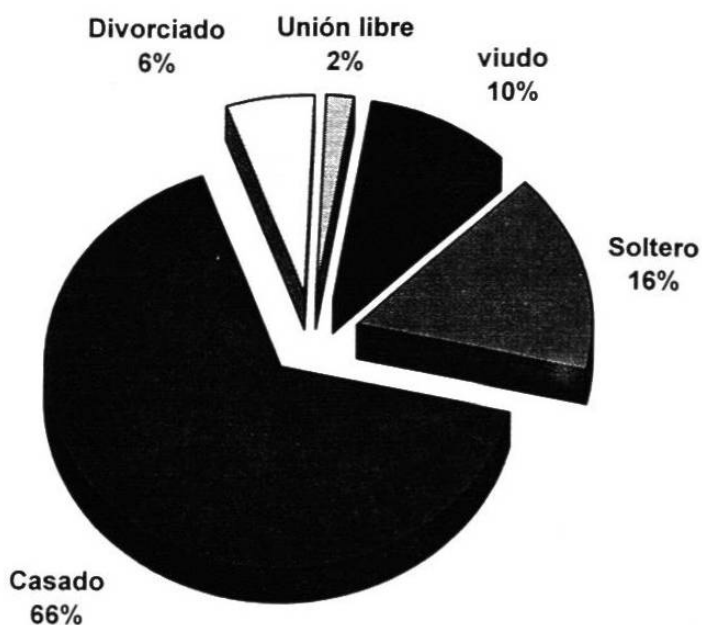
Este dato sociodemográfico de sexo lo podemos analizar partiendo de que un mayor porcentaje de los entrevistados se ubica en el sexo femenino, representando un 64%, es decir, 32 mujeres de la totalidad de los entrevistados. El resto, o sea, el 36% representa el sexo masculino con 18 trabajadores.

**GRÁFICA 1**  
**EDAD**



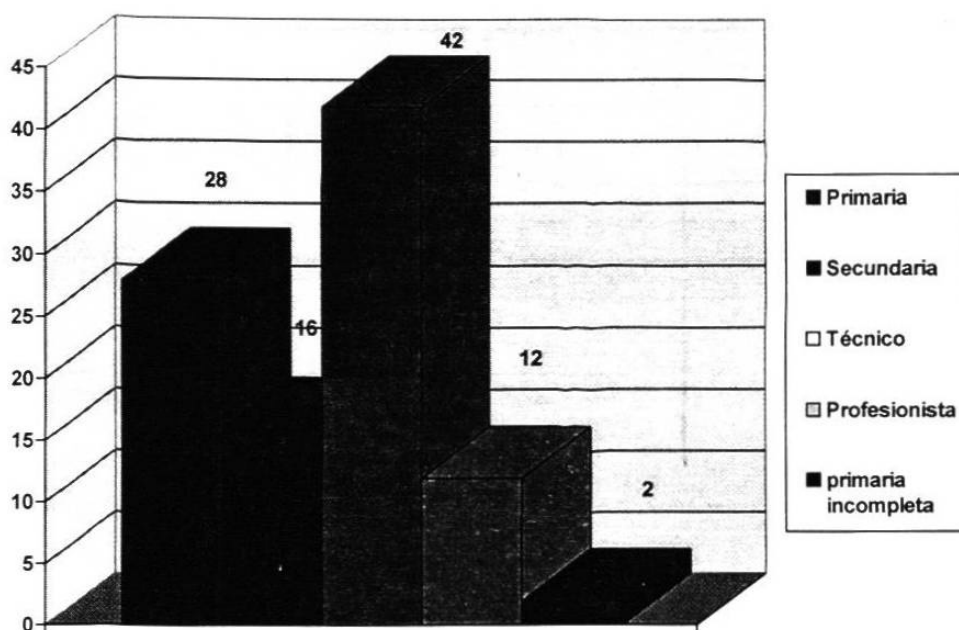
En los resultados de análisis del indicador *edad*, nuestros entrevistados se ubican en las edades siguientes, 20 entrevistados que representan el 40% y que tienen entre 47 y 49 años, el 16% que son 8 personas, tienen entre 50 y 52 años, además podemos observar que el 12% que son 6 personas tienen entre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

**GRÁFICA 2**  
**ESTADO CIVIL**



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

**GRÁFICA 3**  
**ESCOLARIDAD**



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

**CUADRO III**  
**ANTIGÜEDAD**

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

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

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

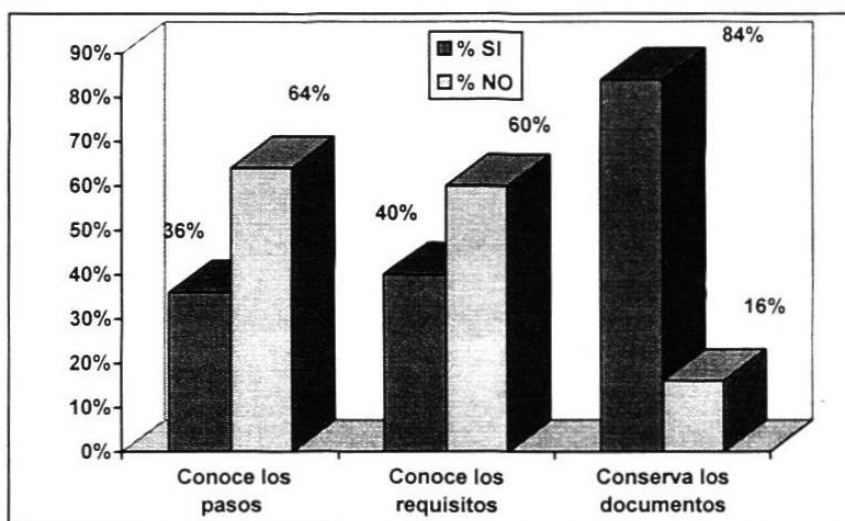
**CUADRO IV**  
**TIPO DE FAMILIA**

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

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

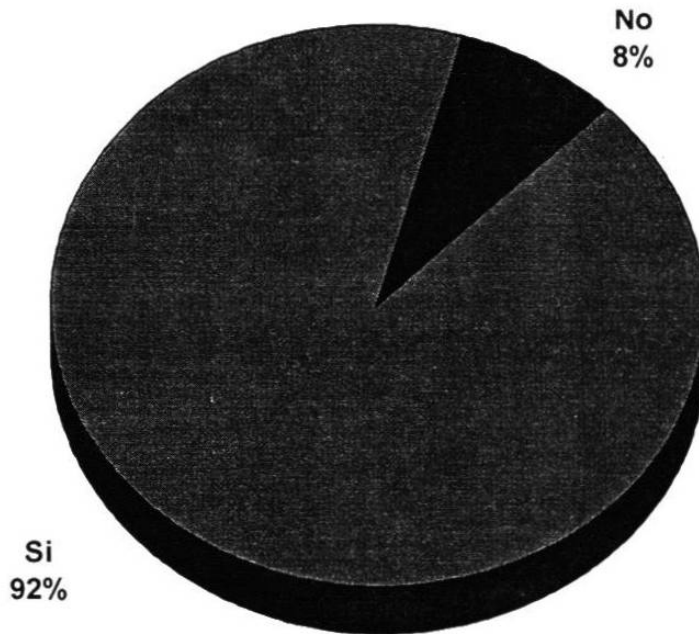
## GRÁFICA 4

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



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

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

**GRÁFICA 5****LLEGADO EL MOMENTO LA POBLACIÓN ENTREVISTADA TOMARA LA DECISIÓN DE JUBILARSE**

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

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

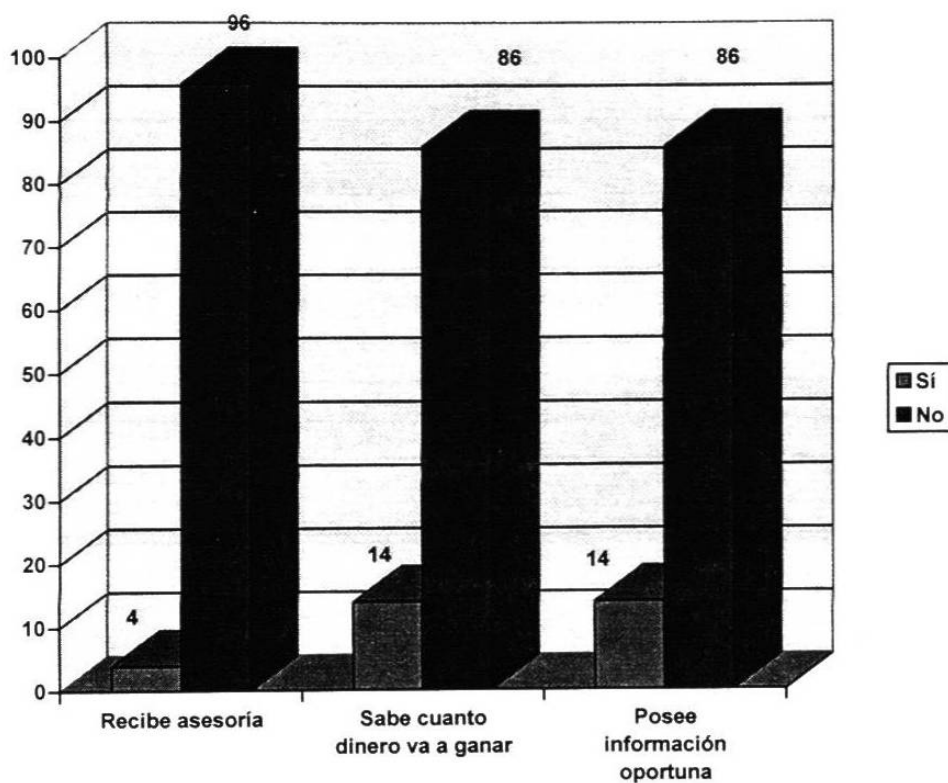


podrían recibir los trabajadores, un 86% de estos no conocen su destino económico en la fase de la jubilación, y el 14% restante dijo si conocer cuanto percibiría en términos monetarios.

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

## GRÁFICA 6

## OBTENCION DE INFORMACION Y ASESORIA SOBRE LA JUBILACION

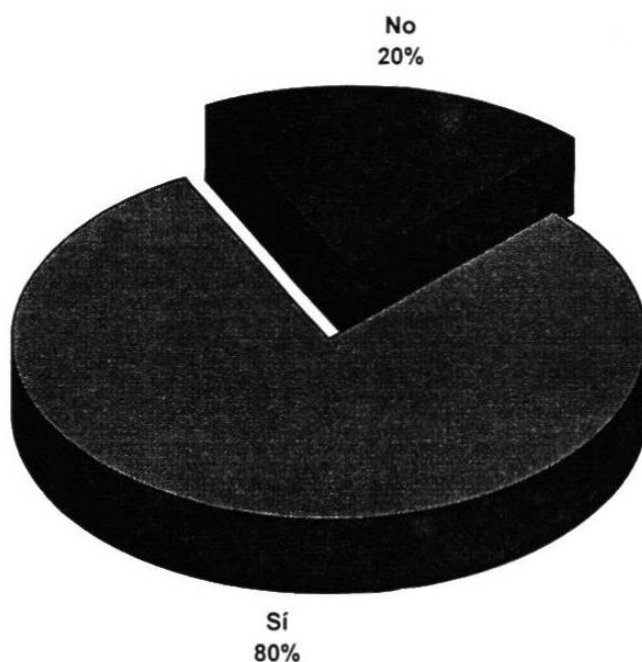


## CUADRO V

## CAUSAS POR LAS QUE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS SE JUBILARAN

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

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

**GRÁFICA 7****LA PLANEACIÓN DE QUE VA HACER CUANDO SE JUBILE**

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

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

**CUADRO VI**  
**LAS ACTIVIDADES QUE REALIZARÁ EL ENTREVISTADO DESPUÉS DE SU**  
**JUBILACION**

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

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

**CUADRO VII**  
**LE GUSTARÍA DESARROLLAR UNA ACTIVIDAD**

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

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

**CUADRO VIII**  
**OCUPACIÓN DEL TIEMPO LIBRE Y SU PREFERENCIA POR SEXO**

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

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

**CUADRO IX**  
**ASISTENCIA A EVENTOS CULTURALES Y DEPORTIVOS**

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

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



CUADRO IX a

## ASISTENCIA A EVENTOS DEPORTIVOS

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

CUADRO IX b  
ASISTENCIA A EVENTOS CULTURALES

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

## CUADRO X

## DISTRIBUCIÓN DE LA PERTENECENCIA A ALGÚN TIPO DE GRUPO POR SEXO

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

CUADRO X a  
EDAD Y PERTENECENCIA A UN GRUPO RELIGIOSO

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

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

## CUADRO XI

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

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

## CUADRO a

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

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

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

## CUADRO XII

## CUÁL SERÁ EL SENTIMIENTO CUANDO NO TENGA QUE IR A TRABAJAR

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

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

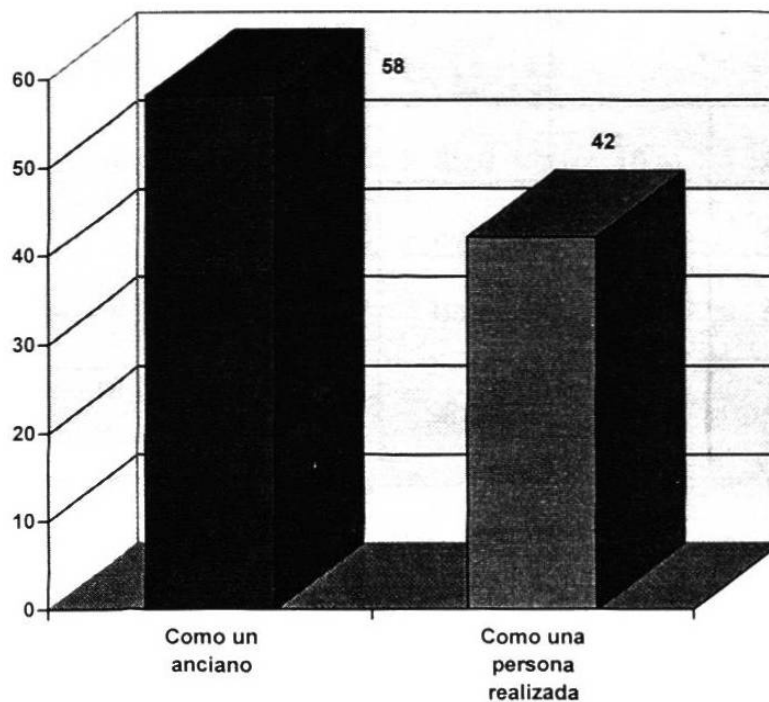
**CUADRO XIII****SENTIMIENTOS QUE SE DESPIERTAN EN LAS PERSONAS ENTREVISTADAS  
CUANDO PIENSAN EN LA JUBILACIÓN**

<b>Sentimientos</b>	<b>Frecuencia</b>
Alegría	35
Optimismo	32
Tristeza	20
Ansiedad	11
Pesimismo	8
Miedo	7

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

## GRÁFICA 8

## OPINION DE COMO VE LA GENTE A UN JUBILADO



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



**CUADRO XIV**

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

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

CUADRO XIV a

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

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

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

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

**CUADRO XV**  
**LA AUTOPERCEPCIÓN**

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

**CUADRO XV a**  
**AUTOPERCEPCIÓN Y SU DISTRIBUCIÓN POR EDAD**

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

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

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