

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA

SUBDIRECCION DE POSGRADO E INVESTIGACION

MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL
Y ORGANIZACIONAL



ELABORACION DE UN PROGRAMA DE PRE-JUBILACION PARA
LOS TRABAJADORES DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA
DE LA U.A.N.L.

PROYECTO FINAL DE CAMPO

PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRIA EN
PSICOLOGIA LABORAL Y ORGANIZACIONAL

PRESENTA:

LIC. VICTOR HUGO IBARRA GONZALEZ

ASESORA: MTRA. AURORA MOYANO GONZALEZ

MONTERREY, NUEVO LEON

FEBRERO DE 2004

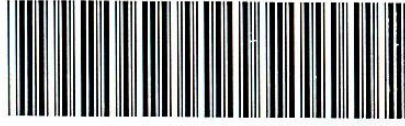
TM

Z7201

FPS

2004

,12



1020149795

~~3~~

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA
SUBDIRECCION DE POSGRADO E INVESTIGACION
MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL
Y ORGANIZACIONAL



ELABORACION DE UN PROGRAMA DE PRE-JUBILACION PARA
LOS TRABAJADORES DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA
DE LA U.A.N.L.

PROYECTO FINAL DE CAMPO
PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRIA EN
PSICOLOGIA LABORAL Y ORGANIZACIONAL

PRESENTA:

LIC. VICTOR HUGO IBARRA GONZALEZ

ASESORA: MTRA. AURORA MOYANO GONZALEZ

MONTERREY, NUEVO LEON

FEBRERO DE 2004

978 332

TH
27501
FPs
2004
IZ



FONDO
TESIS

ÍNDICE

	Pag.
Marco Teorico.	
1. Definición de Adultos Mayores.	8.
1.1 La vejez en la Historia.	9.
1.2 Reacciones Psicologicas en el proceso de envejecimiento.	9.
2. Jubilación.	13.
2.1 Historia de la Jubilación.	14.
2.2 Ventajas y Desventajas de la Jubilación.	15.
2.3 Adaptación en relación de la Jubilación.	15.
2.3.1 Actividades típicas para hacer en el tiempo libre.	16.
2.4 Importancia de la Pre-jubilación.	16.
2.4.1 La Planificación hacia delante.	16.
2.4.2 Usar bien el tiempo de ocio.	17.
3 Actitud hacia la Jubilación.	17.
4. Adaptación al Cambio.	19.
4.1 Resistencia al Cambio.	20.
5 Plan de Vida y Carrera.	20.
5.1 Enfoque de la Planeación de Vida y Carrera.	22.
5.2 Supuestos básicos de la Planeación de Vida y Carrera.	22.
Resultados de Jubilados.	24.
Resultados de los no Jubilados.	30.
Programa.	36.
Conclusiones.	40.
Referencias Bibliográficas.	
Anexos.	

Introducción.

El presente proyecto se realizará en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León donde se hará un programa de pre-jubilación para los trabajadores de esta Dependencia que están por terminar su ciclo laboral en dicha Institución. Este programa de pre-jubilación servirá a los trabajadores próximos a jubilarse, además de generar una actitud positiva a todos los trabajadores.

Considero que al realizar este proyecto, los trabajadores obtendrán gran beneficio ya que les ayudará a tener más opciones para desarrollar un plan de vida y fomentar aptitudes y habilidades aún después de la jubilación.

La Facultad de Psicología siempre se ha preocupado por sus trabajadores, siendo esta una buena oportunidad para poder retribuir el tiempo dedicado a la Dependencia.

Ubicación del problema.

Este proyecto se desarrollará en una Dependencia educativa que pertenece a la Universidad Autónoma de Nuevo León.

La Facultad de Psicología, cuenta con un total de 280 trabajadores de planta de los cuales 31 de ellos están próximos a jubilarse en un periodo próximo de 3 años.

Por lo cual considero que es necesario realizar un programa de pre-jubilación para dichos trabajadores, ya que actualmente no cuenta con este servicio, además de que esto puede traer por consecuencia una actitud positiva al resto de los trabajadores.

Justificación del Problema.

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

El propósito es prepararlos para este evento, es decir, que no se siga con el concepto de que se concede a los jubilados “demasiado para morir y no lo bastante para vivir”.

Es por esto, que al realizar un programa de pre-jubilados, los trabajadores obtendrán gran beneficio, ya que les ayudará a tener más opciones para desarrollar un plan de vida y fomentar aptitudes y habilidades aún después de la jubilación. También es importante conocer la actitud de los demás trabajadores y determinar si esto puede traer consigo una actitud positiva, que no sólo consiga beneficios a los jubilados sino generar un plus a todos los miembros de la Dependencia. Para la Facultad es una excelente oportunidad de retribuir a su personal el tiempo dedicado y brindarles una mayor calidad de vida y por que no, solicitar en ocasiones especiales los servicios de estos trabajadores.

Delimitaciones.

Este proyecto es diseñado para aplicarse en primera instancia en la Facultad de Psicología, con la posibilidad de aplicarlo a otras Dependencias de la U.A.N.L. ya que este proyecto trata de manera general los puntos que lo comprenden.

Contacto Inicial.

Durante el desarrollo del proyecto de Reingeniería que actualmente se lleva a cabo en la Facultad de Psicología, me percaté de esta necesidad, por lo cual me surgió la inquietud de exponerle mi propuesta a la Maestra Aurora Moyano González, Subdirector Administrativo de esta Dependencia, obteniendo una respuesta favorable hacia dicha propuesta.

Identificación de Necesidades.

La Facultad de Psicología a lo largo de sus treinta años, como Dependencia de la U.A.N.L., ha obtenido madurez y consolidación, ha optimizado su infraestructura dependiendo de las necesidades que se le presenten, así como también a brindado servicio a la comunidad. Ha desarrollado proyectos que involucran a su personal llevándolos a potencializar sus habilidades.

Sin embargo existe un área que aún no es desarrollada. Esta Facultad tiene una población de 280 trabajadores de planta, de los cuales el 11% están próximos a jubilarse.

Por lo cual considero que es necesario realizar un programa de pre-jubilación.

Hipótesis.

El programa de pre-jubilación para los trabajadores de la Facultad de Psicología de la U.A.N.L., brindará un soporte no sólo para los trabajadores próximos a jubilarse, sino que redundará en una actitud positiva hacia todos los trabajadores.

Convenio con el cliente para la intervención.

Estando de acuerdo ambas partes a realizar este proyecto se estableció que por mi parte llevaré a cabo el diseño y la elaboración del programa de pre-jubilados quedando exento de la implementación, ya que la administración

asignará a las personas correspondientes para aplicarlo. El cliente proporcionará las herramientas necesarias para desarrollar dicho programa.

Implementación de acciones.

Se diseñará y se aplicará una herramienta con el fin de conocer la actitud de los trabajadores hacia la posibilidad de implementar en la Facultad de Psicología de la U.A.N.L., un programa de pre-jubilación.

Se diseñará un programa de pre-jubilación para los trabajadores de esta Dependencia que estén próximos a jubilarse, con el objetivo de que se pueda implementar como una prestación extra para las personas que laboran en esta Facultad.

Retroalimentación del cliente.

Se establecerán fechas predeterminadas para informar de los avances, así como se le presentará el proyecto una vez terminado para que se proceda a su implementación.

Marco Teórico.

1. Definición de los adultos mayores.

El concepto de adultos mayores es un proceso biológico, psicológico y social. (De Beauvior, 1986. p.20). Es un proceso continuo de crecimiento intelectual, emocional y psicológico, en donde se hace un resumen de lo que se ha vivido hasta el momento, aún reconociendo ciertos fracasos y errores.

En realidad, ¿qué es ser adulto mayor? La mayoría de las definiciones subrayan los aspectos deficitarios y negativos tales como: la vulnerabilidad, la propensión a las enfermedades, la progresiva marginación, el acercamiento de la muerte. El envejecimiento es un hecho ineludible, pero el considerarse agotado, en régimen de bajas revoluciones y al margen de las cuestiones que afectan a la sociedad en su conjunto, es una opción estrictamente individual.

Cada persona decide paulatinamente, a veces por simple hastío, otras por convencimiento, que reducirá drásticamente su ritmo vital, que no hará deporte, ni aprenderá informática, ni viajará, ni practicará el sexo ¿En otras palabras, cada uno, en decisión personal e intransferible, establece cuándo "es viejo para...". No es lo mismo un jubilado que sigue con sus paseos y acude regularmente a la piscina, sigue en la actualidad leyendo diarios, frecuenta a sus amigos y familiares, va al cine o al teatro, juega al ajedrez, participa en un taller de escritura, milita y colabora en un partido político, que otro cuyas únicas actividades reseñables son dormir, ver la televisión, jugar a las cartas y quejarse de sus enfermedades ante sus compañeros jubilados.

1.1 La vejez en la Historia.

La vejez constituye la aceptación del ciclo vital único y exclusivo de uno mismo y de las personas que han llegado a ser importantes en este proceso. Supone una nueva aceptación del hecho que uno es responsable de la propia vida. Comienza a los 65 años aproximadamente y se caracteriza por un declive gradual del funcionamiento de todos los sistemas corporales. Por lo general se debe al envejecimiento natural y gradual de las células del cuerpo. A diferencia de lo que muchos creen, la mayoría de las personas de la tercera edad conservan un grado importante de sus capacidades cognitivas y psíquicas.

De acuerdo a las estadísticas de la Organización de las Naciones Unidas, el número de personas de 60 años de edad o mayores llegará a 629 millones este año, y se espera que lleguen a casi 2 billones para el año 2050 sobrepasando por primera vez en la historia humana las cifras de la población de niños menores de 14 años. Cada mes, aproximadamente 1 millón de personas llegan a los 60 años, y más del 80 por ciento de éstas viven en países en desarrollo. Adicionalmente, las personas de 80 años de edad y mayores forman parte del segmento de la población de envejecientes que presenta el mayor crecimiento mundial.

1.2 Reacciones psicológicas en el proceso de envejecimiento.

Los trastornos mentales que experimentan las personas mayores pueden diferir de aquellas que acontecen en las personas más jóvenes, lo que puede dificultar

un diagnóstico preciso y su tratamiento. Por ejemplo, una persona mayor con depresión tiene más probabilidades de informar síntomas físicos, como insomnio o dolor, antes que sentimientos de tristeza o de inutilidad. También es importante indicar que algunos médicos y otros profesionales de la salud podrían no proporcionar un eficaz cuidado de la salud mental porque no han recibido una formación adecuada para diagnosticar y tratar los problemas psicológicos en las personas mayores.

Los desordenes psicológicos representan una grave amenaza para la salud y bienestar de las personas mayores. Durante el 2002 “según el INEGI” las personas mayores de 65 años presentaron un índice de mortalidad de 1,412 en enfermedades mentales. Los hombres blancos de 85 años o más, son especialmente vulnerables, con un índice de suicidio seis veces mayor que el de la población en general. Los trastornos psicológicos también pueden afectar negativamente la capacidad de las personas mayores para recuperarse de otros problemas de salud. Los ataques al corazón tienen cinco veces más probabilidades de ser fatales en una persona con depresión. El riesgo de muerte para los residentes con depresión grave en una residencia de ancianos es 60 por ciento más alto que para los residentes que no tienen este trastorno psicológico.

La aparición de los desordenes varía ampliamente en las personas mayores con enfermedades psicológicas. Algunos han sufrido una enfermedad mental grave y persistente durante la mayor parte de su vida adulta, mientras que otros han tenido casos periódicos de estas enfermedades. La pérdida de un ser querido u otras pérdidas que ocurren a edad avanzada por lo general exacerban estos

problemas. Los trastornos psicológicos varían en gravedad, desde problemáticos o incapacitantes, hasta fatales. Desafortunadamente, aunque existen tratamientos para muchos trastornos mentales comunes, todavía existen barreras para identificar y tratar dichos trastornos en las personas mayores.

Demencias.- Es un síndrome clínico, no una entidad patológica específica. Diversas enfermedades cerebrales pueden causar demencia, cada una con características neuropsiquiátricas. Hay varias formas de definir la demencia. “según McHugh y Flostein (2)” la demencia es un desorden mental con declinación de múltiples funciones cognitivas a partir de un nivel intelectual anterior, con conciencia clara”. Función cognitiva es la capacidad de conocimiento y raciocinio sobre el mundo, puede ocurrir problemas en la memoria, en el lenguaje, en el pensamiento, en la comprensión, en la orientación, en las praxias, en las gnosias, en el juicio, en la capacidad de aprender.

Las demencias resultan de lesiones cerebrales. El término “demencia” es más apropiado para los estados clínicos derivados de lesiones cerebrales difusamente diseminadas, con afectación global de las funciones psíquicas.

Depresión. La característica de un trastorno depresivo es un curso clínico caracterizado por uno o más episodios depresivos mayores, sin historia de episodios maníacos, mixtos o hipomaníacos (Criterios A y C). Para realizar el diagnóstico “según el DSM-IV” no se tiene en cuenta los episodios de trastorno del estado de ánimo inducido por sustancias (debido a los efectos fisiológicos directos de una droga, un medicamento o la exposición a un tóxico).

Varios síndromes depresivos ocurren en el adulto mayor, resultantes de la interacción de múltiples enfermedades médicas, enfermedades neuropsiquiátricas y factores psicosociales.

Según “Elías Anzola Pérez” la mayoría de los episodios depresivos de los adultos mayores son recidivas de trastornos que comenzaron en la juventud.

Neurosis.- En el adulto mayor, como en el joven, la neurosis de ansiedad es el tipo más común de neurosis, los síntomas hipocondríacos (por ejemplo preocupaciones excesivas y prolongadas por ruidos intestinales normales) son mucho más frecuentes en las neurosis de los ancianos que en los de jóvenes.

Las fobias pueden tener larga duración y persistir inalteradas de la juventud a la vejez. Los síntomas fóbicos iniciados en la vejez son comunes, especialmente después de enfermedad física amenazadora o de pérdida de soporte socioeconómico. “Según Almir R. Tavares Jr. pag. 177” muchos adultos mayores con quejas hipocondríacas, fóbicas y de ansiedad generalizada iniciadas en la vejez presentan depresión ansiosa. Las neurosis obsesivo-compulsivas muy raramente surgen por primera vez después de los 65 años de edad.

Psicosis.- Una definición más restrictiva “según el DSM-IV” de este término es que se refiere a las ideas delirantes y a las alucinaciones manifiestas, debiendo presentarse estas últimas en ausencia de conciencia de su naturaleza patológica. También se ha definido conceptualmente como una pérdida de las fronteras del ego o un grave deterioro de la evasión de la realidad. En la juventud o en la vejez, las psicosis son problemas psiquiátricos graves, con pérdida de contacto con la

realidad. Al avanzar la edad, un tercio de los pacientes con esquizofrenia de inicio en la juventud o entre en remisión presenta apenas leves síntomas residuales.

El **duelo** es uno de las tareas principales de esta etapa, ya que la mayoría debe enfrentarse con un sinnúmero de pérdidas (amigos, familiares, colegas). Además deben superar el cambio de status laboral y la merma de la salud física y de las habilidades

2. Jubilación

La Jubilación institución reconocida en los Contratos Colectivos representan una obligación del patrón de otorgarla cuando un trabajador reúne los requisitos contractuales establecidos al efecto, por lo que hasta que satisfaga dichos requisitos debe otorgársele la pensión jubilatoria y no antes por tener todavía el carácter de trabajador, y, si en la fecha en que consideró que había nacido su derecho y no lo ejercitó, al no hacerlo hubo consentimiento de su parte de que continuará vigente la relación laboral entre él y la empresa y por ello solo a tener derecho a percibir su salario que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado; Pero de ninguna manera este trabajador tiene derecho a que cuando él considere que debe jubilarse y siga trabajando, se le tenga que pagar ese tiempo laborando como jornada extraordinaria a que se refieren los artículos 7 y 6 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que esto solo tiene lugar cuando aumento en las jornadas máximas señaladas por la constitución, la Ley o las señaladas en el contrato.

La jubilación refleja una ambigüedad entre el deseo de unas “vacaciones” y un “descarte” definitivo del mundo laboral. (De Beauvoir, S.1986. pp. 314 – 318).

2.1 Historia de la Jubilación.

Es un hecho relativamente nuevo, ya que en la sociedad preindustrial y en la familia extensiva (generalmente agrícola) se seguía trabajando mientras se podía aunque fuese en trabajos subsidiarios, como ocurre todavía hoy con muchas tareas hogareñas y artesanales. En Francia, con Colbert (1780), se inicio la jubilación para determinados grupos profesionales (ancianos, marinos y militares) y en Alemania con Bismark (1895). Pero con el rápido avance de la técnica, el consiguiente aumento del rendimiento, junto con la mayor duración de la vida y el fenómeno cada vez más endémico del paro, ha ido tomando carta de ciudadanía la jubilación como institución legal.

El retirarse del trabajo se hace de hecho según una gran diversidad de modalidades y, consiguientemente, las dificultades o problemas que acarrea esta situación son también muy diferentes. Se da un tipo de jubilación después de un determinado número de servicio que es compatible con reemprender luego el trabajo en otra ocupación remunerada; así ocurre con algunas clases de funcionarios es Estados Unidos de América, Francia, etc. (Mishara, 1984). Para la mayoría de las profesiones, el límite esta establecido hacia los 65 años; en algunas profesiones liberales no encuadradas en la administración, no hay límite fijado (médicos, abogados, etc.).

2.2 Ventajas y Desventajas de la Jubilación.

Ventajas que acarrea la Jubilación son:

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

Desventajas de la Jubilación:

- ❖ Pérdida de ingresos.
- ❖ Pérdida de status relacionados con el trabajo.
- ❖ Pérdida de salud.

2.3 Adaptación en relación de la Jubilación.

El tiempo libre crece en la jubilación. Esto puede acarrear unas consecuencias como perder la relación con una fuente de relación social, reducción de salario, se crean situaciones de soledad, etc. Por ello es importante que el tiempo de ocio esté distribuido de tal manera que llene este espacio que queda vacío con actividades gratificantes. Hay que aprender a aprovechar el tiempo libre. Por eso es necesario hacer una preparación antes de la jubilación. Es bueno, incluso desde la infancia, crear unos hábitos de práctica de actividades gratificantes para el uso del tiempo libre de tal manera que cuando llegue la época de nuestra vida en el que dispongamos de él en mayor cantidad que antes, sepamos qué hacer.

2.3.1 Actividades típicas para hacer en el tiempo libre.

Las actividades físicas, como realizar actividades puntuales como salidas a la naturaleza o aprender nuevos deportes o nuevas formas de movimientos corporales. Las actividades culturales como ir a conciertos, teatro, cine, visita a museos, talleres de dibujo, pintura, u otras actividades como viajes etc. son de suma importancia.

Es una labor de la sociedad y de las instituciones promover estas actividades y adaptarlas a las necesidades, intereses, posibilidades económicas, culturales y sociales de las personas mayores. También es importante educar a la sociedad para que participe en estas actividades, ofreciendo centros de reunión e intentando llegar a todas las esferas sociales, porque algún día todos seremos persona mayores.

2.4 Importancia de la pre-jubilación

La jubilación es una transición importante en la vida. ¿Qué puede hacerse para ayudar a más personas a lograrla de manera gratificante? Dos elementos clave son la preparación antes de la jubilación y el buen uso de del tiempo durante ésta.

2.4.1 La planificación hacia adelante. Lo ideal es que la planificación de la jubilación comience antes de la edad adulta intermedia. Incluye estructurar la vida para hacerla agradable y productiva, previendo necesidades económicas, anticipando problemas emocionales o físicos y analizando la forma en que la

jubilación podrá afectar al cónyuge. La ayuda puede prevenir de cursos de pre-jubilación, libros de auto ayuda y programas patrocinados por la empresa.

2.4.2 Usar bien el tiempo de ocio. Algunas personas retiradas disfrutan poder dormir hasta tarde, ir de pesca o ver una película en la tarde. Pero muchos consiguen más gratificación por usar los frutos de su experiencia de una manera más estructurada "semejante al trabajo" y los programas han llegado hasta explotar este valioso recurso. Las personas de negocios que están retiradas comparten su experiencia con empresarios incipientes, y los retirados de muchas ocupaciones instruyen, aconsejan y ofrecen asesoría profesional a estudiantes universitarios. La jubilación podría hacerse más fácil y más satisfactoria en el futuro mediante la reestructuración del curso de vida.

3. Actitud hacia la jubilación.

La afirmación de que el retiro va emparejando siempre con un aumento de las enfermedades y aún de la mortalidad, no pasa de una opinión no comprobada; más bien a lo contrario apuntan varios estudios (Huyck y Hoyer, 1982); lo mismo viene a decirnos el trabajo ya citado por Harris y los de Binatock (1977) y Bischof (1976) según los cuales el deseo de retirarse y la satisfacción por haberlo hecho va en aumento. Uno de los motivos es la mayor tranquilidad y el afán de disfrutar de la vida (Turner, 1982), hechos difícilmente compaginables con la hipótesis que equipara jubilación y enfermedad. En cambio, sí están todos de acuerdo en que el retiro juega un papel muy negativo si la persona ya jubilada o que va a jubilarse de inmediato ve el retiro (aún al margen de lo económico) como una situación que aminora profundamente la personalidad, ya que lleva a una pérdida de prestigio y

debilitar a romper las relaciones con los colegas de profesión o trabajo; en definitiva, a que uno se sienta inútil frente al grupo y la sociedad. Como se insinuó antes, hay profesiones que con más facilidad inducirán esta valoración negativa y consiguientemente en este ámbito no se deseara el retiro; así sucede con muchos que ejercen profesiones liberales y análogas; los que trabajan por cuenta propia o en empresas pequeñas donde pueden desempeñar un papel reconocido y estimado, tampoco verán con muy buenos ojos la jubilación. En cambio, si la aprecian y la desean una gran parte de los que trabajan en grandes empresas y fábricas. En otras palabras, la tarea que es vista únicamente como medio para ganarse la vida sin otras connotaciones afectivas, puede abandonarse sin quebranto, sí con el retiro la subsistencia queda suficientemente garantizada; en cambio, si el trabajo además de permitirle a uno ir viviendo, le proporcionará también un cierto prestigio y determinado número de contactos y relaciones sociales que valoran positivamente, en una palabra si le hacen sentirse a uno persona importante en estos casos será más difícil abandonarlo.

Relacionado con esta temática hay otro aspecto que es preciso tomar en consideración: no solo la clase o tipo de trabajo puede influir mucho en la valoración del retiro, sino también el modo como uno se liga con la tarea o la ocupación. En efecto, el que se ata a la tarea y vive no solo de ella sino solo para ella; el que como quien dice está “casado” con el trabajo, sin más horizontes, puede llegar a concentrar sus intereses únicamente en lo profesional, de manera que para él no existan ya ni hobbies, ni nada más que lo estrictamente laboral.

En esta situación, dejar el trabajo viene a ser como un divorcio que parte de su personalidad. Es normal que la persona se sienta incómoda, como desvinculado y

desarmado. Su rutina ha anulado su creatividad, su capacidad de manejar situaciones nuevas. Así las cosas, es normal que se tema a la jubilación; si esta llega, es normal también que se entre con facilidad en estados depresivos. En el fondo la jubilación comporta abandonar los roles habituales en los que uno se sentía competente y por lo mismo seguro; si no se ha “aprendido” nuevos roles, nuevas formas de actuación y de relacionarse con los demás. Si uno estima que aquellos roles, junto con la seguridad, le daban autoridad y prestigio y en ello basaba la estima de sí mismo, con la jubilación todo este montaje se desmorona, y es de sobra conocido que sin un mínimo de autoestima la vida se hace más difícil, sino imposible.

4. Adaptación al cambio.

Heráclito, griego que vivió entre los siglos sexto y quinto a.C. decía que el cambio es la naturaleza fundamental de la realidad, nada es permanente; solo el fluir es real. Todos debemos de estar familiarizados con su famoso epigrama: "nadie puede bañarse dos veces en el mismo río". Como todas las cosas, el agua fluye permanentemente (podría haber añadido que, al igual que el río, una persona nunca es la misma de un momento a otro.), Hoy día la posición de Heráclito suena muy moderna. Está a tono como los últimos principios de física y psicología, abandonó el concepto de materia básica y modificó el concepto de proceso: no simplemente cambio, sino cambio ordenado.

El ciclo de la vida humana puede ser ordenado, pero no es un proceso fijo y continuo. Los periodos de crecimiento y cambio se suceden con períodos de relativa estabilidad en los cuales se consolida el cambio. Entre estos llanos de

constancia existen periodos de transición, más o menos dolorosos, según la fuerza de los recursos personales y la flexibilidad del contexto social. Demasiados cambios amenazan la seguridad, pocos cambios dan como resultados el estancamiento. Como los caracoles, debemos cambiar periódicamente los caparazones para poder expandirnos. La mayoría reaccionamos a la ansiedad en forma automática. En lugar de conocer dichos sentimientos el tiempo suficiente como para saber de donde provienen, actuamos para desechar los primeros sentimientos de inquietud.

4.1 Resistencia al cambio.

Son muchas razones por las que las personas se resisten al cambio. A continuación se presentan algunos ejemplos:

1. Lo desconocido produce temor y resistencia, una reestructuración puede provocar incertidumbre en relación con los efectos sobre el trabajo. La gente quiere sentirse segura y tener algún control sobre el cambio.
2. Desconocer la razón del cambio también provoca resistencia, de hecho con frecuencia las personas afectadas no ven con claridad por que es necesario el cambio.
3. El cambio también puede provocar una disminución de beneficios o una pérdida de poder.

5. Plan de Vida y Carrera.

La planeación de vida como un modelo de crecimiento y de evaluación del potencial de desarrollo, encuentra una de sus dimensiones y aplicaciones más

importantes en la llamada “crisis de la edad madura”, a este concepto se le conoce también como “crisis de la edad adulta” o de la “mitad de la vida”. Desde luego el nombre es lo de menos, en esta etapa de la vida el ser humano se enfrenta a situaciones que tienen un alto costo psicológico; frustración, stress, depresión, inadaptación, insomnio, sensación de inactividad y de fracaso, y todo esto acompañado muchas veces de una gran sensación de pérdida, soledad y vacío existencial. Ciertamente, no todos estos síntomas se presentan en una sola persona, ni con la misma intensidad, en algunos casos, la angustia por el futuro es la manifestación más presente, en todo caso, el análisis debe ser casuista y personal, es decir, depende de cada individuo y de su particular situación vital y del manejo y características de su crisis.

En particular para esta crisis, la obra de Víctor E. Frankl tiene una gran posibilidad de aplicación. Este autor plantea la necesidad humana de encontrar un sentido o propósito a nuestra vida. El vacío existencial y la falta de significado, metas y visión de futuro, hacen que la persona tenga actitudes y conductas regresivas y pensamientos retrospectivos que no le ayudaran en su proyección de vida. Víctor E. Frankl en su libro señala con toda claridad: “En última instancia, vivir significa asumir la responsabilidad encontrar la respuesta correcta a los problemas que ello plantea y cumplir las tareas que la vida asigna continuamente a cada individuo”; ¿cuál es el sentido de la vida? “La vida tiene el sentido que cada quien le de”. De acuerdo con la logoterapia de este autor “La voluntad de sentido”, como él le llama, se convierte en la primera fuerza motivadora de la vida, entendida como la lucha por darle permanentemente un sentido y una trascendencia a nuestra propia existencia. Esta crisis de la madurez se requiere de

una revisión completa y profunda de lo que hemos hecho en la vida, y sobre todo de lo que debemos hacer para un futuro pleno y seguro.

5.1 Enfoque de la planeación de vida y carrera.

El acelerado crecimiento del medio ambiente en el que vivimos, exige al individuo y a las organizaciones, una preparación y planeación de los aspectos que abarcan su persona, primordialmente su vida personal, familiar y oficio profesional.

La planeación de vida y carrera constituye un estímulo hacia la integración de la vida presente de cada persona, valores, intereses, capacidades y experiencias. Este proceso de planeación tiene como objetivo ayudar a las personas trabajadoras a proyectar directrices, objetivos y medios para una vida futura, significativa y feliz, aún después de la etapa laboral de cada individuo. (Casares, D.1990, p17).

Los enfoques de la planeación de la vida y carrera tratan de completar una visión optimista del ser humano haciendo énfasis en las potencialidades de la persona; así mismo se basa en la capacidad de los grupos para promover el desarrollo de las organizaciones y comunidades y concibe a estas últimas como medios de satisfacción hacia el progreso de sus miembros.

5.2 Supuestos básicos de la planeación de vida y carrera.

La Planeación de vida y carrera cuenta con algunos supuestos básicos y sostiene:

a) La planeación no solo es una función administrativa que nos ayuda a señalar objetivos y actividades, sino que es un criterio de vida que permite tener una perspectiva temporal de largo plazo para nuestras actividades y meta.

b) Por carrera entendemos en un sentido más amplio la trayectoria vital de trabajo, estudio y actualización permanente y no solamente la educación o preparación de tipo académico que la persona estudio en una etapa de su vida.

c) La vocación y carrera de cada persona es una aventura y sobre todo un proceso de realización personal, profesional y social que encuentra su balance en una existencia consciente, responsable y vital.

d) La planeación de vida y carrera no es un proceso puramente intelectual sino que implica un conocimiento y contacto personal con el núcleo más íntimo de la persona que incluye la conjunción del pensamiento, las emociones, los valores, el cuerpo y las experiencias vitales que dan origen al yo personal que trasciende, que solo puede ser captado en un proceso intuitivo que sobrepasa a la razón y a los sentimientos por separado, y que implica una disciplina y un proceso de meditación y contacto espiritual. Este es como el camino idóneo para encontrar el sentido de la vida que la persona pueda dar a su propia existencia. Este sentido vital lo concebimos más allá de los credos y concepciones particulares; apoyaremos la necesaria, aunque a veces desapercibida, trascendencia humana.

Resultados de Jubilados.

Los datos que se obtuvieron de la aplicación de la escala son los siguientes.

En el **ítem 1**, el 6.7% de los encuestados están totalmente de acuerdo de que el desarrollo de un plan de pre-jubilación es un medio que beneficia el desarrollo individual. El 66.7% de los encuestados están de acuerdo en esto. Solo el 6.7% ni están de acuerdo, ni en desacuerdo que este programa pueda ser benéfico para el desarrollo individual. Mientras que el 6.7% cree que el implementar un programa de pre-jubilación no beneficia el desarrollo individual y 0.0% esta totalmente en desacuerdo que el programa beneficie el desarrollo individual.

En el **ítem 2**, el 13.3% de los encuestados están totalmente de acuerdo a que debido a la estabilidad que tiene en su trabajo, seria conveniente la realización de un programa de pre-jubilación. El 66.7% esta solo de acuerdo en que seria conveniente la realización de este programa. Mientras que el 13.3% menciona esta ni en de acuerdo, ni en desacuerdo respecto a esta afirmación ya que no saben si es conveniente la realización de este programa. El 0.0% menciona estar en desacuerdo. Y el 6.7% esta totalmente en desacuerdo de que el desarrollar este programa sea conveniente.

En el **ítem 3**, el 6.7% de los encuestados están totalmente de acuerdo que el implementar un programa de pre-jubilación le afecte en su desarrollo laboral. El 13.3% esta solo de acuerdo en que el programa le afecte en su desarrollo laboral. Mientras que el 40.0% ni esta de acuerdo, ni en desacuerdo. El 3.3% de los encuestados están en desacuerdo que el programa le afecte en su desarrollo laboral.

Y solo el 13.3% de los encuestados están totalmente en desacuerdo en que el programa les afecte en su desarrollo.

En el **ítem 4**, el 13.3% de los encuestados esta totalmente de acuerdo en que el implementar un programa de capacitación para jubilados pueda ser benéfico para ellos. El 46.7% está de acuerdo que el curso es benéfico. El 26.7% de los encuestados ni esta de acuerdo, ni en desacuerdo que el curso sea benéfico. Mientras que el 0.0% esta en desacuerdo sobre este curso. El 13.3% esta totalmente en desacuerdo.

En el **ítem 5**, el 6.7% de los encuestados esta totalmente de acuerdo en que al efectuar el programa de pre-jubilados no habría problemas entre los miembros de su Departamento. El 53.3% esta de acuerdo en que el programa no causaría problemas entre los miembros. Y el 40.0% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. El 0.0% esta en desacuerdo en que el efectuar el programa no habría problemas. El 0.0% esta totalmente en desacuerdo de que el programa no traiga problemas en los miembros de su Departamento.

En el **ítem 6**, el 20.0% de los encuestados están totalmente de acuerdo que el llevar a cabo un programa de pre-jubilación trae consigo mejoras a la Dependencia. El 46.7% menciona estar solo de acuerdo. El 26.7% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. El 0.0% esta en desacuerdo que el programa traiga mejoras a la Dependencia. Y solo el 6.7% esta totalmente en desacuerdo en que este programa traiga beneficios a la Dependencia.

En el **ítem 7**, el 20.0% de los encuestados esta totalmente de acuerdo en que es necesario el programa de pre-jubilación. El 53.3% esta solo de acuerdo en que es necesario el programa. El 26.7% menciona estar ni de acuerdo, ni en

desacuerdo sobre el programa. El 0.0% esta en desacuerdo en que es necesario el programa de pre-jubilación Y solo el 0.0% esta totalmente en desacuerdo de que el programa es necesario.

En el **ítem 8**, el 0.0% esta totalmente de acuerdo en que la estabilidad y la motivación son sentimientos que no se manifestarían en el desarrollo de su plan de vida mediante el programa de pre-jubilación. El 33.3% esta solo de acuerdo en que estos sentimientos no se manifestarían. El 33.3% menciona que esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Mientras que el 26.7% menciona que esta en desacuerdo en que estos sentimientos se presentarían. Y el 6.7% esta totalmente en desacuerdo.

En el **ítem 9**, el 0.0% esta totalmente de acuerdo que sin el apoyo del programa de pre-jubilación ve su futuro claro. El 13.3% esta solo de acuerdo en que sin el programa ve su futuro claro. Mientras que el 33.3% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. El 40.0% menciona que sin el apoyo de este programa ve su futuro claro. Y solo el 13.3% esta totalmente en desacuerdo de ver su futuro claro sin el apoyo de este programa.

En el **ítem 10**, el 13.3% esta totalmente de acuerdo en que el desarrollo de un programa de pre-jubilación es un medio que perjudica el desarrollo personal. El 6.7% esta de acuerdo en que el programa perjudica su desarrollo personal. El 40.0% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. El 33.3% menciona que esta en desacuerdo que este programa perjudica el desarrollo personal. Y el 6.7% esta totalmente en desacuerdo que el programa perjudica el desarrollo personal.

En el **ítem 11**, el 13.3% esta totalmente de acuerdo a que debido a la estabilidad que muestra en su lugar de trabajo, el realizar un programa de jubilación estaría de mas implementarlo. El 33.3% esta de acuerdo en que realizar

el programa estaría de más. Mientras que el 46.7% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo en que el programa estaría de más. Solo el 6.7% menciona que esta en desacuerdo en que el programa de pre-jubilación estaría de más. El 0.0% esta totalmente en desacuerdo en que el programa de pre-jubilación estaría de más implementarlo.

En el **ítem 12**, el 0.0% esta totalmente de acuerdo en que el programa sea innecesario para su desarrollo laboral. El 40.0% esta de acuerdo en que el desarrollar un programa de jubilación es innecesario para su desarrollo laboral. Mientras que el 26.7% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. El 20.0% esta en desacuerdo en que el programa es innecesario para su desarrollo laboral. Y el 13.3% esta totalmente en desacuerdo de que el programa es innecesario.

En el **ítem 13**, el 6.7% esta totalmente de acuerdo en que el implementar un curso de capacitación para jubilados pueda ser nada benéfico para ellos. El 13.3% esta de acuerdo que el curso de capacitación es nada benéfico. Mientras que el 46.7% ni esta de acuerdo, ni en desacuerdo. Y el 26.7% esta en desacuerdo en que es nada benéfico para ellos. Y el 6.7% esta totalmente de acuerdo en que el curso de capacitación es nada benéfico para ellos.

En el **ítem 14**, el 0.0% esta totalmente de acuerdo en que al efectuar el programa de pre-jubilación habría problemas entre los miembros de su Departamento. El 0.0% esta de acuerdo en que si habría problemas entre los miembros. Mientras que el 46.7% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Y el 46.7% esta en desacuerdo en que el programas traiga problemas entre los miembros de su Departamento. Solo el 6.7% esta totalmente en desacuerdo en que el programa traiga problemas entre los miembros de su Departamento.

En el **ítem 15**, el 13.3% esta totalmente de acuerdo en que el llevara acabo un programa de pre-jubilación pueda ser nada benéfico para la Dependencia. El 13.3% esta de acuerdo en que el programa puede ser nada benéfico para la Dependencia. Mientras que el 33.3% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Y el 26.7% esta en desacuerdo en que el programa sea nada benéfico para la Dependencia. El 13.3% esta totalmente en desacuerdo en que el programa no sea benéfico para la Dependencia.

En el **ítem 16**, el 20.0% esta totalmente de acuerdo en que es innecesario implementar el programa de pre-jubilación en la Dependencia. El 13.3% esta de acuerdo en que el programa es innecesario. Mientras que el 46.7% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Y el 20.0% esta en desacuerdo en que el programa es innecesario en la Dependencia. Y solo el 0.0% de los encuestados esta totalmente en desacuerdo en que el programa es innecesario en la Dependencia.

En el **ítem 17**, el 6.7% esta totalmente de acuerdo en que los sentimientos de desestabilidad y desmotivación se manifestarían en ellos al desarrollar su plan de vida mediante el programa de pre-jubilados. El 6.7% esta de acuerdo en que estos sentimientos se manifestarían al desarrollar su plan de vida. Mientras que el 33.3% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Y el 26.7% esta en desacuerdo en que estos sentimientos se manifestarían al desarrollar su plan de vida. El 26.7% esta totalmente en desacuerdo en que los sentimientos de desestabilidad y desmotivación se manifiesten al desarrollar su plan de vida en el programa de pre-jubilación.

En el **ítem 18**, el 20.0% esta totalmente de acuerdo en que con el apoyo del programa de pre-jubilación ve su futuro claro. El 20.0% esta de acuerdo en que con el programa verán su futuro claro. Mientras que el 40.0% esta en de acuerdo, ni en desacuerdo. El 20.0% esta en desacuerdo que con el programa verán su futuro claro. Y el 0.0% esta totalmente en desacuerdo en que con el programa de pre-jubilación verán su futuro claro.

Resultados de los no Jubilados.

Los datos que se obtuvieron de la aplicación de la escala son los siguientes.

En el **ítem 1**, el 20.0% de los encuestados están totalmente de acuerdo de que el desarrollo de un plan de pre-jubilación es un medio que beneficia el desarrollo individual. El 53.3% de los encuestados están de acuerdo en esto. Solo el 6.7% ni están de acuerdo, ni en desacuerdo que este programa pueda ser benéfico para el desarrollo individual. Mientras que el 13.3% cree que el implementar un programa de pre-jubilación no beneficia el desarrollo individual y 0.0% esta totalmente en desacuerdo que el programa beneficie el desarrollo individual.

En el **ítem 2**, el 13.3% de los encuestados están totalmente de acuerdo a que debido a la estabilidad que tiene en su trabajo, seria conveniente la realización de un programa de pre-jubilación. El 73.3% esta solo de acuerdo en que seria conveniente la realización de este programa. Mientras que el 6.7% menciona esta ni en de acuerdo, ni en desacuerdo respecto a esta afirmación ya que no saben si es conveniente la realización de este programa. El 6.7% menciono estar en desacuerdo. Y el 0.0% esta totalmente en desacuerdo de que el desarrollar este programa sea conveniente.

En el **ítem 3**, el 0.0% de los encuestados están totalmente de acuerdo que el implementar un programa de pre-jubilación le afecte en su desarrollo laboral. El 13.3% esta solo de acuerdo en que el programa le afecte en su desarrollo laboral. Mientras que el 33.3% ni esta de acuerdo, ni en desacuerdo. El 53.3% de los encuestados están en desacuerdo que el programa le afecte en su desarrollo laboral.

solo el 0.0% de los encuestados están totalmente en desacuerdo en que el programa les afecte en su desarrollo.

En el **ítem 4**, el 20.0% de los encuestados esta totalmente de acuerdo en que el implementar un programa de capacitación para jubilados pueda ser benéfico para ellos. El 53.3% está de acuerdo que el curso es benéfico. El 20.0% de los encuestados ni esta de acuerdo, ni en desacuerdo que el curso sea benéfico. Mientras que el 6.7% esta en desacuerdo sobre este curso. El 0.0% esta totalmente en desacuerdo.

En el **ítem 5**, el 0.0% de los encuestados esta totalmente de acuerdo en que al efectuar el programa de pre-jubilados no habría problemas entre los miembros de su Departamento. El 46.7% esta de acuerdo en que el programa no causaría problemas entre los miembros. Y el 40.0% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. El 6.7% esta en desacuerdo en que si se efectuara el programa no habría problemas entre los compañeros de su Departamento. El 6.7% esta totalmente en desacuerdo en que el programa de pre-jubilados no habría problema entre los miembros de su Departamento.

En el **ítem 6**, el 13.3% de los encuestados están totalmente de acuerdo que el llevar a cabo un programa de pre-jubilación trae consigo mejoras a la Dependencia. El 53.3% menciona estar solo de acuerdo. El 26.7% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. El 0.0% esta en desacuerdo en que el programa traiga beneficios a la Dependencia. Y solo el 6.7% esta totalmente en desacuerdo en que este programa traiga beneficios a la Dependencia.

En el **ítem 7**, el 40.0% de los encuestados esta totalmente de acuerdo en que es necesario el programa de pre-jubilación. El 26.7% esta solo de acuerdo en

que es necesario el programa. El 26.7% menciona estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo sobre el programa. El 6.7% esta en desacuerdo en que es necesario el programa de pre-jubilación. El 0.0% esta totalmente en desacuerdo en que es necesario el programa de prejubilación.

En el **ítem 8**, el 6.7% esta totalmente de acuerdo en que la estabilidad y la motivación son sentimientos que no se manifestarían en el desarrollo de su plan de vida mediante el programa de pre-jubilación. El 20.0% esta solo de acuerdo en que estos sentimientos no se manifestarían. El 26.7% menciona que esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Mientras que el 40.0% menciona que esta en desacuerdo en que estos sentimientos se presentarían. Y el 6.7% esta totalmente en desacuerdo.

En el **ítem 9**, el 13.3% esta totalmente de acuerdo que sin el apoyo del programa de pre-jubilación ve su futuro claro. El 0.0% esta solo de acuerdo en que sin el programa ve su futuro claro. Mientras que el 5.5% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. El 33.3% menciona que sin el apoyo de este programa ve su futuro claro. Y solo el 0.0% esta totalmente en desacuerdo de ver su futuro claro sin el apoyo de este programa.

En el **ítem 10**, el 0.0% esta totalmente de acuerdo en que el desarrollo de un programa de pre-jubilación es un medio que perjudica el desarrollo personal. El 13.3% esta de acuerdo en que el programa perjudica su desarrollo personal. El 33.3%. esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. El 46.7% menciona que esta en desacuerdo que este programa perjudica el desarrollo personal. Y el 6.7% esta totalmente en desacuerdo que el programa perjudica el desarrollo personal.

En el **ítem 11**, el 0.0% esta totalmente de acuerdo a que debido a la estabilidad que muestra en su lugar de trabajo, el realizar un programa de

jubilación estaría de mas implementarlo. El 33.3% esta de acuerdo en que realizar el programa estaría de más. Mientras que el 33.3% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo en que el programa estaría de más. Solo el 26.7% menciona que esta en desacuerdo en que el programa de pre-jubilación estaría de más. El 6.7% esta totalmente en desacuerdo en que el realizar el programa de pre-jubilación estaría de más.

En el **ítem 12**, el 0.0% esta totalmente de acuerdo en que el programa es innecesario para su desarrollo laboral. El 20.0% esta de acuerdo en que el desarrollar un programa de jubilación es innecesario para su desarrollo laboral. Mientras que el 33.3% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. El 46.7% esta en desacuerdo en que el programa es innecesario para su desarrollo laboral. Y el 0.0% esta totalmente en desacuerdo de que el programa es innecesario.

En el **ítem 13**, el 6.7% esta totalmente de acuerdo en que el implementar un curso de capacitación para jubilados pueda ser nada benéfico para ellos. El 26.7% esta de acuerdo que el curso de capacitación es nada benéfico. Mientras que el 13.3% ni esta de acuerdo, ni en desacuerdo. Y el 53.3% esta en desacuerdo en que es nada benéfico para ellos. Y el 0.0% esta totalmente de acuerdo en que el curso de capacitación es nada benéfico para ellos.

En el **ítem 14**, el 6.7% esta totalmente de acuerdo en que si se efectuara el programa de habría problemas entre los miembros de su Departamento. El 0.0% esta de acuerdo en que si habría problemas entre los miembros de su Departamento si se efectuara el programa de pre-jubilación. Mientras que el 40.0% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Y el 53.3% esta en desacuerdo en que el programas traiga problemas entre los miembros de su Departamento. Solo el 0.0%

esta totalmente en desacuerdo en que el programa traiga problemas entre los miembros de su Departamento.

En el **ítem 15**, el 0.0% esta totalmente de acuerdo en que el llevara acabo un programa de pre-jubilación pueda ser nada benéfico para la Dependencia. El 20.0% esta de acuerdo en que el programa puede ser nada benéfico para la Dependencia. Mientras que el 40.0% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Y el 40.0% esta en desacuerdo en que el programa sea nada benéfico para la Dependencia. El 0.0% esta totalmente en desacuerdo en que el programa no sea benéfico para la Dependencia.

En el **ítem 16**, el 0.0% esta totalmente de acuerdo en que es innecesario implementar el programa de pre-jubilación en la Dependencia. El 6.7% esta de acuerdo en que el programa es innecesario. Mientras que el 26.7% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Y el 60.0% esta en desacuerdo en que el programa es innecesario en la Dependencia. Y solo el 6.7% esta totalmente en desacuerdo en que es innecesario implementar un programa de pre-jubilación en la Dependencia.

En el **ítem 17**, el 0.0% esta totalmente de acuerdo en que los sentimientos de desestabilidad y desmotivación se manifestarían en ellos al desarrollar su plan de vida mediante el programa de pre-jubilados. El 6.7% esta de acuerdo en que estos sentimientos se manifestarían al desarrollar su plan de vida. Mientras que el 26.7% esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Y el 66.7% esta en desacuerdo en que estos sentimientos se manifestarían al desarrollar su plan de vida. El 0.0% esta totalmente en desacuerdo en que los sentimientos de desestabilidad y desmotivación se manifiesten al desarrollar su plan de vida en el programa de pre-jubilación.

En el **ítem 18**, el 6.7% esta totalmente de acuerdo en que con el apoyo del programa de pre-jubilación ve su futuro claro. El 53.3% esta de acuerdo en que con el programa verán su futuro claro. Mientras que el 3.3% esta en de acuerdo, ni en desacuerdo. El 13.3% esta en desacuerdo que con el programa verán su futuro claro. Y el 0.0% esta totalmente en desacuerdo en que con el programa verán su futuro claro.

PROGRAMA

Para que se desarrolle eficazmente este programa de pre-jubilación es necesario que se tenga en cuenta el tiempo real que les queda a los trabajadores para que termine su ciclo laboral, esto con el fin de que se pueda programar adecuadamente la instrucción que se impartirá en un periodo de seis semanas antes de la jubilación, ya que con este programa los futuros jubilados tendrán un mejor panorama de su vida después de la jubilación ya que tendrán más opciones para dedicar su tiempo libre en lo que ellos crean que puedan aprovechar mejor su tiempo.

Programa

- **Dinámica de presentación.**
- **Ejercicio ¿Dónde esta Usted?**

Este material se aplicará en un día, con una duración de dos horas.

- **Motivación.**

- | | |
|---------------------------------------|--------------|
| - Motivación y Tipos de necesidades. | Primer día. |
| - Que es una necesidad insatisfecha. | Segundo día. |
| - Factores sociales de la motivación. | Tercer día. |
| - Motivo de afiliación y logro. | Cuarto día. |

Este material se impartirá en una semana, con una duración de dos horas al día.

- **Actitud hacia el cambio.**

- La persona vital. Primer día.
- Resistencia hacia el cambio. Segundo día.
- Clarificación de valores. Tercer día.
- Crecimiento personal. Cuarto día.

Estos temas se impartirán en la segunda semana del programa, con una duración de dos horas al día.

- **Elaboración del plan de vida y carrera.**

- Autoconocimiento. Primer día.
- Detectar fuerzas y debilidades. Segundo día.
- Clarificación de misión y visión personal. Tercer día.

Estos temas se impartirán en la tercera semana del programa, con una duración de dos horas al día.

- **Administración del tiempo libre.**

- Características del tiempo. Primer día.
- Influencia del tiempo en el hombre y en la sociedad. Segundo día.
- Investigaciones de las ciencias administrativas y de comportamiento sobre el tiempo. Tercer día.
- Clasificación de los desperdiciadores del tiempo. Cuarto día.

Este material se impartirá en la cuarta semana del mes del programa, con una duración de dos horas al día.

- **Dieta Balanceada.**

Es muy importante tener en cuenta la alimentación ya que el comer la composición de los alimentos tenderemos a engordar y esto puede producir un desequilibrio a nuestro organismo.

- Tres tipos básicos de alimentos. Primer día.
- Las vitaminas y las sales minerales. Segundo día.
- La malnutrición. Tercer día.

Este material se impartirá en la primer semana del segundo mes del programa, con una duración de dos horas al día.

- **Actividades Cotidianas.**

Es muy importante partir de la postura indicada para cada ejercicio, pues es así como su realización resulta más fácil y más eficaz.

- Ejercicios de Pies y Tobillos. Primer día.
- Ejercicios de Rodillas. Segundo día.
- Ejercicios de Hombros. Tercer día.
- Ejercicios de Muñecas y Manos. Cuarto día.
- Ejercicios de Cuello y Respiración. Quinto día.

Este material se impartirá en la primer semana del segundo mes del programa, con una duración de dos horas al día.

- En la última semana se hará el cierre del curso con la finalidad de discutir los temas vistos, aclaraciones, así como las experiencias obtenidas durante el curso.

Un plan que propongo, además de llevar el Programa de Pre-jubilación, es crear una vinculación directa con el Departamento de Capacitación de Rectoría para brindar cursos de habilidades específicas, estos pueden ser de mecánica, manualidades, carpintería, computación, electricidad, etc. esto dependiendo de la preferencia del trabajador.

CONCLUSIONES.

Ayudar a los trabajadores de esta Dependencia a que lleven su proceso de jubilación satisfactoriamente es una tarea de gran importancia ya que el desprenderse de su ciclo laboral sin una preparación anticipada puede crearle cierto desconcierto, ya que según la encuesta que se aplicó, los trabajadores mostraron interés en este programa.

Es por esto, que de acuerdo al estudio realizado, al desarrollar dicho programa de pre-jubilados, para los trabajadores próximos a jubilarse obtendrán un beneficio, ya que les ayudará a tener más opciones para crear un plan de vida que les brinde desarrollo en sus aptitudes y habilidades después de terminado su ciclo laboral en esta Institución. Así como también piensan que este programa traerá mejoras a la Dependencia.

Es importante que los trabajadores que les falte tiempo en jubilarse sepan que el programa de pre-jubilación les ayudara al igual que sus compañeros jubilados a realizar una mejor planeación de vida y carrera al momento de desprenderse de su lugar de trabajo.

Referencias Bibliografías.

- * Anzola E. (1994) La atención de los Ancianos: Un desafío para los años noventa. México Editores Elías Anzola Pérez. David Galinsky, Fernando Morales Martínez, Aquiles R. Salas, Melba Sánchez Ayéndez,
- * Carretero M. (1991) Psicología Evolutiva 3. Adolescencia, Madurez y Senectud. México Ed. Alianza; 2ª reimpresión.
- * Casares D., Siliceo A. (1998) Planeación de Vida y Carrera, México, Ed. Limusa, 2da edición
- * Chruden H. Sherman A. (1991) Administración de Personal México, Ed. CECSA.
- * De Beauvoir, S. (1986) La Vejez. México, Editorial Hermes
- * DSM-IV (1995) Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. Ed. Masson.
- * Koonts A. (1998) Administración una Perspectiva Global México, ed. Mac Graw Hill. 11a. ed.
- * Moyano A. (1985) Relaciones Humanas,
- * Sampieri R. (2003), Metodología de la Investigación, México Ed. Mc Graw Hill, 3ª ed.
- * Serrano, H. (1992), Psicogeriatría México, ed Méndez.
- * Sheehy G. (1987), La Crisis de la Edad Adulta, México. Ed Grijalbo.
- * Sindicato de Trabajadores de la U.A.N.L. (1991), Contrato Colectivo de Trabajadores de la U.A.N.L.

- * Susan Hooker (1983), La Tercera Edad. (comprensión de sus problemas y auxilios prácticos para los ancianos.) México. Ed. Gedisa.
- * Trueba A (1990) Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa 81ª edición
- * <http://www.inegi.com.mx>
- * <http://www.ssa.gob.mx/apps/htdocs/estadisticas/publicaciones/publicaciones.htm>

ANEXOS

CRONOGRAMA DEL TEMA DE MOTIVACIÓN.

Primera semana.

1er. Día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 9:30 a.m.	Bienvenida e introducción de los cursos del Programa de para pre-jubilados.
9:30 a 10:00 a.m.	Dinámica de integración y expectativas del programa.
10:00 a 10:30 a.m.	Ejercicio ¿Dónde esta usted?
10:30 a 11:00 a.m.	Introducción del tema de "Motivación"

2do. Día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 9:50 a.m.	Exposición del tema " Motivación".
9:50 a 10:10 a.m.	Dinámica.
10:10 a 11:00 a.m.	Exposición del Tema "Tipos de Necesidades".

3er día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:30 a.m.	Exposición del tema "Que es una necesidad insatisfecha".

10:30 a 11:00 a.m.	Dinámica de reflexión.
--------------------	------------------------

4to. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 9:30 a.m.	Dinámica.
9:30 a 11:00 a.m.	Exposición del tema "Factores sociales de la Motivación".

5to. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:00 a.m.	Exposición del tema "Motivo de Afiliación y Logro".
10:00 a 10:30 a.m.	Dinámica.
10:30 a 11:00 a.m.	Conclusiones de los temas vistos durante la semana.

CRONOGRAMA DEL TEMA DE ACTITUD HACIA EL CAMBIO.

Segunda semana.

1er. Día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 9:30 a.m.	Introducción del tema de “Actitud hacia el Cambio”.
9:50 a 10:10 a.m.	Dinámica.
10:10 a 11:00 a.m.	Introducción del Tema “La Persona Vital”.

2 do. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 9:30 a.m.	Exposición del tema “La Persona Vital”.
9:50 a 10:10 a.m.	Dinámica.

3er. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:30 a.m.	Exposición del tema “Resistencia al Cambio”.
9:50 a 10:10 a.m.	Dinámica.

4to. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 9:30 a.m.	Dinámica.
9:30 a 11:00 a.m.	Exposición del tema "Clarificación de Valores".

5to. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:00 a.m.	Exposición del tema "Crecimiento Personal".
10:00 a 10:30 a.m.	Dinámica.
10:30 a 11:00 a.m.	Conclusiones de los temas vistos durante la semana.

CRONOGRAMA DEL TEMA ELABORACIÓN DE PLAN DE VIDA Y CARRERA.

Tercer semana.

1er. Día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 9:30 a.m.	Introducción del tema "Elaboración del Plan de Vida y Carrera".
9:30 a 10:00 a.m.	Dinámica.
10:30 a 11:00 a.m.	Introducción del tema de "Autoconocimiento".

2do. Día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:30 a.m.	Exposición del tema " Autoconocimiento".
10:30 a 11:00 a.m.	Dinámica.

3er día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:30 a.m.	Exposición del tema "Detectar Fuerzas y Debilidades".
10:30 a 11:00 a.m.	Dinámica.

4to. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:00 a.m.	Ejercicio de Plan de Vida y Carrera.
10:00 a 11:00 a.m.	Sesión grupal, comentarios sobre el ejercicio.

5to. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:00 a.m.	Exposición del tema "Clarificación de Misión y Visión Personal".
10:00 a 10:30 a.m.	Dinámica.
10:30 a 11:00 a.m.	Conclusiones de los temas vistos en la semana.

CRONOGRAMA DEL TEMA ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE.

Cuarta semana.

1er. Día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 9:30 a.m.	Introducción del tema "Administración del Tiempo Libre".
9:30 a 10:30 a.m.	Dinámica.
10:30 a 11:00 a.m.	Introducción del tema de "Características del Tiempo".

2da. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:30 a.m.	Exposición del tema "Características del Tiempo".
10:30 a 11:00 a.m.	Dinámica.

3er. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:30 a.m.	Exposición del tema "Influencia del tiempo en el hombre y en la sociedad".
10:30 a 11:00 a.m.	Dinámica.

4to. día

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:30 a.m.	Exposición del tema “Investigaciones de las Ciencias Administrativas y de comportamiento sobre el tiempo.
10:30 a 11:00 a.m.	Dinámica.

5to. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:00 a.m.	Exposición del tema “Clasificación de los Desperdiciadores del tiempo”.
10:00 a 10:30 a.m.	Dinámica.
10:30 a 11:00 a.m.	Conclusiones de los temas vistos durante la semana.

CRONOGRAMA DEL TEMA DIETA BALANCEADA.

Primer semana; segundo mes.

1er. Día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 9:30 a.m.	Introducción del Tema de Dieta Balanceada.
9:30 a 10:00 a.m.	Dinámica.
10:00 a 11:00 a.m.	Exposición del tema "Tres tipos básicos de alimentos"

2da. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:30 a.m.	Exposición del tema "Las vitaminas y las sales minerales."
10:30 a 11:00 a.m.	Dinámica.

3er. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:00 a.m.	Exposición del tema "La malnutrición".
10:00 a 10:30 a.m.	Dinámica.
10:30 a 11:00 a.m.	Visita de un Licenciado en Nutrición para aclarar dudas en cuestión de la exposición de ese día.

CRONOGRAMA DEL TEMA ACTIVIDADES COTIDIANAS.

Segunda semana; segundo mes.

1er. Día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 9:30 a.m.	Introducción del tema "Actividades Cotidianas."
9:30 a 11:00 a.m.	Exposición del tema "Ejercicios de Pies y Tobillos".

2da. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:30 a.m.	Exposición del tema "Ejercicios de Rodillas".
10:30 a 11:00 a.m.	Dinámica.

3er. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:30 a.m.	Exposición del tema "Ejercicios de Hombros"
10:30 a 11:00 a.m.	Dinámica.

4to. día

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:30 a.m.	Exposición del tema "Ejercicios de Muñecas y Manos".
10:30 a 11:00 a.m.	Dinámica.

5to. día.

Horario.	Actividades.
9:00 a 10:30 a.m.	Exposición del tema "Ejercicios de Cuello y Respiración".
10:30 a 11:00 a.m.	Dinámica.

Ejercicio. ¿Dónde esta usted?

Instrucción: Responda a las siguientes preguntas en una primera toma de postura. Escriba lo primero que le venga a la mente. En el caso de aplicación grupal, al terminar de responder estas preguntas, el instructor hará un plenario para comentar las impresiones del trabajo grupal.

A) ¿Cuál es mi situación en mi vida y en mi trabajo?

(¿Cuál es mi estilo de vida? La calidad, intensidad, etc)

B) ¿Que cambios quiere lograr en mi vida y en mi trabajo?

- Inmediatamente.
- En los próximos veinte meses-
- En los próximos cinco años.

C) ¿ Cuales objetivos pretendo al terminar este programa?

D) ¿ Cuándo fue la última vez que hice exactamente lo que quería en un día?

E) ¿ Que es lo más y lo menos que me gusta de mi mismo?

F) ¿ Si por arte de magia pudiera cambiar algo de mí mismo, que cambiaria?

G) ¿ Cuándo fue la ultima vez que estuve verdaderamente enojado (o triste, o solo, o infeliz, o deprimido, o con miedo, etc.)?

H) ¿Cuál es mi principal fuerza y mi principal debilidad?

I) Si me dijeran que me quedan seis meses de vida ¿ Qué haría en ese tiempo?

J) Si pudiera escoger cualquier trabajo, ¿ cual sería?

K) ¿Cuál es el talento que no he usado desde hace mucho tiempo?

L) En el caso de no planificar mi vida ¿ hacia donde voy?, ¿Qué me sucedería?

MOTIVACIÓN.

Concepto de Motivación.

Podemos definir la motivación como una influencia que proporciona incentivos en el comportamiento.

Los expertos en motivación no están de acuerdo en cuanto si la motivación es interna o externa, y hasta el momento ninguno de los experimentos al respecto han sido concluyentes; sin embargo, podemos decir que la motivación interna parte de las necesidades, ideas y sentimientos de la persona. El comportamiento humano también está regido por las influencias externas, como las amenazas de castigo, las promesas de premio, etc.

Tipos de necesidades.

Tipos de necesidades: baja o alta.- Las necesidades bajas se asocian con las necesidades básicas del cuerpo, tales como sed, hambre, aire, etc., y ponen en marcha la ansiedad de privación (es decir, el sentimiento de que algo básico me falta), estas necesidades son muy fuertes, ya que están ligadas a nuestra supervivencia. Las necesidades altas son características de crecimiento, y van implícitas en la capacidad de desarrollo físico de la persona.

Que es una necesidad insatisfecha.

Abraham Maslow, uno de los psicólogos mas renombrados expertos en motivación, define el motivo como: "Una necesidad insatisfecha" . esto significa que no puedo sentirme motivado hacia algo mientras no se me haya creado la

necesidad hacia ese “algo”. Si yo acabo de comer y estoy satisfecho, será realmente difícil que acepte un plato de sopa; pero si por el contrario, tengo días sin comer y alguien me ofrece hígado encebollado, lo comeré como el más delicioso de los manjares, aunque en otras condiciones yo hubiera rechazado ese platillo por no ser de mi agrado. Es decir, el hambre provocó en mí la necesidad de comer y me siento motivado a buscar comida.

Factores sociales de la motivación.

Una determinante del comportamiento humano es la influencia ambiental que recibimos, pero también es cierto que nosotros podemos modificar lo que nos rodea.

Dentro del ambiente encontramos cuatro elementos:

- 1) Tarea o trabajo.
- 2) Figuras de autoridad.
- 3) Compañeros o amigos.
- 4) Clase social.

1) **Tarea.-** El ambiente es un factor determinante en la formación de la personalidad de un individuo, e influirá de manera diferente en un estudiante, que en un obrero, en un comerciante o en un profesionalista, ya que exigirá requerimientos diferentes para cada uno y esperará resultados disímiles. Por ejemplo, si Juan vive en una zona minera de México, es más factible que se interese en estudiar sobre minería que sobre la reproducción de los marsupiales australianos.

- 2) **Figura de autoridad.-** La persona y personas que reconozcamos con autoridad sobre nosotros es un segundo factor importante; mi comportamiento no es igual cuando esta regido por la mamá, que cuando es el novio el que opina, o cuando el maestro da una orden, ante cada uno tendrá motivos diferentes para acatar o no acatar la orden o sugerencia.
- 3) **Compañeros o amigos.-** El grupo de personas allegadas a mi, con las que genero una interacción, influirán sobre algunas de mis necesidades. Si mis amigos admiran a Gandhi yo tenderé a verme motivado hacia la paz; si por el contrario, idealizan al “terrorista Carlos”, yo tenderé a comportarme de forma violenta.
- 4) **Clase social.-** La sociedad exige un estado de comportamiento y genera necesidades diferentes en cada estrato social. Si me presento ante una clase social con ropa o modales diferentes a los esperados por ella, me veré rechazado y forzado a cubrir sus exigencias.

Con estos cuatro elementos podemos forjarnos una idea de la influencia del ambiente en nuestras vidas.

Motivo de afiliación y logro.

Existen dos motivos muy importantes que vale la pena mencionar en forma especial:

- 1) **El motivo de filiación** parte del instinto gregario, y es una necesidad innata de asociarse. Afiliarse significa sentirse parte y compartir y departir con los otros nuestras experiencias, nuestros triunfos y fracasos. Seria muy difícil actuar

completamente solo y aislado de la sociedad, aunque también es cierto que existen algunas personas que lo hacen, como ciertos monjes, pero son casos en los que la necesidad de vivir en grupo es sublimada por su mística. Parte de nuestra higiene mental consiste en la pertenencia a un grupo y vivir en una sociedad, es por esto que la necesidad de asociarse es muy fuerte y este motivo existe en todo hombre.

2) El motivo de logro es la necesidad de llegar al punto que nos propongamos, es como la necesidad de sobrevivir: “yo se que existo pero necesito probar que mi existencia es importante y vale la pena vivirla”. Las condiciones bajo las cuales esta necesidad crece son:

- a) **Metas específicas:** Las motivaciones de logros son más fáciles de obtener cuando el individuo tiene metas específicas o bien determinadas.
- b) **Metas de desafío:** Las mejores metas son aquellas que representan un grado moderado de riesgo para el individuo. Las metas que son muy bajas no dan ninguna satisfacción y las metas demasiado altas tienen poca satisfacción ya que su logro es cuestión de suerte u oportunidad, implican un grado de ansiedad para lograrse.
- c) **Metas flexibles:** A medida que el individuo adquiere habilidad y se familiariza con la situación, debe estar ajustándose a su realidad para mantener un grado de estímulo apropiado.
- d) **Progreso:** Una de las partes esenciales de la satisfacción de logro, es informar al individuo acerca de sus progresos.

- e) Responsabilidad individual: La necesidad de logros se satisface mejor, cuando el individuo siente una relación entre “El sujeto” y el esfuerzo realizado por la misma persona.
- f) Clima de protección: El clima de protección necesario es aquel en el que se ofrece consejo e instrucción de como mejorar el trabajo para la adquisición de los objetivos propuestos. La motivación encaminada al logro de los objetivos puede extinguirse cuando se trata de obtener en un tipo de clima a “prueba de fuego” que no da ningún apoyo a una “sobredosis” de ansiedad.

ACTITUD HACIA EL CAMBIO.

La persona vital.

La persona vital es aquella que tiene la capacidad de vivir y procurarse nuevas experiencias, nuevos valores, nuevos trabajos, nuevos estilos y formas de vida congruentes con sus deseos y posibilidades. Peter Drucker ha insistido que el hombre vital es aquel que imprime un sello personal a su trabajo, crea su propio puesto y le da un sentido original a su vida cotidiana; hace suyo el trabajo y lo trasciende. El reto vital consiste en trascender creando, o trascender destruyendo, por esto el hombre vital ejercita y desarrolla sus potencialidades en lugar de arrastrar su existencia destruyéndose.

Resistencia hacia el cambio.

Aunque resulta fácil determinar cuál es la estrategia que se debe utilizar, el cambio siempre se desea implementar de buenas a primeras, ocasiona que las personas generen resistencia al cambio: un gran muro de comportamientos tendientes a desacreditar, retardar o impedir la realización de un cambio. Todos los colaboradores tienden a resistirse al cambio por todos los costos que lo acompañan.

Existen tres tipos de resistencia al cambio, a saber:

Resistencia lógica: Esta surge del tiempo y el esfuerzo que se requiere para ajustarse al cambio, incluyendo las labores que deben aprenderse en el nuevo empleo.

Resistencia Psicológica: Esta se compone de las actitudes y sentimientos individuales de las personas respecto al cambio; podríamos hablar aquí de variables como el temor a lo desconocido, sentir amenaza de inseguridad.

Resistencia sociológica: Expresada en términos de los intereses y valores de grupo, poderosas fuerzas que deben entenderse con delicadeza; cuestionamientos tales como: ¿ el cambio va acorde a los valores del grupo?, ¿Se mantendrá el trabajo en equipo? Podrían generarse entre los colaboradores con este tipo de resistencia.

Existen también algunos factores que influyen directamente en la resistencia al cambio, veamos:

Factores económicos: Está es la razón más obvia; las personas se oponen al cambio cuando temen perder sus empleos o cuando un nuevo invento reduce el valor de sus destrezas perjudicando sus oportunidades individuales de promoción.

Factores de incomodidad: La persona se siente amenazada, pues su vida tenderá a ser más difícil; se le asignará deberes adicionales.

Factores de incertidumbre: Lo nuevo es siempre amenazador, extraño, generador de miedo, aun cuando sea una mejora en comparación con lo viejo, todo esto radica en que no se proporciona la suficiente información al colaborador.

Factores de simbología: los símbolos siempre representan algo diferente, un símbolo no se puede eliminar sin la amenaza de la mente de las personas. Cuando deseamos operacionalizar el cambio con alguna filosofía nueva, se dice su nombre y nos vamos más allá de eso, es decir damos un símbolo sin un significado.

Factores de relaciones personales: Los colaboradores se oponen a los cambios que amenazan su posición o sus destrezas, adquiridas a través de su experiencia y socialmente valiosas.

Clarificación de valores.

Todo proceso requiere de un análisis y confrontación de los valores que vive la persona. No podemos separar o distinguir la relación íntima entre un objeto vital y de trabajo y los valores y creencias que hay detrás de ellos.

Aunque cada ser humano es una realidad individual, el fenómeno social influye en la persona a través de una escala valorativa referida a principios, normas, tradiciones, creencias, etc., que en la mayoría de los casos determina y crea un sistema valoral en la persona. Ningún ser humano nace con valores, estos son un resultado de la cultura, es decir, de la influencia familiar, escolar, religiosa y en general de las tradiciones a las que la persona queda sujeta en su educación temprana y que en muchos casos es definitiva sellando un sistema de valores que probablemente no admita cambios y cuestionamientos futuros.

La clarificación de valores como área de apoyo persigue que a través del análisis y cuestionamientos, abandonen, confirmen o adopten los propios valores, que la persona se conozca más a sí misma, se enfrente a la realidad de su yo interno, libre y consciente y establezca una relación directa entre sus objetivos individuales, familiares y de trabajo y los valores que enarbola y viven. El objetivo inmediato que se persigue con esta estrategia es que el individuo a través de ejercicios estructurados, especialmente diseñados bajo la dirección técnica de un facilitador u orientador y en su caso, el apoyo de un grupo, tome cada vez mayor

conciencia de que sus sentimientos, ideas, objetivos, actividades, creencias y decisiones deben emanar de un sistema valorativo propio consciente y libre.

Crecimiento personal.

El crecimiento personal es el proceso de asimilación e integración de nuevas experiencias e información, que hace cambiar la conducta, la capacidad, las concepciones de si mismo y del mundo. Implica un cambio principalmente cualitativo en la persona.

Haber crecido es ser capaz de hacer algo distinto y mejor de lo que hice ayer. Implica descubrir y desarrollar potencialidades latentes. Implica aprendizaje, cambio, movimiento: vitalidad.

Ser responsable y auto dirigirse es necesario para un crecimiento personal efectivo. La autoconciencia acelera las oportunidades de desarrollo.

El crecimiento requiere un deseo de crecer y exponerse a nuevas experiencias y a nueva información

Conceptos y actividades relacionados con el crecimiento.

- a) Crecimiento físico. Ejercicio físico, coordinación motora.
- b) Crecimiento espiritual. Abrirse a experiencias religiosas como de trascendencia, de encuentro, de sentido en la vida.
- c) Crecimiento psicológico. Autoconciencia, meditación, capacidad de pensar y reflexionar.
- d) Crecimiento en influencia. Entrenarme en liderazgo, oratoria, manejo de entrevistas, en política, como docente o maestro.

- e) Crecimiento en conocimientos. Estudio, lectura, apertura a otros que saben más.
- f) Crecimiento en habilidades. Practicar artes, ejercitar y recibir retroalimentación de avance.
- g) Crecimiento en aprender. Aprender a aprender.

ELABORACIÓN DEL PLAN DE VIDA Y CARRERA.

Autoconocimiento.

Las personas que tratan de encontrar su lugar en la vida razonando y pensando a priori el lugar que deben encontrar en su vida, suelen vivir rodeadas de normas, reglas y prejuicios y la de su actitud es de demostrarse así mismos y a los demás que necesariamente encajan en sus preconcepciones estereotipadas. El autoconocimiento sólo se puede dar a través de la experiencia; a través de un dialogo dinámico con lo que se va viviendo; a través de preguntarle a la vida, así mismo y a los demás, hasta dónde se va alcanzando la plenitud, qué tanto se ha crecido y se han desarrollado las propias habilidades; qué tan satisfactoriamente y profundas se van estableciendo las relaciones interpersonales y grupales; qué tanta trascendencia se ha logrado a través de los valores que imprimimos a nuestras acciones diarias. Esto solo se puede saber a través de la experiencia. A medida que se va creciendo desde la niñez hasta la madurez la persona se da cuenta que la vida de preparación o de educación familiar, escolar y social fue una magnifica oportunidad de ensayo y descubrimiento.

Las personas al inicio de cada etapa de la vida, escolar, profesional, sexual, matrimonial, etc., saben más qué es lo que no quiere hacer, pero difícilmente saben lo que sí quieren. La única manera de saber lo que sí quiere, es probando, arriesgando, evaluando y corrigiendo. A través de esta aventura de aprendizaje los seres humanos aprendemos a definirnos a nosotros mismos, y además descubrimos que después de cada definición, ésta pasa a ser obsoleta y necesita ser actualizada.

El conocimiento existencial de uno mismo, es un proceso de estar en contacto con las cualidades, atributos y limitaciones personales.

Detectar fuerzas y debilidades.

La planeación de la vida y carrera es la actitud, arte y disciplina de conocerse a sí mismo, detectar las fuerzas y debilidades y proyectar auto dirigiendo el propio destino hacia el funcionamiento de las capacidades, motivaciones y objetivos de la vida personal, familiar, social y de trabajo.

Esta actitud vital no se limita a eventos, instrumentos o momentos de reflexión, es un proceso permanente y acumulativo de autoconocimiento, educación, evaluación. Es en realidad una forma de conciencia experiencial ante la vida personal y de trabajo.

Muchos de los esfuerzos de la planeación de vida y carrera se han orientado pragmáticamente hacia la organización de la información personal y la resolución de inventarios. La base más importante de la planeación de vida y carrera es la sensibilidad y la toma de decisiones del “yo” más profundo.

En este sentido suelen ayudar ejercicios como la elaboración de una autobiografía que haga presente mi historia personal; logros, tendencias, equivocaciones, traumas, experiencias totalizadoras, etc. También son útiles los inventarios que describen los gustos, preferencias y aversiones.

Clarificación de misión y visión personal.

Los grandes hombres de la historia nos han enseñado la importancia de crear dentro de sí mismos la fuerza de una misión personal para la propia vida. Esta misión los ha transformado en personas plenas de un poder interior que es la base sobre la que integran sus valores, sus metas de vida y trabajo; así como sus habilidades e intereses.

La misión se genera de una visualización del futuro, de lo que puede ser, de lo que se puede crear para darle sentido a la propia vida. La visión son los sueños de lo que uno puede lograr en la propia existencia sin miedos, con sentido de reto y trascendencia; a pesar de las propias debilidades.

Los griegos, en una época que no contaba con los recursos materiales ni técnicos, desarrollaron la visión de un nuevo mundo que dio a la luz a la civilización occidental.

La visión profundamente vivida genera posibilidades que no se ve en el presente, Víctor Frankl sobrevivió al campo de concentración con la fe de escribir su historia y enseñar su descubrimiento de que a visión de un futuro y la misión personal son capaces de resistir las situaciones más dramáticas, sin recursos y en contra de todas las adversidades.

La visión está transformando el mundo de los negocios que se convierten en proveedores de servicios al cliente, en formadores de una nueva mentalidad de desarrollo humano

Cuando el ser humano encuentra este camino a través de su visión y misión personal es capaz de realizar lo increíble, de romper todas las barreras y de mover montañas. La fe es la fuerza que hace a los hombres despegarse del polvo y convertirse en persona. En ser único, independientemente, autorrealizado y sentido de plenitud. El hombre tiene sed de reconocimiento, de sobresalir y ser apreciado por su principal obra que es el mismo, el desarrollo de sus capacidades y valores.

ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE.

Características del tiempo.

El tiempo es un recurso con características peculiares como la de no ser recuperable, no poderse comparar o arrendar, que todos tenemos la misma cantidad y que no se hecha a perder. Al tiempo se le han atribuido aspectos mágicos de poder; y de él se dice por ejemplo: “ el tiempo es oro”, “el tiempo todo lo cura”, “el tiempo vuela”, “ no hay tiempo para”, “el tiempo está en nuestra contra”. Sobre la existencia y características del tiempo han filosofado varios pensadores como Héraclito, Aristóteles; Kant y Einstein.

La verdad es que el tiempo es un fenómeno que influye en el hombre y la sociedad y que bien manejado constituye un factor de los más importantes en la planeación vital y crecimiento de las personas, grupos y organizaciones.

Influencia del tiempo en el hombre y en la sociedad.

Una buena administración del tiempo es algo que generalmente no hacemos las personas. Ciertamente la administración del tiempo no se limita a la utilización de un reloj. Dentro de la planeación de vida y carrera el buen manejo del tiempo constituye un talento o habilidad necesarios que todos podemos aprender y que son fundamentales para el eficaz logro de nuestros objetivos vitales y profesionales, es decir, para el éxito. La verdad es que el tiempo es un fenómeno que influye en el hombre y la sociedad y que bien manejado constituye un factor de los más importantes en la planeación vital y crecimiento de las personas, grupos y organizaciones.

Investigaciones de las ciencias administrativas y de comportamiento sobre el tiempo.

Últimamente se ha hecho especial énfasis en el manejo del tiempo de los ejecutivos. Las Ciencias administrativas y del comportamiento han dirigido su atención a este fenómeno y recurso; de investigaciones realizadas han resultado datos y observaciones que están ayudando significativamente para la adopción de hábitos con miras a un mejoramiento en la administración del tiempo. Randall S. Schule consultor de la Universidad de Ohio, ha realizado recientes investigaciones que establecen una correlación entre el grado de estrés y el manejo del tiempo entre los ejecutivos y empleados de las organizaciones. De estas investigaciones se puede concluir parafraseando que el manejo del tiempo significa manejo del stress y a la inversa, que el manejo del stress significa el manejo del tiempo.

Clasificación de los desperdiciadores del tiempo.

El tiempo es un recurso noble y justo, todos tenemos la misma cantidad de tiempo para disponer, nadie tiene un día de 25 horas, por tanto, el tiempo no es un problema, el problema es el manejo generalmente ineficaz que hacemos de él. Un concepto de gran utilidad para las personas que están en proceso de planificar su vida y carrera es el de “desperdiciadores del tiempo”. Podemos definir a los desperdiciadores del tiempo, como aquel conjunto de fenómenos, obstáculos y barreras que nos impiden lograr nuestros objetivos y medida adecuados. Todos los seres humanos desperdiciamos, conscientemente o inconscientemente el tiempo, los estudiantes, los jefes de familia, las amas de casa, los profesores, los

trabajadores, los consultores, los ejecutivos, etc. Un análisis sencillo sobre los desperdiciadores del tiempo es de gran ayuda para identificar los propios errores y así poder tomar las acciones correctivas adecuadas. Alec Mackenzie ha descubierto a lo largo de su labor como consultor más de cien obstáculos o causas de desperdicio de tiempo.

Se ha hecho una clasificación de los desperdiciadores de tiempo en externos e internos. Los primeros son aquellos que nos afectan externamente como las interrupciones, telefonazos, la mala comunicación y en general cualquier elemento del exterior del cual somos sujetos pasivos. Los internos son aquellos que derivan de nuestra propia personalidad, organización personal y autodisciplina y también con los que se relacionan con la claridad de objetivos, prioridades, capacidad de delegar y asertividad.

Los desperdiciadores internos son más importantes en tanto que se refieren a rasgos intrínsecos de la personalidad y por ello deben ser mejor atendidos para superarlos. Los externos, que aunque en algunos casos quedan fuera del control de la persona, pueden ser manejados con más facilidad una vez que los internos son analizados y corregidos y no a la inversa.

DIETA BALANCEADA.

En vez de disminuir el consumo de alimentos en forma indiscriminada es mejor comprender cuales son los alimentos útiles para el cuerpo y cuales sirven para ayudar a engordar. La mayor parte de la gente sabe que hay tres tipos básicos de alimentos; los hidratos de carbono o carbohidratos, las grasas y las proteínas, además de los minerales y las vitaminas. Los hidratos de carbono forman el grupo

principalmente responsable de la obesidad y en él se incluyen las papas, los dulces y otras golosinas. Otro problema, muy comun, es que, por lo general, la gente no se da cuenta de que come en exceso y a veces ni tiene idea de qué come en lo que a cantidad se refiere.

También las grasas, aunque se consumen en menores cantidades, hacen engordar, pero el mismo tiempo producen mayor energía durante un periodo de tiempo más largo. Las proteínas forman un grupo más importante para la alimentación, dado que contienen los elementos necesarios para construir la célula. La falta de proteínas hace imposible mantener el proceso continuado del reemplazamiento de las células que componen nuestro cuerpo.

Las vitaminas y las sales minerales resultan esenciales para la alimentación y se encuentran en las frutas, los vegetales, la carne y los productos lácteos.

Una dieta adecuadamente equilibrada, consumida en comidas regulares, frecuentes y pequeñas, puede significar una enorme diferencia en nuestra existencia. La malnutrición no es algo que haya desaparecido a fines del siglo pasado, sino que sigue siendo muy corriente aun en nuestra época, pese a la abundancia de alimentos que ingerimos, pues por lo general abusamos de alimentos que contienen grandes cantidades de hidratos carbono, mientras que apenas comemos alimentos que son ricos en proteínas y vitaminas.

Los adultos mayores, particularmente los varones, tienden a alimentarse de pan, mermelada y té. Esto no se debe a que no sepan cocinar. Para los que estuvieron casados <no vale la pena guisar para una sola persona> suele ser la explicación común. En ocasiones no tienen apetito y los alimentos no les saben a

nada, lo cual puede considerarse como señal de depresión o de un desorden en el sistema digestivo.

ACTIVIDADES COTIDIANAS.

Es importante conservar los músculos fuertes y las articulaciones movibles, por eso es preciso señalar ejercicios para cada parte del cuerpo, indicando para que están específicamente indicados y para que resultan más útiles.

Todo movimiento se efectuara abriendo y cerrando las articulaciones todo lo que está lo permita, y cada vez un poco más. Muchas articulaciones rígidas o anquilosas resultaran dolorosas, pero el dolor debe soportarse en cierta medida.

Lo mismo vale con respecto a los ejercicios para los músculos que deberán ser estirados al máximo posible, cada vez

Los ejercicios deberán realizarse al menos dos veces diarias, pero pueden hacerse mayor numero de veces si hay tiempo para ello.

Ejercicios:

Pies y Tobillos.

Ejercicios apropiados para torceduras de los pies, piernas y pies hinchados, calambres y consecuencias de la apoplejía y úlceras de las piernas.

(a) Sentarse con las piernas cruzadas:

1. Mover el pie arriba y abajo por la articulación del tobillo: cuando el pie descende dirigir las puntas de los dedos de los pies con fuerza hacia el suelo.

Este ejercicio debe ser realizados 20 veces. Repítase con el otro pie.

2. Hacer un movimiento circular del pie en torno al tobillo, describiendo un amplio círculo con el dedo gordo del pie. Este ejercicio debe repetirse diez veces.

(b) Sentado con los dos pies apoyados de plano en el suelo y las rodillas dobladas en ángulo recto.

1. Manteniendo los pies apoyados en el suelo por la parte delantera de la planta, alzar los talones al máximo. El empeine del pie debe quedar casi en posición vertical. Este ejercicio debe hacerse 10 veces.

2. Apretar los dedos de los pies de manera plana contra el suelo y mientras estén estirados debe alzarse la planta del pie, incluso la parte más delantera de ésta, para formar una especie de puente con el pie. Este ejercicio debe repetirse diez veces. Hacer igual con el otro pie.

(c) Acostado en la cama con las piernas estiradas colocadas sobre almohadas.

1. Mover los pies hacia arriba y abajo, alternativamente en la articulación del tobillo en un movimiento como de pedaleo. Debe presentarse particular atención a que los pies descendan al máximo, para que los músculos de las pantorrillas trabajen con fuerza y crean una acción bombeadora que ayude a drenar el fluido fuera de los pies y las piernas.

Rodillas.

Ejercicios aconsejables para la osteo-artritis, la artritis reumática, la enfermedad de Parkinson, fractura de la cadera, falta de estabilidad y rodillas que ceden.

(a) Sentado con las piernas estiradas y colocadas sobre un banquillo, o bien sentado en la cama.

1. Echar las rodillas hacia atrás, tensando los músculos de los muslos. La parte de debajo de las rodillas debe apretarse contra el banquillo o la cama. Mantener la tensión muscular durante un minuto y después relajar. Tensar fuertemente y relajar: Veinte veces en cada pierna.
2. Echar las rodillas hacia atrás, como antes y cuando los músculos estén tensos levantar una de las piernas del banquillo manteniendo la pierna totalmente recta. Solo es preciso elevarla como unos treinta centímetros sobre el banquillo antes de dejarla caer lentamente. Diez veces en cada pierna, aumentando el número de ejercicios a medida que las piernas van ganando en fortaleza.
3. Doblar las rodillas, alternativamente, para llevar los talones lo más cerca posible de las nalgas. 10 veces con cada pierna.

Hombros.

Ejercicios adecuados para casos de apoplejía, fracturas de la parte alta del brazo, artritis reumática y artritis de la articulación del hombro. Si se sufre de alguna de las tres últimas enfermedades en estado agudo, no debe realizarse ningún ejercicio.

(a) Sentado en una silla de respaldo recto y sin brazos.

1. Dejar caer el brazo al costado del cuerpo y balancearlo adelante y atrás con un movimiento pendular. Debe comenzarse haciendo el ejercicio 5 veces hasta llegar a hacerlo 20 veces.
2. Con el brazo colgando, como antes, alzarlo hasta separarlo lo más posible del costado. Comenzar haciendo el ejercicio 5 veces hasta llegar a las 20.

3. Sujetando la mano y la muñeca, apretar el codo del costado lo más posible.
Cinco veces hasta llegar a las 20.
4. Dejar la mano sobre los muslos y tratar de alzarla hasta la boca como si se fuera a comer. 10 veces.
5. Levantar el brazo hasta colocar la mano en la parte de atrás del cuello como si fueran a peinarse los cabellos de la nuca. 5 veces.
6. Colocar la mano en la espalda y tratar de alzarla hasta los omóplatos.
7. Levantar el brazo hasta encima de la cabeza como si fuera a tomarse algo de una estantería.

Muñecas y Manos.

Ejercicios adecuados para muñecas fracturadas, artritis ósea y reumática de la mano y consecuencias de un ataque apopléjico

1. Cerrar los dedos hasta formar un puño y después estirar el máximo posible.
Repetir el ejercicio con cada mano 20 veces.
2. Con los dedos estirados tratar de separarlos para dejar el mayor espacio posible entre ellos. 20 veces.
3. Con la palma hacia arriba, llevar el pulgar hasta la punta del dedo meñique y después deslizarlo hasta la base del meñique. Repetir el ejercicio cada 5 veces.
4. Muévase el pulgar en amplios círculos. 10 veces.
5. Manteniendo el codo pegado al costado mover la mano hacia arriba y hacia abajo en la articulación de la muñeca. 10 veces.
6. Con la misma postura que el ejercicio anterior, girar la mano en la articulación de la muñeca describiendo círculos. 10 veces.

7. Tomar una barra de madera del grosor de un bastón, apretar fuertemente con los dedos y después aflojar la presión. 10 veces.

Cuello.

Ejercicios adecuados para la artritis ósea, Enfermedad de Parkinson y la bronquitis.

(a) Sentado en una silla.

1. Mover la cabeza adelante y atrás. El movimiento hacia atrás es muy importante sobre todo para los que sufren de la enfermedad de Parkinson. Hacer este ejercicio 5 veces y con lentitud.
2. Girar la cabeza haciendo que se extienda lo más posible en toda dirección 5 veces con lentitud.

Respiración.

Ejercicios adecuados para todos los ancianos, pero en especial para los que sufren de bronquitis, enfermedad de Parkinson, artritis reumática, molestias circulatorias y frío en las manos y los pies, o los que pasan largo tiempo en la cama.

(a) Sentado confortablemente o semiechado en la cama. La espalda debe estar sostenida y en una postura recta.

1. Con las manos en las costillas bajas apretarlas en el momento en que el aire de la respiración está penetrando. Expirar el aire en su totalidad, pero sin hacer fuerza. 5 veces.

2. Con las manos sobre el estomago, entre las costillas, apretar el estomago mientras el aire esta penetrado. Relajarse y expulsar todo el aire, dejando que el estomago caiga de nuevo. 5 veces.

Cronograma de actividades.

MES DE FEBRERO.

Se hace el contacto con el cliente que es la Maestra Aurora Moyano González, Subdirector Administrativo de esta Facultad.

Se empezó a desarrollar el planteamiento del problema, al detectar las necesidades actuales en esta dependencia.

MES DE MARZO.

Se comienza a recabar la información necesaria para la realización del proyecto.

- Jubilación.
- Vejez.
- Plan de vida y carrera.

MES DE ABRIL.

Se comienza a diseñar la herramienta para la aplicación al personal no docente de esta Dependencia.

MES DE MAYO.

Se aplicaron las encuestas al personal no docente de esta Facultad, así como se realizó la codificación, el análisis e interpretación de los resultados.

MES DE JUNIO.

Según los datos obtenidos en la aplicación se diseñó el programa de jubilación para los trabajadores de esta Facultad.

Codificación de Jubilados.

TIPO DE ITEM	
<input checked="" type="checkbox"/>	POSITIVO
<input type="checkbox"/>	NEGATIVO

TIPO DE ITEM	ITEMS																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	+	+	-	+	+	+	+	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	+	
2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	
3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	
4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	1	1	1	3	3	1	5	5	3	1	5	5	3	3	1	5	5	5	
6	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	
7	4	5	2	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	3	
8	5	5	5	5	3	5	4	2	4	5	2	2	4	3	5	5	5	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	2	4	2	
10	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	
11	4	4	3	2	5	3	3	2	4	1	3	2	1	3	1	3	1	3	
12	4	3	5	2	4	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
13	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	
14	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	

POSITIVAS		NEGATIVAS																	
% para "5"	6.7	13.3	13.3	13.3	6.7	20.0	20.0	6.7	13.3	6.7	13.3	13.3	6.7	6.7	6.7	13.3	20.0	26.7	20.0
% para "4"	66.7	66.7	3.3	46.7	53.3	46.7	53.3	26.7	40.0	33.3	33.3	20.0	26.7	46.7	26.7	13.3	26.7	26.7	20.0
% para "3"	6.7	13.3	40.0	26.7	40.0	26.7	26.7	33.3	33.3	40.0	46.7	26.7	46.7	46.7	33.3	46.7	33.3	40.0	40.0
% para "2"	6.7	0.0	13.3	1.7	0.0	0.0	0.0	33.3	13.3	6.7	6.7	40.0	13.3	0.0	13.3	20.0	6.7	20.0	20.0
% para "1"	0.0	6.7	6.7	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	13.3	0.0	0.0	6.7	0.0	13.3	0.0	6.7	0.0	0.0

PORCENTAJE DE RESPUESTAS

Codificación de no Jubilados.

TIPO DE ITEM	
<input checked="" type="checkbox"/>	POSITIVO
<input type="checkbox"/>	NEGATIVO

TIPO DE ITEM	ITEMS																		TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	+	2	2	4	4	1	+	5	5	1	2	4	1	-	2	1	2	4	+	42
2	4	4	4	4	3	4	5	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	5		63
3	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4		73
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4		67
5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4		63
6	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4		65
7	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		58
8	5	4	2	5	4	5	2	1	1	2	4	3	4	4	3	2	4	4		59
9	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4		59
10	2	4	3	5	3	4	5	2	4	3	4	2	1	4	2	2	4	2		56
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		54
12	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3		63
13	2	4	4	2	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4		63
14	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3		61
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4		69

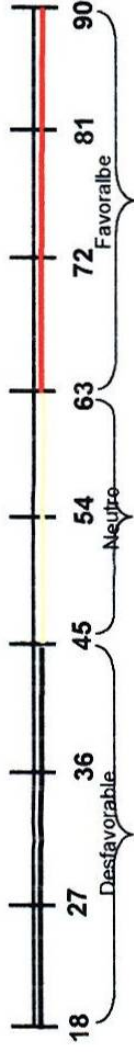
JUECES

TIPO DE ITEM	NEGATIVAS																		
POSITIVAS	20.0	13.3	0.0	20.0	0.0	13.3	40.0	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	26.7
% para "5"	53.3	73.3	53.3	53.3	46.7	53.3	26.7	40.0	33.3	46.7	33.3	46.7	53.3	53.3	40.0	6.7	66.7	53.3	
% para "4"	6.7	6.7	33.3	20.0	40.0	26.7	26.7	26.7	5.5	33.3	33.3	33.3	13.3	40.0	40.0	26.7	26.7	26.7	
% para "3"	13.3	6.7	13.3	6.7	6.7	0.0	6.7	20.0	0.0	13.3	26.7	20.0	26.7	0.0	60.0	6.7	13.3	13.3	
% para "2"	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0	6.7	13.3	0.0	6.7	0.0	6.7	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	
% para "1"																			

PORCENTAJE DE RESPUESTAS

ANÁLISIS DE DATOS

Se aplicó una escala tipo Likert para medir la actitud hacia la implementación del Programa de Prejubilación en la Facultad de Psicología, dicha escala contiene 18 ítems y sus resultados fueron promediados. El rango potencial es de 40 a 200:



Se obtuvieron los siguientes resultados:

MODA	MEDIANA	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	VARIANZA	PUNTAJÓN ALTA	PUNTAJÓN BAJA	RANGO
56	61	62.1	8.33	69.35	79	48	31

Podríamos hacer la siguiente interpretación descriptiva: En los trabajadores de la facultad de psicología que están próximos a jubilarse brinda una actitud positiva hacia el programa de pre-jubilación. La categoría que más se repitió fue de 56 (moda). El 50% de los sujetos está por encima del valor 61 y el restante 50% se sitúa por debajo de este valor. En promedio, los sujetos se ubican en 62.1 (media). Así mismo, se desvían de 62.1, en promedio, 8.33 unidades de la escala. Ninguna persona calificó de manera desfavorable (no hay por debajo de 18%). Las puntuaciones tienden a ubicarse en valores elevados.

