



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.



Pierson

1987-137

EXAMENES PROFESIONALES
FAC. PSICOLOGIA.

PROGRAMA DE PREPARACION PARA EL RETIRO
DE PILOTOS AVIADORES EN LAS LINEAS AEREAS
AEROMEXICO Y MEXICANA DE AVIACION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A :
GALICIA ARELLANO FATIMA ROSA

DIR. ALVARO JIMENEZ OSORNIO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

29

A mis padres:

Con amor: por depositar su confianza y vertir sus más valiosas experiencias en mí y que con sus esfuerzos lograron hacer de mí alguien en la vida.

A mis hermanos:

Con cariño: gracias a sus consejos y confianza, han colaborado a mi realización.

A Mónica y Blanca Gutiérrez F.

Con cariño: por su gran amistad
y colaboración en la mecanografía
de esta investigación.

Lic. Sergio de la Vega A.

Por su participación e interés
en la realización de esta in-
vestigación.

Lic. Alvaro Jiménez O.

Por sus enseñanzas, por su interés y paciencia, en la realización de esta investigación, así como por su valiosa dirección sin la cual no hubiese sido posible la concreción de esta tesis.

ASPA de México en su "XXX Aniversario"

Por su colaboración a la realización de esta investigación, y en especial al Cap. Enrique Rojas H.; por su interés y paciencia en la realización de esta tesis.

A todos aquellos que con su ayuda y estímulo,
colaboraron a la realización de esta investi-
gación, por lo cual quiero hacerles constar
mi profunda gratitud.

INDICE

.INTRODUCCION	1
---------------------	---

CAPITULO I

- El proceso de envejecimiento en el hombre	6
- Edad cronológica y edad funcional	8
- Aspecto biológico	10
- Aspecto psicológico	13
- Aspecto social	17
- Estudio longitudinal y cross seccional de efectos psicofisiológicos del envejecimiento en pilotos de aerolíneas	19

CAPITULO II

- Aspectos Legales	27
- Jubilación	37
- Adaptación al cambio y planeación de tiempo libre	39
- Programas pre-jubilatorios	42
- Programas jubilatorios de Pilotos Aviadores en otros países	46
- Modelos de aprendizaje	48

CAPITULO III

- Objetivo	63
- Muestra	
- Escenario	
- Materiales	
- Pre-requisitos	64
- Tipo de estudio	

- Procedimiento	65
- Estructura programática.....	66
- Temas de las áreas psicosocial, financiera y ad- ministrativa	69
- Administración	71
- Evaluación	72
- Resultados	73
- Conclusiones	77
- Bibliografía	78
- Glosario	81
- Anexos	83

TRAVESIA

Las manifestaciones del tiempo son en cierto modo las manifestaciones de los hombres; acaso porque los hombres están hechos irremediabilmente de tiempo y, por consiguiente aprenden a vivir y morir, amar y soñar, en la desesperación de su consciencia del tiempo fugas, del tiempo siempre ajeno, del tiempo que es medida, libertad y condena del hombre.

Por eso, cuando se cumple una etapa en la vida, se puede pensar en la transitoriedad o en la eternidad, en que se es único, insustituible, irrepetible; pero también que se es humano, efímero, pasajero; en donde los sentimientos son rebeliones furtivas contra el tiempo, y que por desgracia los instantes son y no son suyos; son y son de todos; son del tiempo.

El cumplir años es sólo un ritual. El tiempo es un rito, que de forma y cambia espacios, que encierra sorpresas grandes en solo unos instantes; el hombre es una sorpresa al tiempo. Las emociones de los hombres se liberan y hacen suyo un tiempo siempre ajeno.

Aprendemos a aceptar lo inevitable, cuestionando lo inevitable; al desengaño contestémosle con humor, al estupor con risa, a la contemplación con ironía y al tiempo con la verdad.

Conrado Hernández L.

I N T R O D U C C I O N

El tránsito del trabajo a la jubilación es un fenómeno que adquiere connotaciones muy variadas en razón a las características del individuo y su familia, así como a las estructuras y comportamientos de los grupos sociales en los que éste se desenvuelve. En gran parte de los países en desarrollo, la etapa de la jubilación es conflictiva y hasta injusta. Conflictiva porque se da abruptamente, coartando un proceso natural que lesiona tanto al trabajador como a la empresa. Injusta en razón de que no ofrece, como en otras etapas de la vida, mecanismos de inducción y realización en una persona con necesidades y recursos para que siga participando en la vida productiva.

En los países industriales se ha prescindido del anciano en el trabajo, ya que los trabajadores mayores de 55 años son despedidos. Cuando se automatiza una industria, al anciano se le considera inservible, olvidando que un día adquirió conocimientos, experiencias, etc. Por lo consiguiente, las generaciones nuevas seguirán pensando de la misma manera, que un día pensaron los ancianos. A partir de esto surgen varias definiciones de la jubilación como:

La jubilación, en el vocablo latín significa "Jubilare" eximir del servicio activo o trabajo, por razones de antigüedad o ancianidad a la persona que desempeña algún cargo civil o militar asignándole una pensión vitalicia en recompensa a los servicios prestados.

Sánchez Bedolla y Arias Galicia, citado en Arias Galicia 1985, consideran a la jubilación cuando un empleado deja de prestar sus servicios en la organización por haber alcanzado cierta edad y desea dejar de trabajar.

Por otra parte Ocaña Rubio, (1970) define a la jubilación, "como un derecho adquirido por el sindicato a través del Contrato Colecti-

vo, si es un derecho, le toca al trabajador del sindicato determinar sus condiciones de entre las cuales puede determinarse la edad opcionalmente, conforme el concepto de "capacidad funcional".

El crecimiento de la población de los ancianos, es un fenómeno que entraña nuevos problemas, y que por lo consiguiente, se convierte en un problema de nuestro tiempo. En el país, el número de ancianos ha ido en aumento, por lo cual las implicaciones políticas, económicas y sociales en la estructura de la población son alarmantes.

En los países industrializados, como en el caso de EE.UU. y Europa, los ancianos presentan un problema para la sociedad; ya que su posición y relación dentro de la familia cambia.

El México actual no es ajeno a esta situación, aunque la problemática no alcanza los volúmenes y la gravedad que se observa en las sociedades con poblaciones predominantemente viejas. Sin embargo, ya se asoman señales que revelan el crecimiento de la población de ancianos, que adquiere características sociales. Casi 4 millones de personas, mayores de sesenta años, se encuentran alejadas de las posibilidades de una vida medianamente segura y satisfactoria. Muchos de ellos, tal vez la gran mayoría, se empobrecen gradualmente, ven restringidas sus posibilidades y se resisten al desplazamiento que sus propios familiares les imponen.

El ser humano en el período de la vejez, no revela tan sólo el balance de su personalidad y destino, sino también muestra que es lo que la sociedad le ha dado y lo que le ha omitido. Por ende, es importante tomar en cuenta las siguientes definiciones.

Contreras Yolanda, (1979) considera a la vejez como: la vitalidad orgánica y psicológica que se desvitaliza imperando un deseo de conservación. El hombre sufre por incapacidad para la realización de las cosas, prevalece una angustia motivada por la inseguridad hacia el futuro.

Lensing, citado en Simone de Beauvoir 1985, define a la vejez como un proceso progresivo desfavorable de cambio ordinariamente ligado al paso del tiempo, que se vuelve perceptible después de la madurez y concluye invariablemente en la muerte.

Hasta fines de este siglo y principios del entrante, la proporción de ciudadanos de más de sesenta años sólo alcanzará un poco más del 7% de la población total. Sin embargo, conforme envejecen los niños, que ampliaron la base de la pirámide demográfica, se incrementarán las capas poblacionales de adultos y viejos, sin que el país cuente con verdaderas opciones para atender y aprovechar a quienes se encuentran dentro de las edades de jubilación o retiro.

Así, el número de trabajadores jubilados engrosará la tasa superior del promedio en el crecimiento de la población, constituyendo una capa poblacional con problemas que se extenderán y se complicarán gradualmente.

No ajeno a las complicaciones de la jubilación, el grupo de trabajadores de la aerotransportación ha seguido ese camino; si bien con características y problemas similares. En general no existe una previsión en torno al retiro. La adaptación a una nueva vida se logra más en razón a las habilidades personales y a las condiciones fortuitas, que en virtud de las medidas educativas y preventivas de la empresa en la que laboran.

La especialización que exige el trabajo de la aerotransportación, particularmente el de piloto aviador, reduce considerablemente las opciones de diversificar el campo de acción; como el emprender otros negocios o adquirir conocimientos en otras áreas fuera de la aeronáutica. Por otra parte, las estancias prolongadas fuera del hogar, lo llevan a acostumbrarse a tener poca participación en la vida familiar, en consecuencia, se le dificulta la creación de ambientes y relaciones que compensen esta falta de participación.

Al interior de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, organismo sindical, que agrupa principalmente a los pilotos de las empresas troncales (AEROMEXICO Y MEXICANA DE AVIACION), ha habido desde siempre una profunda inquietud respecto a la problemática del jubilado, entre otras razones, por el cambio tan radical de vida al momento de la jubilación, esta inquietud permitió participar a la autora de la presente tesis, en una investigación promovida por la organización; la que tenía como propósito determinar las necesidades subjetivas del propio piloto próximo a jubilarse. Estas necesidades condujeron a un programa de " preparación para el retiro " con características muy especiales, debido principalmente a peculiaridades del ámbito laboral del piloto de transporte de línea aérea.

Es conveniente expresar que no fue fácil llevar a cabo la investigación mencionada, por diversas dificultades entre las que podríamos mencionar: el poco interés de algunos pilotos y directivos para la realización de un programa de esta naturaleza; la falta de apoyo institucional y de los propios pilotos para obtener la información necesaria (entrevistas); y también por los enfoques diversos que se dieron entre los miembros del Comité Ejecutivo para el diseño y contenido del programa de preparación para el retiro. Sin embargo, es justo decir que en cuanto se adquirió conciencia de la importancia de los objetivos que se pretenden alcanzar, se generó un cambio que permitió finalmente concretar el susodicho programa. A la fecha en que esta tesis se está publicando, la " Preparación para el retiro ", se ha convertido en una realidad, cuyos frutos podrán cosecharse en el mediano plazo.

CAPITULO 1

VEJEZ

No he sido capaz de envejecer por otros,
ni siquiera por el más amado ...

Nadie morirá por mí,
Ni siquiera quien más me ama.

Raquel Langarrica S.

EL PROCESO DEL ENVEJECIMIENTO EN EL HOMBRE

Los diversos campos de interés científico, tecnológico y social han proporcionado al hombre ciertos privilegios que nunca había disfrutado, como por ejemplo: el aumento de la duración media de la vida hasta los 75 años, con expectativas para los próximos años de alcanzar los 80 ó 90 años de edad.

De esta manera, las personas mayores se hacen presentes en más de una forma dentro de nuestra cultura, que es importante tanto en el aspecto social, como en la perspectiva personal de ayudarlos a lograr lo mejor de sus vidas.

Por otro lado, hoy en día apesar de los diferentes estilos respecto a la vejez, al hombre se le considera viejo a partir de los 60 ó 65 años, sin tomar en cuenta su individualidad, ya que se ha demostrado que cada persona inactiva envejece con mayor rapidez que aquellas personas activas.

Neugarten (1975), "se refiere a una categoría de personas de 55 a 75 años, a quienes llama los viejos-jovenes; los cuales se diferencian de los mediana edad porque ya han dejado de trabajar tiempo completo y también se diferencian de los viejos-viejos, debido a que continúan con vigor su participación en la vida social activa. Bulter en 1975, alude a la vejez temprana (entre los 55 y 74 años) y a la vejez avanzada (a los 75 años, en los cuales se dan cambios fisiológicos en grado notorio)".¹

Stieglitz, citado en Fuentes Aguilar en 1979, sugiere dividir el ciclo vital una vez transpuestos los 40 años de edad en 3 etapas, madurez avanzada (40 a 60 años), senectud (61 a 75) y senidad más allá de los 76 años.

Todo ser humano, tiene un ciclo de vida: nace, crece y se re-

¹ Cf. Papalia Olds, Desarrollo Humano. Ed. Mc Graw Hill. 2a. Edición p. 572.

produce y muere; por consiguiente, el hombre empieza a envejecer desde la concepción misma. El envejecimiento durante la etapa de la niñez es mucho más rápido, que en la etapa adulta, en la cual intervienen una serie de factores como: la alimentación, la higiene, la herencia, la salud, las emociones, la educación, etcétera, que van a ayudar a retardar o acelerar el ritmo del envejecimiento en cada individuo.

Las personas mayores sufren una serie de padecimientos orgánicos, que los hacen menos capaces de aprender con rapidez nuevos hechos o habilidades. No emplean productivamente su tiempo, desde el punto de vista social. Su personalidad tiende a ser diferente de lo que usualmente fue; ahora pueden tener mal humor, pueden sentir lástima de sí mismas o pueden ser quisquillosas y testarudas.

En las sociedades modernas, como en la que vivimos, la mayoría de los ancianos sienten que se les repudia, no tan sólo por su aspecto físico, sino por considerarse ellos mismos como un estorbo que no aporta nada económicamente.

A veces, algunos jóvenes consideran al anciano como: inútil, viejo loco que chochea y que es el hazmereir de todos, por desterrar la idea de llegar algún día a ser viejos.

"Toda persona al llegar a la vejez, mejora su juicio y la inteligencia. La experiencia intensifica el juicio y las personas más saludables tienden a ser menos impulsivas y consecuentemente tienen mejores marcas de seguridad".²

Asimismo se han elaborado una serie de definiciones con respecto a la vejez como son las siguiente:

El INSEN considera al envejecimiento, como el proceso crónico

² Ferragut Aguilar. Retiro obligatorio de Pilotos mayores de 60 años. SELPA, Buenos Aires Marzo 1983. P. 7.

del deterioro celular llegando a la atrofia total, y que abarca todas las células y tejidos del cuerpo (nerviosas, tejido muscular, óseo, etcétera).

El gerentólogo Lensing, citado en Simone de Beauvoir 1985, propone con respecto a la vejez la siguiente definición " Es un proceso progresivo, desfavorable, de cambio, ordinariamente ligado al paso del tiempo, que se vuelve perceptible después de la madurez y concluye invariablemente con la muerte".

Fuentes Aguilar Gerentólogo, (1979), considera al envejecimiento como " el lapso comprendido entre el nacimiento y la muerte y así está entendido sólo cronológicamente, como transcurso del tiempo, es decir, significa una evolución progresiva, irreversible, cuyos rasgos esenciales son: el modelado de la forma y su destrucción".

También por envejecimiento se entiende, el conjunto de modificaciones que el factor tiempo produce en el ser vivo.

Con respecto al objeto de estudio, se puede decir que el envejecimiento del ser humano, es un proceso biológico irreversible, que tiene profundas implicaciones no sólo para el individuo, sino también para la sociedad en la que vive.

Por otro lado, de lo expuesto anteriormente con respecto a la vejez, es de suma importancia hacer cierta distinción entre la edad cronológica y la edad funcional.

EDAD CRONOLOGICA - EDAD FUNCIONAL

La edad cronológica, se basa en el sistema de medición del tiem

po, que es de origen astronómico. Este sistema tiene como unidades fundamentales, el día que es el intervalo de tiempo requerido para que la tierra gire una revolución alrededor de su propio eje, y el año que es el comprendido por la cobertura de una órbita de la tierra alrededor del sol.

Fuentes Aguilar(1979), define al envejecimiento cronológico como "las medidas constantes físicas que no provee nuestro propio planeta (es bien sabido que la cronología puede cambiar a aceleraciones altas en el espacio)".

La edad cronológica dentro de la sociedad, es un obstáculo para el individuo a determinada edad, ya que no lo deja desarrollarse activamente como ser humano. Por el contrario, Beauvoir considera que de ninguna manera es necesario privar a las personas de su oportunidad de trabajar e integrarse a la sociedad, debido sólo a su edad evanzada.

Por otro lado, en las sociedades antiguas, donde la mayoría de la población es gente mayor de 65 años, el trato al anciano es de admiración y respeto, ya que existe un cúmulo de experiencias que servirán a todas las nuevas generaciones de jóvenes, como también a la población en general, que aprovecha esas ricas experiencias, dándole una oportunidad a todo ser humano, sin importar la edad.

El Dr. Mohler, citado en el Art. Ocaña Rubio 1970, define "capacidad", como la habilidad que una persona muestra al actuar, con independencia de la edad.

Un estudio respecto al envejecimiento, conducido por la Administración de veteranos de Boston Massachussetts en 1977, manifestó la creencia de que el envejecimiento no es un proceso unitario, y

que a una edad cronológica dada, un individuo puede parecer más joven o más viejo en las diferentes y variadas áreas de los aspectos del envejecimiento. Por lo consiguiente esta ambigüedad de la edad funcional, coloca a las personas en diferentes regímenes a lo largo de dimensiones diferentes. En consecuencia, para la edad funcional se debe tomar en cuenta la función de los aspectos biológicos, psicológicos, sociales y neurológicos relacionados con la edad cronológica.

Kastenbaum (1980), considera que el terreno del comportamiento, la destreza manual, (medida en función de tareas tales como desarmar una serie de objetos), es la que manifiesta un deterioro más rápido, en comparación con todas las demás capacidades estudiadas.

Como mencionó Kastenbaum, existe una pérdida en la destreza manual, pero aún así, se debe tomar en cuenta que lo que bien se aprende jamás se olvida y sería equívoco pensar como indicador de inutilidad el tener cabello blanco a determinada edad.

El envejecimiento entonces, se desarrolla en tres planos: Biológico, Psicológico y Social (los cuales se describirán sólo en algunas manifestaciones), por ser muy amplio cada aspecto.

ASPECTO BIOLOGICO

El cuerpo humano sufre una serie de cambios fisiológicos, desde la concepción hasta la muerte, que con el ir y venir de la vida no se le presta la importancia, ni el cuidado que debiera tener todo organismo humano.

Hoy en día, los avances en las ciencias de la salud, le permiten a todo ser humano prolongar satisfactoriamente unos años más de vida, lo que en otras décadas no existía. Es por ésto que en la actualidad la medicina ya no pretende asignarle una

causa al envejecimiento biológico, sino lo considera " inherente al proceso de la vida, con el mismo derecho que el nacimiento, crecimiento, reproducción y muerte".³

En relación a diferentes textos, el desarrollo óptimo del cuerpo humano es alcanzado aproximadamente a los 20 años, para posteriormente estabilizarse durante un tiempo, y proseguir en un declinamiento que se manifiesta alrededor de los 30 años, de manera gradual, y extendiéndose a veces durante varias décadas.

Todo organismo con el paso de los años, declina cuando sus posibilidades de subsistir se reducen, y se necesitará menos alimento que un joven..." (se padecerán dificultades respiratorias de catarrros que provocan accesos de tos, de disuria; de dolores en las articulaciones, de enfermedad de riñones; de vértigos, de apoplejía de caquexia, de purito, generalización de somnolencia; expulsan agua por los intestinos, los ojos, la nariz; suelen tener cataratas, su vista disminuye y oyen mal)".⁴

Papalia y Olds (1985), comentan que durante la vejez resultan muchos cambios evidentes ante los ojos de cualquier observador. La piel se vuelve más pálida y manchada, perdiendo su elasticidad. El cabello se adelgaza y se torna blanco, En las personas mayores de edad disminuye su estatura. La osteoporosis, debilidad de los huesos, hace acto de presencia. La composición química de los huesos contribuye al cambio del cuerpo de las personas, se ven afectados más rápidamente por el frío y con facilidad llega al enfriamiento. Todos los sistemas corporales y los órganos son más susceptibles a enfermar.

3 Simone de Beauvoir, La vejez. Ed. Hermes, Sudamérica 1985 p.32

4 Simone de Beauvoir Op. Cit. p.23

Por otro lado, según Destrem, citado en Simone Beauvoir 1985, fisiológicamente la senescencia es una transformación peyorativa de los tejidos, "la masa de los tejidos metabólicamente inertes: tejidos intertriciales, fibroesclerosos, son objeto de una deshidratación y de una generación de grasa". "Esto acarrea una involución de los principales órganos y un debilitamiento de ciertas funciones que no cesan de declinar hasta la muerte".

De la misma manera Cazalis citado en Simone Beauvoir 1985, afirmó " El hombre tiene la edad de sus arterias", la arterosclerosis es el factor determinante del envejecimiento.

También Bard, citado en Raúl Fuentes 1979, considera que los principales cambios fisiológicos que se registran en la vejez son:

- Desecación gradual de los tejidos.
- Retardo gradual de la división celular y de la capacidad para crecer y para la cicatrización de los tejidos.
- Disminución de la capacidad para producir anticuerpos inmunizantes en los casos de infección.
- Decremento gradual de la velocidad de oxigenación de los tejidos.
- Atrofia celular y aumento de la pigmentación celular.
- Gradual disminución de la elasticidad de los tejidos y cambios degenerativos en el tejido conjuntivo.
- Disminución de la velocidad locomotriz, fuerza y resistencia.
- Degeneración progresiva y atrofia del sistema nervioso, disminución de la capacidad visual, auditiva, de la atención y memoria.

La adaptación del hombre a nuevos cambios en su organismo es sorprendente, ya que existen personas con nuevas adaptaciones en el corazón, riñones, etcétera, que aparentemente no sufren ningún tipo de trastornos.

Como ya se mencionó, dentro del envejecimiento se presentan una serie de cambios físicos y orgánicos, progresivos e irre-

versibles. Por lo tanto, también existen deterioros en los factores psicológicos, que afectan la vida del anciano, y que son de suma importancia.

ASPECTO PSICOLOGICO

En el desarrollo del ser humano intervienen diferentes factores psicológicos que conforman la personalidad de cada individuo.

El INSEN define a la personalidad como: " El conjunto de disposiciones innatas (herencia, constitución) y de los adquiridos (medio ambiente, educación) y reacciones a estas influencias que determinan la adaptación original del individuo a su ambiente.

Los psicólogos Sociales, citado en Papalia Olds. 1985, definen a la personalidad como: "Un producto de experiencias en la vida de un individuo y de los diversos papeles sociales que éste desempeña, más que como un constructo único que se mantiene estable a través de diversas situaciones".

Fuentes Aguilar (1979), define al envejecimiento psicológico al deterioro progresivo de los procesos mentales que ocurre como consecuencia del envejecimiento de la corteza cerebral.

El medio ambiente es otra parte importante para la formación de cualquier individuo a todo lo largo de su vida. Es así, como el ambiente social de la familia, los compañeros, la cultura y las oportunidades para desarrollar las potencialidades y características personales son determinantes en el desarrollo de las cualidades psicológicas del individuo.

El ser humano encuentra obstáculos que tiene que derrotar en base a las experiencias adquiridas; pero el hecho de no encontrar solución a sus problemas le generan angustias e inseguridades, ya que el hombre en su afán de lograr la adaptación

ción a la complejidad de situaciones que el medio ambiente le presenta, pone en juego sus capacidades, formando y transformando la realidad; por ejemplo: un sujeto tranquilo y vigoroso puede volverse tímido o asustadizo frente a determinadas situaciones. En cambio un individuo dominante y sensible puede volverse exigente o de trato difícil, y estos extremos pueden conducir a la introversión y aislamiento dentro del ambiente que les rodea. Por lo tanto la irritabilidad y lo obstinado puede ser en ocasiones una forma, donde la persona trata de vencer su inseguridad.

También el aspecto psicológico tiene un gran alcance durante la etapa de la vejez, como se mencionará a continuación relacionándolo con la jubilación.

Contreras (1979) define que la vejez puede considerarse como: " la vitalidad orgánica y psicológica que se desvitaliza impediendo un deseo de conservación. El hombre sufre por incapacidad para la realización de las cosas, prevalece una angustia motivada por la inseguridad hacia el futuro".

Otros de los factores psicológicos que se presentan y se alteran durante el proceso de la vejez son: memoria, sensaciones, percepciones, emociones, pensamientos y sentimientos.

DEPRESION:

Todo sujeto al llegar a la vejez, cree perder su identificación, su posición social; al llegar al límite de no saber que hacer con su tiempo libre que ahora se le presenta. Al verse sin trabajo se siente despojado, deprimido que le puede causar hasta la muerte.

ANSIEDAD:

Este efecto puede ser causado por una inseguridad económica,

junto con una marginación social. Todo individuo al presentar una inactividad provocará una apatía hacia el mundo que le rodea, hasta llegar a pensar que la vida no tiene ningún sentido.

TRISTEZA:

La mayoría de los sujetos al envejecer pierden la alegría de seguir viviendo, por circunstancias equívocas como son: sentimiento de inutilidad, soledad o indiferencia hacia los demás.

SOLEDAZ:

Los trastornos de la personalidad que se presentan en el individuo (anciano), son ocasionados por su aislamiento de la sociedad, generándoles un sentimiento de soledad. Esto puede ser en el momento de enfrentarse al retiro laboral, presentándose un sentimiento de decadencia y angustia.

CAPACIDAD GRADUAL:

Se reduce como consecuencia de la incapacidad de absorber nuevas ideas al mismo nivel que anteriormente se tenía.

MEMORIA:

No afecta a las cosas sucedidas años antes, sino a los acontecimientos más recientes, ya que muchos ancianos pueden seguir siendo ágiles y despiertos mentalmente, su mente sólo envejece muy lentamente o casi nada.

Hay personas de mediana edad que pueden tomar un poco más de tiempo para determinar ciertas tareas, y pueden no ser tan afi-
cionadas a las pruebas de memoria a corto plazo, pero que no con frecuencia compensan este cambio con la sabiduría acumulada por la experiencia.

INTELIGENCIA:

Estudios recientes longitudinales de inteligencia, han demostrado que el CI del ejecutivo se incrementa hasta mediados de los 60 años. No hay evidencia de declinación en muchos tipos de funcionamiento intelectual, y aún hay incremento en algunas áreas, tales como el manejo de conceptos. ⁵

SORDERA:

Hooker (1983) piensa que la sordera, se presenta de manera gradual, lenta y con frecuencia, no es notada por el interesado, sino al cabo de un gran lapso de tiempo, esto se debe a que los nervios se vuelven menos eficaces. Son incapaces de distinguir el sonido de las consonantes y cuando se les grita, las vocales se arrastran demasiado y se vuelven confusas. Pueden oír mejor los sonidos graves que los agudos, por lo que entienden mejor una conversación con un hombre que con una mujer.

VISION:

La pérdida de la visión es gradual y puede pasar inadvertida por el interesado durante algún tiempo. " En la edad madura se produce la presbicia, llamada normalmente vista cansada, debido a la distorsión del globo del ojo y a la pérdida de la elasticidad del mismo. A determinada edad se verificarán nuevos cambios y los ojos se ven sometidos a distintas enfermedades" ⁶

Por lo precedente. el rendimiento real en el trabajo y en el proceso de aprendizaje resultan escasamente afectados, si el tiempo disponible para la enseñanza es mayor. El proceso de interpretación en el anciano de lo que ha visto y escuchado se hace más lento. A pesar de que se reduzca una reacción normal, toda la situación queda alentizada por un retraso en la

5 Papalia Olds Op. Cit. p. 530

6 Hooker, Susan. La tercera Edad Ed. Gedisa, México 1983 p.p. 23-24

computación. También el mismo principio se puede aplicar a la seguridad en los movimientos, así como a la torpeza, por lo tanto se tarda mayor tiempo en relacionar un objeto con su medio ambiente.

Por lo mismo es importante conocer estos factores que determinan la situación de la -vejez-, ya que de alguna manera, en cualquier situación de la vida se puede volver una fuente de tensión, ya sea de índole familiar, laboral, sexual, de relaciones interpersonales, de problemas de comunicación o bien de carencias económicas o limitaciones en la salud.

Es evidente, que cada sujeto dentro de su desenvolvimiento, se inclina hacia quienes cree que comparten los mismos puntos de vista, al buscar apoyo a sus inseguridades en las situaciones que no puede entender ni controlar, hace generalizaciones acerca de quienes le rodean en base a las experiencias pasadas, formándose una cantidad de ideas y creencias sobre los demás.

Conforme a lo anterior, es necesario mencionar el aspecto social; que es de vital importancia, tanto para el individuo como para la sociedad en general.

ASPECTO SOCIAL

El término -Rol- , implica ciertas relaciones y expectativas de comportamiento en un individuo, dentro del contexto social de las personas a quienes se halla ligado por el trabajo, por alguna otra actividad, por el parentesco o meramente por sus circunstancias de su vida. Por lo consiguiente, cuanto más completo más compleja es una sociedad, más grande es la cantidad de roles que un individuo asume simultáneamente. Se desarrollarán conflictos, especialmente si los diversos roles de un sólo individuo no son congruentes, o al menos compatibles entre sí.

Por lo tanto las expectativas de los roles reflejan normas y valores de los sistemas sociales que están asociados entre sí.

La edad de un adulto, es una franja amplia; con la cual se asocian diferentes tipos de roles que no están definidos en términos de los límites de la edad cronológica; tan precisos y estrechos como algunas veces existen en los niños, en los adolescentes y en los ancianos.

La asignación de roles entraña recompensas para un buen desempeño y sanciones contra los individuos que no satisfagan las expectativas implícitas en un determinado rol. Por lo consiguiente, también cobra cierta importancia la socialización previa, o sea la preparación de un individuo para que funcione con éxito en un rol en particular.

El rol familiar, se debe tomar en cuenta, en nuestro estudio por las características que presenta. El tiempo, las distancias y los cambios sociales, sobre todo en las grandes ciudades como la nuestra, así como las carencias económicas y las diferentes clases de trabajo, son factores determinantes que influyen en las relaciones familiares, ya que las personas apenas tienen tiempo de intercambiar sus experiencias, por lo tanto, la comunicación y la convivencia entre los miembros de la familia es defectuosa.

No se puede concebir la existencia de buenas relaciones, cuando la comunicación no existe, es poca o es mala.

Por la importancia de este estudio, se mencionará de manera muy general, un estudio longitudinal y cross seccional relacionado con el envejecimiento en el piloto aviador de aerolíneas comerciales, desde el punto de vista psicofisiológico; elaborado por el Departamento de Transporte de Aviación Federal de EE. UU. en 1977.

EFFECTOS PSICOFISIOLOGICOS DEL ENVEJECIMIENTO EN PILOTOS DE AEROLINEAS

El proceso de envejecimiento tiene una significancia muy grande para los pilotos, más que para la mayoría de los demás grupos ocupacionales, debido a las demandas exactas de su trabajo. A medida que un piloto envejece, las alteraciones de sus condiciones físicas y mentales pueden influir en su eficiencia profesional. La detección temprana de deterioros en las funciones psicofisiológicas en el rendimiento de los pilotos de aerolínea, es necesario para la seguridad del vuelo.

VISION:

Entre los 40 - 50 años aparece una declinación más pronunciada de acomodación o hiperofía de la vejez (habilidad para enfocar un objeto en diferentes distancias, curvas de acomodación precisa).

A los 60 años tienden a aparecer decrecimientos no tan drásticos en la agudeza visual; el umbral de la luz mínima del ojo es adaptada a la obscuridad, la cual está relacionada con el proceso de acomodación, o sea, el cambio del umbral de susceptibilidad.

Por otro lado, la frecuencia de fusión y respuestas del pestañeo varían con la edad; así como el tamaño del campo visual. Sólo la perfección en la profundidad de esteriopsis se declina más rápido a partir de los 45 años.

Con respecto a la agudeza visual estática, como la dinámica, decrece después de la edad de los 54 años, probablemente debido a cambios en la eficiencia del aparato visual o de sus funciones.

AUDICION:

Existe una disminución relacionada con la edad en la sensibi-

lidad auditiva total y relativa; así como con la pérdida de audición especialmente en frecuencias altas más arriba de 2000 Hz., y en frecuencias muy bajas hasta de 100 Hz.

PROCESOS PERCEPTUALES:

a) Adquisición de Datos.

Los cambios relacionados con la edad en la percepción, no son necesariamente causados por funciones sensoriales, mientras que el estímulo sensorial pueda incluir elementos de integración, de interpretación y de juicio, que contribuyan a la detectabilidad; por ejemplo, la ilusión visual, es causada por una impresión o una falsa interpretación de una imagen sensorial real. Otro factor relacionado con la percepción, es el tiempo del procesamiento de la información, el tiempo de respuesta y el tiempo de entrada en personas viejas, se necesitan exposiciones más altas de tiempo para la identificación de la forma. También con respecto al rendimiento de la secuencia de dígitos, después de los 60 años, el deterioro es más pronunciado que en gente más joven, siendo mejorada la información en gente vieja si se presenta simultáneamente (visual y auditiva).

b) Procesamiento de Información y Capacidad de Canal.

La teoría de información trata con la cantidad de incertidumbre o inseguridad relacionada en cualquier proceso de comunicación. En un estudio se encontró que no existía una desaceleración del tiempo de respuesta del sujeto al estímulo, en sujetos arriba de 40 años, por lo tanto los mayores de edad son más susceptibles para las cargas de información que los individuos jóvenes.

c) Tiempo de Reacción.

Una respuesta a cualquier estímulo discreto, es definiti-

vamente más lenta con el incremento de la edad. La reacción del tiempo parece madurar más temprano, alcanzando su mínimo a la edad de 20 años. Parece que aún en este mecanismo simple E-R, los procesos juegan un papel importante, los tiempos de reacción en la opción son simples de reacción en todas las edades.

En experimentos donde se incluyeron tareas de reacciones complejas, las pruebas más significativas se dieron en los viejos; ya que su reacción fue más lenta, en relación con la de los jóvenes, sobre todo cuando se cambia de estímulo previamente estudiado para responder a las relaciones de las señales, no existe diferencia entre los 20 y 28 años y los más viejos (48-62 años) en las respuestas motoras.

La diferencia entre reacciones simples y complejas en cuanto a tiempo, fue más grande para los viejos que para los jóvenes.

Los hábitos verbales de largo término que fueron medidos por las pruebas de asociación de palabras, facilitaron el rendimiento de los sujetos más viejos en algunas tareas, esto muestra que aquellos estuvieron más inclinados a pensar en términos realísticos que los sujetos más jóvenes que estaban más orientados hacia el pensamiento abstracto.

Dentro de la percepción visual los individuos viejos, respondían relativamente más lento a los patrones de estímulos repetitivos que a patrones cambiantes, el tiempo de reacción más largo refleja la eficiencia deteriorada en la iniciación de respuestas motoras, más que en la discriminación de estímulos visuales.

RENDIMIENTO PSICOMOTOR:

Los procesos sensoriales perceptuales de decisión y motores, están involucrados en el rendimiento psicomotor. Todos están afectados más o menos por el envejecimiento. Se hizo un estudio del efecto de la complejidad en una tarea, la duración del estímulo en el rendimiento perceptual motor en dos grupos de diferentes edades. Los sujetos más viejos reaccionaron un 30 por ciento más lentos y se movieron un 76 por ciento más lentos que los sujetos jóvenes, en el tiempo de percepción y tiempo de movimiento, resultando más lentos los sujetos más viejos en tareas complejas que en rendimientos simples. Estos datos, sugieren que la gente más vieja está en una desventaja considerable, cuando se enfrentan a nuevas situaciones de pruebas, como también cuando adquiere nuevas habilidades, primeramente deben de predecir en cuanto tiempo podrán ser eficientes.

Comúnmente se encuentra una variedad de rendimientos; donde las diferencias individuales se incrementan con la edad, mientras que la coordinación motora parece menos afectada por el proceso del envejecimiento, el declive del rendimiento es más aparente en funciones que requieren respuestas visuales motoras, así como también cuando la velocidad es de particular importancia. Una cierta cantidad en la disminución del rendimiento psicomotor incluye la parte mental como también el pensamiento de los procesos involucrados.

PROCESOS MENTALES:

a) Aprendizaje.-

La habilidad para retener una información en un estado accesible, fácilmente se deteriora con el incremento de la edad.

Las personas de edad avanzada, tienen una gran desventaja en pruebas de función cognoscitiva con respecto a la gente más joven; estos abarcan procesos especializados como el aprendi-

zaje discriminatorio que consiste en funciones o tareas reversibles intradimensionales o extradimensionales.

Un estudio sobre el aprendizaje discriminatorio en la Fuerza Aérea de EE.UU., encontró que existe un declinamiento constante aproximadamente después de los 25 años.

Una razón de que la habilidad para aprender, recordar y procesar apropiadamente cualquier información, se reduzca en los ancianos, puede ser debido a la disminución de la capacidad del cerebro envejecido, que ya no es capaz de formar trazos estructurados de un mensaje venidero.

b) Memoria.-

La memoria a corto plazo muestra un declive lento, después de la madurez y un marcado decremento durante los 60 y 70 años, especialmente en cuestiones familiares.

Por otro lado, se ha encontrado una evidencia experimental donde el tiempo del recuerdo tiende a ser más lento, aunque en comparación con los factores perceptuales y lo de respuesta, indicaron que el tiempo de búsqueda en la memoria está menos relacionada con la edad.

Cuando se aplicaron patrones visuales simples y complejos, los decrementos relacionados con la edad y a la memoria de corto plazo, en las personas viejas no se mostró un déficit en la amplitud de la memoria inmediata en el recuerdo pasado, pero si mostraron un déficit significativo en el aprendizaje de secuencias digitales largas, y en cuestiones verbales; pero esto fue interpretado como un desorden en el almacenamiento, más que como un déficit para recordar. Posiblemente con pruebas repetidas podrían mejorar su memoria las personas viejas.

RESOLUCION DE PROBLEMAS Y RENDIMIENTO:

En estudios pasados relacionados con los efectos de la edad, en las funciones cognitivas e intelectuales se procedió a medir la inteligencia mediante la escala de Weschsler, en la que se encontró que la gente más vieja se desarrolla pobremente en las tareas de rendimientos sensoriomotor, mental y cognoscitivo, así como en la resolución de problemas. Estos déficits no son sólo en procesos de desaceleración de las funciones involucradas, sino también en factores como la práctica, pérdida del tacto, con problemas actuales, así como desconocimiento de las necesidades presentes. Este déficit comienza a los 50 años, seguido por un declive pronunciado del rendimiento cognoscitivo en los 60 y 70 años hacia adelante.

FUNCIONES NEUROFISIOLOGICAS:

Diferentes experimentos con respecto a la vejez han mostrado cambios biológicos en el cuerpo humano.

- Las células que se encuentran en muchos órganos, tales como el cerebro humano, mueren durante el envejecimiento, esto parece ser indicativo en las bases psicogenéticas, donde los cambios en la edad, en los sistemas y en las funciones del cuerpo que afectan directamente el comportamiento diario de un individuo.
- Aparece un decremento de los regímenes metabólicos cerebrales como también un decremento en el consumo de oxígeno con el incremento de la edad.
- Existe una disminución de la masa esquelética y muscular con la edad avanzada.
- Los reflejos cardiovasculares que adaptan la circulación de la sangre al trabajo pesado, así como el sistema muscular aparecen afectados.

- La producción sexual de hormonas decrece, la reducción de la hormona tiroidea puede ser involucrada en el deterioro físico de las personas viejas.
- La influencia del sistema nervioso en un número de órganos y funciones del cuerpo es reducido.
- Electrofisiológicamente la desaceleración del ritmo alfa es frecuente en el envejecimiento; y la actividad de la onda beta también tiende a declinarse.
- El ritmo alfa dominante (8-12 Hz) se incrementa con la edad aproximadamente a cuatro milisegundos por ciclo por década. Por lo tanto un incremento de aproximadamente 15 milisegundos por ciclo ocurre entre las edades de 30 a 70 años.
- En un área del comportamiento hay una correlación definida entre los resultados de las pruebas neurofisiológicas y de la edad cronológica. Asimismo como una similitud entre los efectos del envejecimiento y las enfermedades del corazón, en los resultados de pruebas psicológicas, donde se llega a la conclusión de que el empeoramiento de las funciones cardiovasculares pueden ser responsables del deterioro general de la capacidad del rendimiento con la edad.
- La velocidad de conducción en los nervios motores humanos, han mostrado que la velocidad de transmisión del impulso nervioso es desacelerado en la edad avanzada. Esta pérdida de capacidad aparece alrededor de los 40 años y posteriormente hasta los 60 años.

PERSONALIDAD:

Los efectos del envejecimiento, se manifiestan en el rendimiento psicológico, mental, neurofisiológico y en los patrones de la conducta. Las alteraciones de la conducta pueden causar cambios en la personalidad, temperamento, motivación y del siste-

ma de valores del individuo, o pueden depender de algunos elementos triviales e idiosincráticos, así como de elementos que han sido causados por una situación específica.

CAPITULO II

EL TRABAJO

Trabajo, palabra multifacética en usos racionales e irracionales de la humanidad, que enoblece al hombre, palabra justiciera, - - ideal y material, que satisface todos como - unidad y lo trasciende como multiplicidad.

Palabra justiciera, ideal y material, que satisface todos los caprichos necesarios del - hombre, inédito del universo, que mira al mundo como suyo, sin conocer la mirada de éste.

Mundo real, de hambre y miseria, de lujo y - comodidad, que nos da la división del trabajo.

Mundo irreal, de igualdad y justicia, de maldad e hipocrecía, que nos dan las clases sociales.

Mundo fantástico, de progreso y guerra, de - paz y estancamiento, que nos da el trabajo - irracional.

Diferenciación y Orgullo de la humanidad, en relación a todo, igualdad y pena en relación a nada. Todo y nada que empieza y termina con el trabajo de la humanidad.

Trabajo vulgarizado y elegante, testigo de la historia que señala el único camino forjado - por el hombre inquieto y soñador de futuros - inciertos y presentes p_ometedores.

Galicia Arellano J. Rafael

ASPECTOS LEGALES SOBRE LA JUBILACION

En todas las sociedades humanas, existen personas que sobrepasan la edad de su mejor desempeño, la edad en la cual rindieron el máximo de utilidad a su comunidad y familia o grupo de trabajo.

Las personas se jubilan, porque se les prohíbe trabajar, debido a su edad principalmente. El retiro en un sentido estricto, no es una cuestión simple de jubilación, sino como lo indica Saxer y otros " depende de una amplia gama de medidas de protección social en materia de enfermedad, accidente, invalidez, supervivencia de familiares a su cargo etcétera".

Así como la jubilación, es una protección hacia el trabajador y hacia su familia. igualmente el trabajo, es motivo primordial hacia la realización humana, de acuerdo a las siguientes definiciones.

Walter Neff (1972), define al trabajo como: " una actividad instrumental llevada a cabo por seres humanos, cuyo objetivo es preservar y conservar la vida y que esta orientado hacia una alteración planificada de ciertas características del medio humano".

Contreras Yolanda(1979), considera al trabajo social de grupos, como un instrumento esencial en la motivación y educación social de los ciudadanos para el cambio de estructuras. Así mismo es un factor terapéutico, preventivo y rehabilitatorio.

Casacov Gustavo (1978), estima al trabajo como un proceso en el que no sólo se intercambia la materia con la naturaleza, como ocurre en todo el desarrollo biológico, sino que en este, el hombre dirige mediante su accionar el intercambio realizándolo regulándolo y controlándolo.

Otros puntos importantes en la teoría de la Actividad propuestos por los Sres. Javiger, Neugarten y Tobin, citados en Vázquez claudia 1981, son los siguientes:

- La mayoría de los ancianos considerados normales mantienen niveles de actividad, ocupación o compromiso de acuerdo a sus habilidades y capacidades, que les permiten mantener sus relaciones con la sociedad y la familia.
- Que una persona continúe realizando actividades o no, al llegar a la vejez dependerá más de sus estilos de vida pasados y de las fuerzas socioeconómicas que los motivan, que por causa de un proceso intrínseco inevitable.
- El mantenimiento o desarrollo de niveles de la actividad física, mental y social, son absolutamente necesarios para un envejecimiento satisfactorio, la inactividad provoca apatía que destruye todo deseo creativo, el tiempo libre puede ser agradable para el individuo o una fuente de tedio y autocompasión.

Por lo consiguiente, es bueno que existan disposiciones determinadas por la Ley Federal del Trabajo, y varíen de Institución a Institución, de acuerdo a la diversidad existente de Instituciones en nuestro país.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que hay con respecto a la jubilación son las siguientes:

JUBILACION, CONDICIONES QUE DEBEN LLENARSE PARA TENER DERECHO A ELLA.- Si bien es cierto que el derecho a la jubilación y a percibir la pensión respectiva, nace al realizarse la condición de tiempo trabajado o edad del trabajador, que el contrato señale, el pago de la pensión por jubilación nace hasta que se verifica el requisito esencial de la senaración, por lo cual resulta improcedente la reclamación que comprenda salarios y pago de pensión jubilatoria por el mismo período de tiempo. Así la jubilación, institución reconocida en los contratos colectivos, representa una obligación del patrón de otorgarla cuando un trabajador reúne los requisitos contractuales establecidos al efecto.

JUBILACION, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA.- El salario que como máximo debe considerarse para la jubilación de un trabajador si no está fijado en el contrato, es el vigente en el momento en que opera la misma, aplicando por analogía el principio contenido en el Art. 89 de la Ley Federal del Trabajo.

JUBILACION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA. CUANDO SE REQUIERE QUE EL TRABAJADOR HAYA CUMPLIDO QUINCE AÑOS DE SERVICIO PARA TENER DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.- Si en autos quedó demostrado que el trabajador obtuvo la jubilación por cesantía en edad avanzada, a que se refiere el Art. 143 de la Ley del Seguro Social, pero no alega, ni se desprende de autos, que la cesantía que originó la jubilación se debió a un hecho imputable al patrón, sólo puede estimarse que la jubilación fue tramitada voluntariamente por el trabajador.

JUBILACION, PRESTACION PERIODICA QUE TIENE EL CARACTER.- Cuando el trabajador retirado acredita que recibe una cantidad mensual que el patrón llama gratificación mensual, que no puede ser tomada como tal, sino como consecuencia de la relación laboral que existió, así como que dicha cantidad fue otorgada en consideración a la permanencia en el empleo, que debe ser fuente de un ingreso mensual al que, por lo general, en los contratos colectivos o individuales, se les da un nombre de jubilación.

JUBILACION.- Si el laudo condena a Ferrocarriles Nacionales de México a que se jubile al actor en el orden y lugar de preferencia correspondiente, la junta no debe determinar el monto de la pensión jubilatoria en tanto que ésta no se haga efectiva conforme al orden y lugar de preferencia que el corresponde al actor, de acuerdo con lo establecido en el Cap. XXIX del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otro lado los seguros de Cesantía en Edad Avanzada, por parte del Seguro Social, se muestran enseguida:

Art. 122. El otorgamiento de las prestaciones requiere del cumplimiento de períodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto, según se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los riesgos amparados.

Art. 123. El pago de las pensiones de invalidez, de vejez y de cesantía en edad avanzada, se suspenderá durante el tiempo en el que pensionado desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del Seguro Social.

Art. 124. Cuando una persona tuviera derecho a dos o más pensiones, por ser simultáneamente asegurado y beneficiario de otro u otros asegurados, la suma de las cuantías de las pensiones que se le otorguen no deberá exceder del cien por ciento del salario promedio del grupo mayor, entre los que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas; agregando la pensión proveniente de riesgo de trabajo, que consolida el Art. 125.

Art. 127. El Instituto podrá excepcionalmente otorgar préstamos a cuenta de pensiones, cuando la situación económica del pensionado lo amerite y bajo la condición de que considerando los descuentos, la cuantía de la pensión no se reduzca a una cantidad inferior a los mínimos establecidos por la Ley. El plazo de pago no excederá de un año.

SEGURO DE VEJEZ:

Art. 137. La vejez da derecho al asegurado el otorgamiento de las siguientes prestaciones:

I. Pensión.

II. Asistencia médica, en los términos del Cap. IV de este título.

III. Asignaciones familiares de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este Capítulo.

Art. 138.- Para tener derecho al goce de las prestaciones del Seguro de Vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

Art. 139. El derecho al disfrute de la pensión de vejez comenzará a partir del día en que el asegurado cumpla con los requisitos establecidos en el artículo anterior.

Art. 140. El asegurado puede diferir, sin necesidad de avisar al Instituto, el disfrute de la pensión de vejez, por todo el tiempo que continúe trabajando con posterioridad al cumplimiento de los requisitos señalados en el Art. 138 de la Ley.

Art. 141. El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejada de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos del Art. 138 de esta Ley.

Art. 142. Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección, tendrán derecho a disfrutar de la pensión de vejez en la cuantía señalada en la sección octava de este capítulo.

SEGURO DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA:

Art. 143. Para los efectos de esta ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad, adicionando el Art. 137 de la vejez y la ayuda asistencial al Art. 144.

Art. 145. Para gozar de las prestaciones del Seguro de Cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado:

- I Tenga reconocido en el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones.
- II Haya cumplido sesenta años de edad; y
- III Quede privado de trabajo remunerado.

Art. 146. El derecho de goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el Art. anterior.

Art. 147. Los asegurados que reúnan las condiciones establecidas en la presente sección, tendrá derecho a disfrutar de una pensión.

Art. 148. El otorgamiento de la pensión por cesantía en edad avanzada, excluye la posibilidad de conceder posteriormente pensiones de invalidez o vejez, a menos que el pensionado reingresare al régimen obligatorio del Seguro Social, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en la fracción IV del Art. 183.

También a continuación se muestran los asegurados de Jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicio y cesantía en edad avanzada del I.S.S.S.T.E.

Art. 48. El derecho a las pensiones de cualquier naturaleza nace cuando el trabajador o sus familiares derechohabientes, se encuentren en los supuestos consignados en esta Ley y satisfagan los requisitos que la misma señale.

Art. 49. El instituto estará obligado a otorgar la pensión en un plazo máximo de 90 días, contados a partir de la fecha en que reciba la solicitud con la documentación respectiva, así como la constancia de licencia prepensionaria, o en su caso, el aviso oficial de baja, sin perjuicio de que el trabajador pueda solicitar el cálculo de la pensión que le pudiera corresponder.

Art. 50. Cuando a un pensionista se le haya otorgado una pensión sin que la disfrute, podrá renunciar a ella y obtener otra, de acuerdo con las cuotas aportadas y el tiempo de servicio prestado con posterioridad.

Art. 51. Las pensiones a que se refiere este capítulo son compatibles con el disfrute de otras pensiones, o con el desempeño de trabajos remunerados, de acuerdo a lo siguiente:

I La percepción de una pensión por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios o por cesantía avanzada, con:

A) El disfrute de una pensión de viudez o concubinato derivada de los derechos del trabajador.

B) El Disfrute de una pensión por riesgo de trabajo;

II La percepción de una pensión de viudez o concubinato con:

B) El disfrute de una pensión por riesgo de trabajo ya sea por derechos propios o derivados de los derechos como cónyuge o concubinario del trabajador o pensionista; y

C) El desempeño de un trabajo remunerado que no implique la incorporación al régimen de esta ley.

Art. 52. La edad y el parentesco de los trabajadores y sus familiares derechohabientes se acredita ante el instituto conforme a los términos de la legislación civil, y la dependencia económica mediante informaciones testimoniales que ante autoridad judicial o administrativa se rindan o bien con documentación que extiendan las autoridades competentes.

Art. 54. Para que un trabajador o sus familiares, en su caso, puedan disfrutar de una pensión, deberán cubrir previamente al Instituto los adeudos existentes con el mismo por el concepto de las cuotas a que se refiere el Artículo 16 fracc. de la II a la V. Al transmitirse una pensión por fallecimiento del trabajador o pensionista, sus familiares tendrán obligación de cubrir los adeudos por concepto de créditos a corto plazo que se hubieren concedido al mismo.

Art. 55. Es nula toda enajenación, cesión o gravamen de las pensiones que esta ley establece. Devengadas o futuras, serán inembargables y sólo podrán ser afectadas para hacer efectiva la obligación de suministrar alimentos por mandamiento judicial y para exigir el pago de adeudos con el Instituto, con el motivo de la aplicación de este ley.

Art. 56. A los trabajadores que tengan derecho tanto a pensión de retiro por edad o tiempo de servicios, como a pensión por invalidez, por causas ajenas al desempeño del trabajo se les otorgará solamente una de ellas, a elección del interesado.

Art. 57. La cuota mínima y máxima de las pensiones, con excepción de las concedidas por riesgo de trabajo, serán fijadas por la junta directiva del Instituto, pero la máxima no podrá exceder del 100% del sueldo regular a que se refiere el Art. 64, aún en el caso de la aplicación de otras leyes.

Art. 59. Toda fracción de más de seis meses de servicio se considerará como año completo, para los efectos del otorgamiento de las pensiones.

PENSIONES POR JUBILACION:

Art. 69. Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios y las trabajadoras con 28 años o más de servicio e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta ley, cualquiera que sea su edad.

La pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo que se define en el Artículo 64 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja.

PENSION DE RETIRO POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS:

Art. 61. Tienen derecho a pensión de retiro por edad y tiempo

de servicios, los trabajadores que habiendo cumplido 55 años, tuviesen 15 años de servicios como mínimo e igual tiempo de cotización al Instituto.

Art. 62. El cómputo de los años de servicios se hará considerando uno solo de los empleos, aún cuando el trabajador hubiese desempeñado simultáneamente varios, cualesquiera que fuesen; en consecuencia, para dicho cómputo se considerará, por una sólo vez, el tiempo durante el cual haya tenido o tenga el carácter de trabajador.

Art. 63. El monto de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios se determinará de acuerdo con los porcentajes de la tabla siguiente:

15 años de servicio.....	50%
16 años de servicio.....	52.5%
17 años de servicio.....	55%
18 años de servicio.....	57%
19 años de servicio.....	60%
20 años de servicio.....	62%
21 años de servicio.....	65%
22 años de servicio.....	67.5%
23 años de servicio.....	70%
24 años de servicio.....	72.5%
25 años de servicio.....	75%
26 años de servicio.....	80%
27 años de servicio.....	85%
28 años de servicio.....	90%
29 años de servicio.....	95%

Art. 64. Para calcular el monto de las cantidades que correspondan por pensión en los términos de los artículos 60, 63, 67, 76 y demás relativos de esta ley, se tomará en cuenta el promedio del sueldo básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador o de su fallecimiento.

Art. 65. El derecho al pago de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese percibido el último sueldo antes de causar baja.

Art. 66. El trabajador que se separe del servicio después de haber cotizado cuando menos 15 años al Instituto podrá dejar la totalidad de sus aportaciones con el objeto de gozar de la prerrogativa de que al cumplir la edad requerida para la pensión se le otorgue la misma. Si falleciera antes de cumplir los 55 años de edad, a sus familiares derechohabientes se les otorgará la pensión en los términos de esta Ley.

Las disposiciones legales anteriormente referidas, por la Ley Federal del Trabajo, del I.S.S.S.T.E. y del Seguro Social: con respecto a la jubilación, no pueden ser aplicables a todos los ambitos laborales, existentes en nuestra sociedad.

Los artículos presentados, por las diferentes Instituciones; pretenden ofrecer una enseñanza que ilustre, que enseñe, o cuando menos invite a reflexionar, a toda persona que llegue a la etapa más importante de su vida, como es la "Jubilación".

Las Instituciones, descritas anteriormente contienen reglas, limitaciones, derechos y deberes que configuran una estructura dentro de nuestra sociedad. Siendo así un apoyo primordial para toda persona que haya desempeñado algún cargo civil asignándole una pensión vitalicia en recompensa de sus servicios prestados.

De igual manera, el Sindicato de Pilotos Aviadores de México, crea sus reglamentos propios a sus necesidades, por medio de la Caja de Jubilaciones y Retiros, que se preocupa por establecer disposiciones, para todos sus socios activos e inactivos; acerca de aportaciones e inversiones, derechos, obligaciones y beneficios.

JUBILACION

México, país en proceso de cambios hacia la industrialización y desarrollo, plantea una serie de incógnitas; sobre todo, por el gran crecimiento de su población. La porción de ciudadanos de más de 60 años, sólo alcanza un poco más del 15% de la población total. Sin embargo, conforme envejecen los niños, que ampliaron en un momento dado, la base de la pirámide demográfica, se incrementan las capas poblacionales de adultos y viejos, sin que el país cuente con verdaderas opciones para atender y aprovechar a quienes se encuentran dentro de las etapas de jubilación o retiro. Por lo tanto este crecimiento, es un fenómeno nuevo que entraña nuevos problemas para nuestro tiempo.

Así, las empresas Aeroméxico y Mexicana de Aviación, presentan el problema de jubilación, aunque con características peculiares que los distinguen de los demás trabajadores, también se ven afectados por circunstancias y problemas derivados de la jubilación.

En el transcurso de la vida de cada individuo existen diferentes períodos específicos. Uno de ellos es el período laboral activo, que se inicia en la etapa escolar y termina con la jubilación.

La Jubilación atañe diversos aspectos financieros y sociales para cada individuo; su actitud y comportamiento hacia la jubilación dependerá de: su clase social, su familia, su profesión su sexo etc. Para algunos autores la jubilación es considerada positivamente, el tener mayor tiempo libre-; otros la consideran como la muerte social por la ruptura de la vida cotidiana.

Por otro lado Katona, 1965, tomado de William F. 1974, encontró que el 60% de 5000 personas de buena situación financiera, tendían a tener actitudes positivas hacia la jubilación, que aquellas que no contaban con una buena situación financiera.

Por ende, los efectos que presenta la jubilación, tanto positivos como negativos, dependerán de las condiciones y situaciones en que se encuentre cada persona en ese momento.

Jubilación.- El vocablo jubilar, del latín "jubilare" significa eximir del servicio activo o trabajo, por razones de antigüedad o ancianidad, a la persona que desempeña o desempeñaba algún cargo en recompensa a los servicios prestados.

Arias Galicia y Sánchez Bedolla, (1985), consideran a la jubilación cuando " el empleado deja de prestar sus servicios en la organización por haber alcanzado cierta edad y desea dejar de trabajar".

La jubilación es considerada como " un período de inutilidad, sobre todo en el personal ejecutivo y gerencial, ya que la palabra trabajo y vida, están muy relacionadas". ¹ Por ende, al finalizar el trabajo se sienten más cercanos a la muerte,

La jubilación en el matrimonio, también puede significar tensión, a medida que pasan juntos los esposos las 24 horas. La esposa puede tener problemas con su esposo, por interferir en su trabajo, ya establecido tiempo atrás. El esposo, se sentirá irritable e intranquilo al no tener ninguna actividad, hasta encontrar salida a su energía.

Por otro lado, la jubilación para algunas personas significa un período más en la vida, en el cual pueden concentrar todas sus energías en otro tipo de actividades.

Como ya se mencionó, el nivel de la educación, es un factor importante para la jubilación, ya que aumenta las posibilidades de toda persona de edad avanzada, de valerse por sí misma y evita el empobrecimiento que se manifiesta en la jubilación -

1 Neil Mc. Claskey Edgar. Aging and Retirement Prospects, planning and Policy, p. 14

ción. Una persona con mayores conocimientos, actividades y experiencias enriquecidas a través de los años, tendrá una actitud positiva hacia la jubilación.

A pesar de los efectos negativos de la jubilación en algunas personas, muchas mencionaron que disfrutaron de los años posteriores a la jubilación; explorando nuevos intereses, para los cuales nunca habían tenido tiempo. Newday 1977, encontró en una entrevista periodística, un 30% de 445 personas de 65 años de edad, que la época más mencionada fue después de la jubilación.

Como ya se mencionó, la jubilación tiene diferente connotaciones, siendo las más importantes para el estudio las que abarcan la muerte social o adaptación al cambio y al tiempo libre.

ADAPTACION AL CAMBIO:

El retiro de las actividades laborales, en cualquier trabajador, trae consigo la ruptura de su vida cotidiana. La actividad laboral, es concebida como la autorrealización y/o necesidad. Al paso de muchos años, de una continua actividad laboral a una vida de descanso obligatorio, puede traer como consecuencia un desequilibrio físico y mental en cualquier trabajador.

El inicio de una nueva vida de descanso en una persona retirada, será un cambio diferente. El sueño aumentará o disminuirá en las horas de dormir, según su nueva vida. Los horarios de alimentación serán cambiados. La vida social se limitará o se expandirá, según sus relaciones sociales pasadas. La vida familiar se verá incrementada, tanto con la pareja como con los hijos, dependiendo de sus relaciones pasadas. El presupuesto será desequilibrado por dejar de aportar ingresos a su hogar. Y por último, el tiempo libre tendrá que ser ocupado en nuevas actividades.

Una persona jubilada deberá buscar nuevos intereses, en ciertas actividades que tiendan a hacerlo sentir útil; asimismo, procurará no exceder su potencial, para no caer en agotamientos, tanto físicos como mentales.

Toda persona de edad avanzada, que no ha hecho nada por su salud física y mental antes de jubilarse, pueden ser ahora el mejor momento, ya que toda persona activa al desvincularse por muchos años de su trabajo laboral o intelectual, corre el riesgo de deteriorarse rápidamente, en su apariencia física, en su memoria y en su capacidad de concentración.

Por lo consiguiente, una persona de edad avanzada, deberá mantenerse sana de cuerpo y mente, por medio de un chequeo médico periódicamente, para prevenir cualquier enfermedad; y estar siempre sana con un estado de ánimo feliz.

PLANEACION DEL TIEMPO LIBRE.

Algunas personas son felices durmiendo más de lo normal, teniendo tiempo libre para ir al cine, hacer visitas, etcétera; sin embargo, otras personas disfrutarán más aplicando los frutos de sus experiencias.

Al momento de jubilarse un trabajador, deberá empezar a analizar los efectos que tendrá su jubilación, para hacerse la siguiente interrogante.

¿Qué hacer con el tiempo libre?

Un jubilado al empezar una nueva vida, debe concebir la idea de realizar nuevas actividades a desarrollar; pasatiempos, juegos, lecturas, oficios, etcétera, que lo harán sentir útil.

Las personas retiradas deben emprender una nueva vida social, buscando nuevos círculos que sustituyan a los antiguos, ya que

"Los roles ocupacionales de un mismo individuo, durante su término de vida, tiende a cambiar mucho más que en el espacio de vida de la generación precedente".²

Un retiro no premeditado provocará aburrimiento, sentimientos de decadencia, angustia y soledad; por esta razón, muchos jubilados regresan a sus antiguos sitios de trabajo para convivir, recordar, cambiar impresiones e identificarse con sus antiguos compañeros. Por lo consiguiente el trabajador deberá estar preparado para su jubilación, pensando cubrir una parte de su tiempo libre, así como conviviendo mayor tiempo con su pareja e hijos.

Del cambio activo a el cambio pasivo en una persona, no solamente se afecta a ella misma, sino también a su familia, que deberá modificar su antigua vida, a una nueva vida compartida. Por ende, es necesario que una persona jubilada realice planes con su pareja acerca de las nuevas actividades que podrían realizar en conjunto, así como aquellas en las cuales mantendrían su antigua independencia de una a otro.

Cabe mencionar la importancia del tiempo libre, que va a tener el trabajador al momento de su jubilación, así como la importancia de los programas pre-jubilatorios que se pueden dar en instituciones y empresas, públicas y privadas a todos los trabajadores en respuesta a sus servicios prestados durante muchos años.

2 Neil Mc Claskey Edgar Op. Cit. p.3.

PROGRAMAS PRE-JUBILATORIOS

Hoy en día, en nuestra sociedad existen diversos tipos de programas para diferentes edades, objetivos y metas. Los adultos jóvenes luchan por seguir una educación y establecer una carrera; los adultos de edad mediana emplean la mayor parte de sus energías ganando dinero, y las personas ancianas están en la dificultad para llevar su tiempo de actividades de trabajo y de ocio. Sin embargo, si se entrelazara trabajo, ocio y estudio, la vida sería más balanceada.

A pesar de que alguna gente joven, tiene un mal concepto con respecto a la vejez, las personas de edad mediana y aún los ancianos; pueden aprender nuevos trucos, nuevas habilidades para seguir con la capacidad de recordar cosas que anteriormente se han conocido bien, con relativa facilidad, a menos que se piense que ya no se puede.

En la actualidad, la evaluación del curso del Desarrollo Intelectual en los años del adulto, tiene implicaciones prácticas para determinar; una política de retiro, para evaluar capacidades, para saber los intereses de la población que envejece, etc.

Estudios recientes, han demostrado que durante la edad adulta, parece incrementarse la ejecución, en muchos aspectos, de las pruebas de inteligencia, destacándose diferentes habilidades en ciertos momentos.

Por lo tanto, sería conveniente hacerse las siguientes preguntas:

- ¿Por qué esperar pasivamente la ancianidad?
- ¿Por qué no seguir preparando a los adultos de mediana edad?
- ¿Por qué no cambiar de carrera?

Una persona joven puede haber elegido una carrera; por ganar mucho más dinero que en otras, por tener más respeto que en cualquier otra época de su vida, etcétera.

Cualquier época, sobre todo a partir de la edad mediana es bueno empezar a prepararse en otra carrera, o perfeccionarse en la misma, para obtener mejores logros personales, ya que los problemas financieros pueden haber terminado ya, cuando finalmente se logra terminar de pagar la casa o el hijo menor finaliza la Universidad, en donde el adulto viejo se siente menos presionado al ver realizados sus objetivos, sobre todo respecto a las necesidades económicas. De tal modo que los jubilados estén libres para cambiar su carrera; por aquello, donde la nueva actividad puede implicar menos dinero, pero una mayor satisfacción personal..

Por otro lado, Stubblefield, citado en Papalia Olds 1985, menciona algo certero de la vida. "En nuestra compleja sociedad moderna, nadie completa siempre su educación. El aprendizaje a lo largo de la vida, es una exigencia, no una opción".

En base a lo mencionado anteriormente, es necesario que toda persona se prepare de una u otra forma antes de jubilarse, y que las empresas se preocupen por la salud de sus trabajadores, después de una larga vida de trabajo que les prestaron.

Realmente en México, son pocas industrias las que se han preocupado por establecer planes pre-jubilatorios para sus trabajadores. A continuación mencionaremos algunas aunque no puedan ser del todo aplicables por ahora.

O'Connell (1972), citado en William F. 1974, describe un programa sobre jubilación temprana, incluyendo las siguientes sesiones:

- 1.- Sesión. La persona debe desarrollar una actividad positiva, feliz y sana hacia la jubilación; haciéndole ver que la sociedad, le reducirá una serie de tarifas económicas

hacia su beneficio. Así las personas que van a ser jubiladas se les motiva para conservar una mentalidad útil y activa sobre su próxima jubilación.

- 2.- Sesión. El trabajador debe pensar que un día su tiempo libre se convertirá en felicidad, tomando en cuenta las actividades de recreación y buscando metas personales al jubilarse.
- 3.- Sesión. Por medio de lecturas u otro tipo de proyectos se le hace ver al trabajador, que no es una actividad prohibida, sino que después de trabajar por mucho tiempo, ahora puede seguir siendo útil y teniendo experiencias en el trabajo de medio tiempo.
- 4.- Sesión. Se plantean problemas de cuestión económica, se discuten las fuentes de dinero que van a tener los jubilados, la seguridad social, las pensiones y empleos suplementarios; el presupuesto personal se desarrolla para cada jubilado, para ayudarlos a ajustarse a su nuevo nivel de salario de una forma ligera y sencilla.
- 5.- Sesión. Se discute la reubicación del trabajador en el período de la jubilación, de vivir en una comunidad jubilada.
- 6.- Sesión. Se tratan problemas sobre: el cuidado médico, publicaciones sobre jubilados, literaturas psicológicas sobre la mentalidad de la persona, para llegar a su ajuste marital y social de los problemas.

Hunter (1978), ofreció una serie de pasos de acciones concretas, donde una persona puede escoger durante la fase preparatoria de la jubilación.

- Cambiar la dieta
- Obtener chequeo físico y psicológico

- Evaluar la situación financiera
- Aprender una nueva actividad u oficio
- Buscar nuevas amistades.
- Explorar nuevos sitios para vivir
- Programar ingresos propios (haciendo gastos domésticos o reparaciones mientras que todavía se trabaja).
- Enrolarse en cursos de capacitación para adultos.
- Estudiar diferentes opciones de la vida en la comunidad en que se vive e investigar trabajos voluntarios.

También algunas Asociaciones han implementado programas jubilatorios, como el Consejo Nacional para la Vejez (1979), en cooperación con diversas corporaciones y gremios ayudando a los trabajadores a planear su jubilación, haciendo publicaciones relacionadas con temas como: estilo de vida y planeación financiera, salud, relaciones interpersonales, organización de vivienda, nuevas carreras y servicios comunitarios.

Por otro lado, es necesario tomar en cuenta los programas pre-jubilatorios dentro de la Aviación en los diferentes países, con el fin de tener un panorama más amplio con respecto a los programas pre-jubilatorios de cada país relativo a la aerotransportación.

PROGRAMAS JUBILATORIOS DE PILOTOS AVIADORES EN OTROS
PAISES

La jubilación, atañe a diversos aspectos, consideraciones financieras, económicas e institucionales. Como también a los sindicatos de Pilotos Aviadores de las diferentes partes del mundo.

A fin de contrarrestar el peligro del retiro involuntario, que ni la comunidad, ni el individuo están bien preparados para asumirlo, se contemplan cambios de largo alcance en la educación y otras formas de socialización por parte de las siguientes Asociaciones de Pilotos Aviadores Comerciales.

CANADA CALPA (R)

Canadian Air Line Pilots Association (Retired)

Canadá.- El programa sobre la preparación al retiro en Canadá, está institucionalizado en una organización, sin reconocimiento oficial por parte del gobierno; existiendo ayuda secretarial y económica entre los pilotos activos e inactivos.

Los pilotos activos de 55 años de edad; pueden inscribirse a la organización para acostumbrarse a ella; siendo la principal función de la organización, la publicación de una revista editada cuatro veces al año, con biografía de dos o tres pilotos retirados; y asimismo la realización de una convención anual en diferentes lugares.

Por otro lado, dentro del programa de jubilación, se proporcionan asesorías médicas y financieras, como la preparación y producción de un directorio anual que contiene: nombre del piloto nombre de su esposa, dirección y teléfono.

Las esposas de pilotos, navegantes y pilotos de aerolíneas extranjeras pueden ser miembros asociados.

ITALIA.

Alrededor de 300 pilotos retirados forman parte de los miembros honorarios de la Asociación, por una cuota reducida, teniendo los siguientes derechos:

- Acceso a un seguro especial sobre enfermedades.
- Servicios de problemas pensionarios.
- Forman parte de la junta anual de la Asociación.
- Derecho a la revista anual de la Asociación con derecho a una sección dedicada a él.
- Escribir libremente en la revista.
- Ser electo como jurado interno para resolver desacuerdos personales.
- Ser experto o representante de los miembros activos, para propósitos especiales de la asociación.
- Disponer de información acerca de nuevas posibilidades de empleo (inclusive en el extranjero).

EE.UU.

EE.UU. ALPA.- Cuenta con un programa de consulta para el pre-retiro sobre finanzas, que pueden ser utilizados por cualquier grupo de pilotos representados por ALPA, por medio del Sr. Don Pellicano.

El programa de pre-retiro, está constituido por un audio-cassette y un libro de trabajo, que es leído por interesados, para que posteriormente se realicen seminarios.

SUIZA.

Aeropers, cuenta con 900 pilotos activos y 200 inactivos.

La Asociación tiene una membresía de 15 dólares al año, para todos los pilotos retirados, con el derecho de elegir a sus representantes y ser elegidos como representantes del consejo del fondo de

pensión; asimismo, tienen derecho a los privilegios de los pilotos activos, pero sólo los representantes.

También otros derechos que tienen los pilotos inactivos son; la reunión anual de la organización y el derecho a la publicación Rudschan.

De acuerdo a lo anterior, pocos son los países que cuentan con programas pre-jubilatorios, dentro de las Asociaciones de Pilotos Aviadores.

Por los cambios tan drásticos, en relación a la jubilación, para poder ofrecer a sí mismo y a su familia mejores condiciones familiares, sociales y económicas.

Por otro lado, se mencionarán dos modelos de aprendizaje a saber.

MODELOS DE APRENDIZAJE

La calidad del proceso Enseñanza-Aprendizaje, varía de país a país, dependiendo de cómo se definan sus propios valores culturales y morales, así como su sistema económico, político y social.

El hombre, es el ser que no se satisface plenamente con los logros alcanzados, aspira siempre a superarse para lograr sus metas deseadas, y una vez alcanzados sus objetivos, la misma conquista le servirá de estímulo para proseguir tras nuevos triunfos mostrando así su anhelo insaciable.

La educación de niños, jóvenes y adultos es importante para que participen en la continuidad de la sociedad, interrelacionándose correctamente a ella.

La educación tradicional, cuenta con un sistema dogmático; anulando la iniciativa del alumno, y considerando a la ciencia como algo estático y así impidiendo el progreso de la ciencia misma.

En base a lo anterior es necesario tomar en cuenta los siguientes puntos:

- Organización de las escuelas
- Formación de los maestros
- Producción de libros
- Proporción de los educandos, en razón de los grupos.
- Motivación del educando y educador, etc.

La tarea primordial de los educadores profesionales, como de los capacitadores industriales, es el diseño de los sistemas de aprendizaje, que dependen de los objetivos, de los intereses y de las responsabilidades de sus diseñadores. Un sistema de aprendizaje puede ser tan grande como el universo o tan pequeño como una partícula; de este modo las fronteras de los sistemas de aprendizaje en este sentido, son arbitrarias.

Un sistema puede definirse como un conjunto de elementos que mantienen entre sí una serie de relaciones de interdependencia conformando una totalidad estructurada.

El buen diseño de un sistema, implica la especificación cuidadosa de los requisitos y de los objetivos, tanto como el análisis sistemático de estos objetivos, para especificar las formas alternativas para lograrlos, así el desarrollo de un sistema logrará sus objetivos y evaluaciones de su ejecución.

Por otro lado, no se han tomado en cuenta, si existen formas de

diseñar un sistema de aprendizaje, que tome en cuenta a su vez, las diferencias en habilidades, experiencias y estilos de aprendizaje de cada individuo. Por lo tanto ningún educador puede ignorar estas opciones; su responsabilidad fundamental es el diseño, el desarrollo y la evaluación de los sistemas de aprendizaje, que elevaran al máximo el desempeño del estudiante, con base a criterios específicos, a un costo mínimo de tiempo, de dinero y esfuerzo.

El aprendizaje es algo que sucede dentro de cada sujeto, que puede ser resultado de un entrenamiento formal o puede ser producto de un conjunto de circunstancias fuera de cualquier programa. Una forma de darnos cuenta de que este fenómeno de aprendizaje, ha ocurrido en una persona, es descubrir las diferencias significativas de conducta entre dos estimaciones distintas. Al encontrar una diferencia significativa se puede decir que ha habido aprendizaje.

A continuación se presentan dos modelos de aprendizaje, para sistematizar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje de Anderson y Faust y James Popham.

La sistematización de la enseñanza fue elgida por intentar dar una metolología científica, así como por incorporar a los problemas educativos una aplicación sistemática de criterios para tomar decisiones.

El modelo de Anderson y Faust (1970), cuenta con los siguientes pasos:

1. Especificación de objetivos de aprendizaje, es la descripción y limitación de las conductas, que se esperan del estudiante al final de un ciclo de instrucción.

El trabajo del maestro no consiste en impartir sólo materias, sino de enseñar, lo cual implica que el profesor debe tomar

en cuenta al alumno, investigando cuanto sabe sobre el material que se le presentara, por medio de una evaluación diagnóstica.

El maestro pone directamente al alumno con los conocimientos, lo guía, lo conduce, le aclara dudas, etcétera.

2. Elaboración de Instrumentos de Evaluación, es la elaboración de pruebas del logro de los objetivos de aprendizaje. En la práctica los objetivos no tienen que ser idénticos a la prueba, pero sí equivalentes.

Las pruebas cumplen dos funciones:

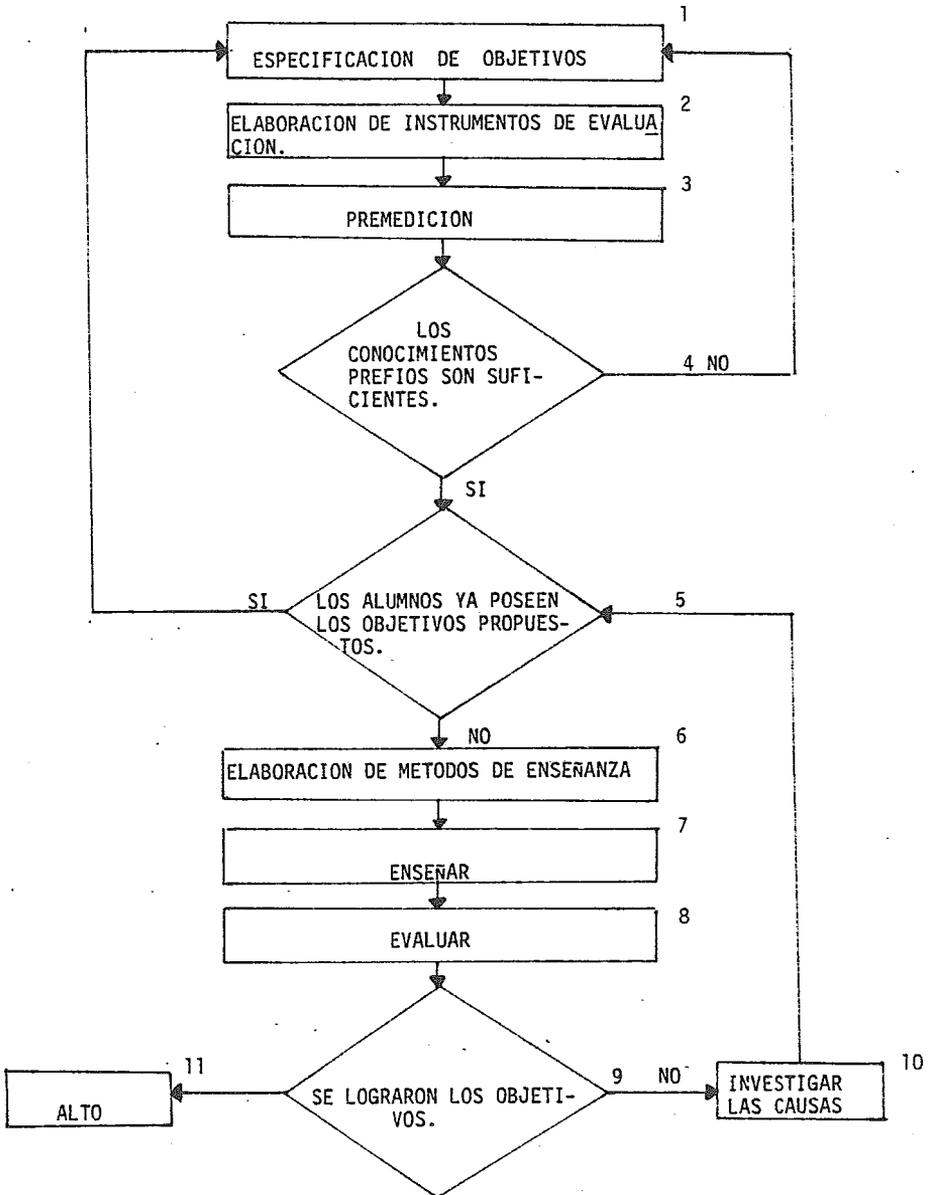
- Definición operacionalmente de los objetivos de aprendizaje.
- Obtener indicios de las prácticas equivalentes o análogas, para las que hay que diseñar o seleccionar experiencias de aprendizaje.

3. Diseño o Selección de Método de Enseñanza, consiste en el diseño o selección de métodos, técnicas, principios de aprendizaje; adecuados para lograr los objetivos de aprendizaje.

El alumno tiene la posibilidad de asumir una actitud crítica responsable con el maestro, al no adquirir conductas que se presentan en los objetivos.

4. Estrategia que sistematiza la enseñanza, con los elementos anteriores, se pueden proponer diferentes secuencias para solucionar problemas educativos.

ESTRATEGIA DEL PROCESO DE INSTRUCCION



El siguiente modelo es de James Popham, el cual se tomara más en cuenta para la elaboración del programa pre-jubilatorio del Sindicato de Pilotos Aviadores de México, por ser el más sencillo en el acto de enseñar.

1. Espacificación de Objetivos.

Los objetivos deberan ser especificados en términos de la conducta que presentan los estudiantes, al concluir su experiencia de aprendizaje.

2. Estimación Previa.

En este nivel se identifica la conducta inicial del alumno. una ventaja de la estimación previa, es que puede indicar, si el alumno ya tiene en su repertorio la clase de conducta, que el profesor desea producir.

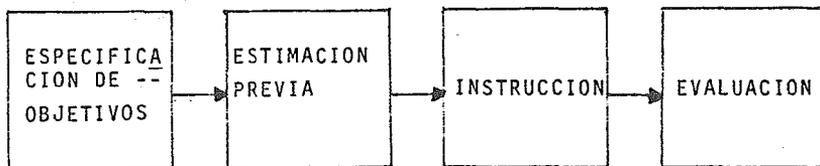
Los resultados de la estimación previa a un curso pueden sugerir modificaciones que deberían hacerse en los objetivos originalmente seleccionados. Así como la identificación en el grupo, de los casos individuales, que ameriten variar los objetivos y procedimientos de instrucción para un trato más particularizado.

3. Instrucción.

En este punto, se procede a organizar e instrumentar las experiencias del aprendizaje, que conducirán a los alumnos al logro de los objetivos.

4. Evaluación.

Se evalua el grado en que los aprendices, han alcanzado los objetivos.



CONCLUSIONES

Ambos modelos resultan idénticos en lo esencial; sólo que el modelo de Anderson contiene una subdivisión, en ciertas fases y , el modelo de Popham aparece más generalizado y sencillo en la forma de enseñar.

Estos modelos de aprendizaje servirán de apoyo a la elaboración del proyecto pre-jubilatorio del Sindicato de Pilotos Aviadores de México, por tener la ventaja de estar referido a metas que permiten, que el profesor incremente la calidad de su secuencia de instrucción.

Por otro lado, a continuación se mencionara un modelo sobre el sistema modular que servira de apoyo al desarrollo del material auto-instructivo, del programa de preparación al retiro del Sindicato de Pilotos Aviadores de México.

SISTEMA MODULAR

El sistema modular de Millán Benítez, consta de los siguientes pasos:

Repertorio de Entrada.

En este punto se especifican las conductas precurrentes que el estudiante ha de poseer previamente al inicio de su entrenamiento en una unidad determinada. Estas conductas pueden ser la (s) conductas terminal (s) de otra unidad anterior; las cuales se evaluarán antes de iniciar cualquier unidad.

Especificaciones de Objetivos Generales y Parciales.

Lo importante en este punto, es la especificación del objetivo general o conducta terminal de una unidad o programa de entrenamiento, en el cual se encuentra especificado el repertorio conductual complejo que se espera establecer en el estudiante como resultado de la programación. También se especifican los objetivos parciales o niveles de entrenamiento en que se dividirá dar como resultado la conducta terminal de la unidad en cuestión.

Lo que se pretende al dividir la conducta terminal en una serie de niveles de entrenamiento, es facilitar el entrenamiento del estudiante dividiendo la información en pasos graduales o en conductas específicas. Esto también servirá para confrontar la información proporcionada por la unidad con los objetivos de la misma.

Especificación del Contenido.

En este punto se describe el contenido en cuanto a la información que se proporcionará a lo largo de la unidad, el cual deberá relacionarse directamente con los objetivos de la unidad.

Programación de los Niveles de Entrenamiento

- Glosario de los conceptos en cuanto a procedimientos, proceso, técnica, método y aspectos teóricos que se manejan a lo

largo de cada nivel de entrenamiento.

- Introducción, constituida por una descripción de los aspectos más relevantes que se tratarán en un nivel de entrenamiento; así como la importancia de su estudio, en forma breve.
- Establecimiento del repertorio mínimo necesario y suficiente (programación de material).
- Recordando que un nivel de entrenamiento está integrado por conductas verbales y motores, aún cuando ambas se relacionan y complementan directamente, y se conciben como un entrenamiento integral.

La programación verbal (textual), está constituida de los siguientes puntos:

- Presentaciones que son fragmentos de información de los que posteriormente se elaboran ejercicios programados.
- Demostraciones audio-visuales o prácticas de procedimientos (instrucciones al capacitando).

Estos tres aspectos deben cubrir las características de procedimientos, procesos y técnicas del tópico de que trate la unidad, el o los escenarios, en que se han de llevar a cabo las ejecuciones prácticas o motoras del estudiante; y si este ha de usar o no instrumental de precisión, así como el tiempo de sujetos más apropiados, según el procedimiento de que se trate.

El material didáctico del que se dispone para la de los niveles de entrenamiento son: material textual to y material audio-visual (películas, diapositivas,

Ejercicios.

Los ejercicios de los que consta la programación son:

a) Ecoico (o de transcripción textual).

La función de los ejercicios es la de establecer en el estudiante un repertorio verbal técnico de conceptos referentes a procesos, porcedimientos, técnicas, etc., que lo capaciten para definir o describir apropiadamente los conceptos que involucra la unidad o nivel de entrenamiento en cuestión.

b) Discriminativos:

En estos ejercicios se requiere que el estudiante identifique entre dos o más situaciones diferentes, a la situación en la que se entrenó, el principio, técnica o procedimiento involucrado. La función de estos ejercicios es la de capacitar al estudiante para identificar los procesos, procedimientos o relaciones funcionales de la conducta, aún cuando cambien las situaciones o sujetos.

c) Generalización:

En estos ejercicios se requiere que el estudiante, a partir de la información dada en una situación determinada, pueda implementarla o extenderla a otras situaciones similares o parecidas, aunque no idénticas. La función de estos ejercicios es la de capacitar al estudiante para implementar y extender la información adquirida en una situación es pecífica a nuevas situaciones.

Ampliación del repertorio mínimo, necesario y suficiente:

A través de las lecturas o actividades obligatorias y relacionadas con el nivel de entrenamiento.

Las lecturas obligatorias, pretenden extender la información proporcionada por el nivel de entrenamiento al capacitando. Este tipo de lecturas son evaluadas y contienen ejercicios para el capacitando, del tiempo de los antes mencionados.

Evaluación:

Al final de cada nivel de entrenamiento de una unidad, se aplica un postest, al capacitando; esto con el fin de determinar el grado en que se cumplió con el objetivo del nivel de entrenamiento.

Lecturas complementarias:

Este tipo de lecturas son optativas y no se evalúan, son lecturas recomendadas al capacitando, en el tema tratado y asimismo pueda extender o incrementar la información proporcionada por la unidad.

Resumen:

Al final de cada nivel de entrenamiento se presenta un resumen de lo visto en ese nivel, en el que se hace énfasis en los aspectos más relevantes y su importancia.

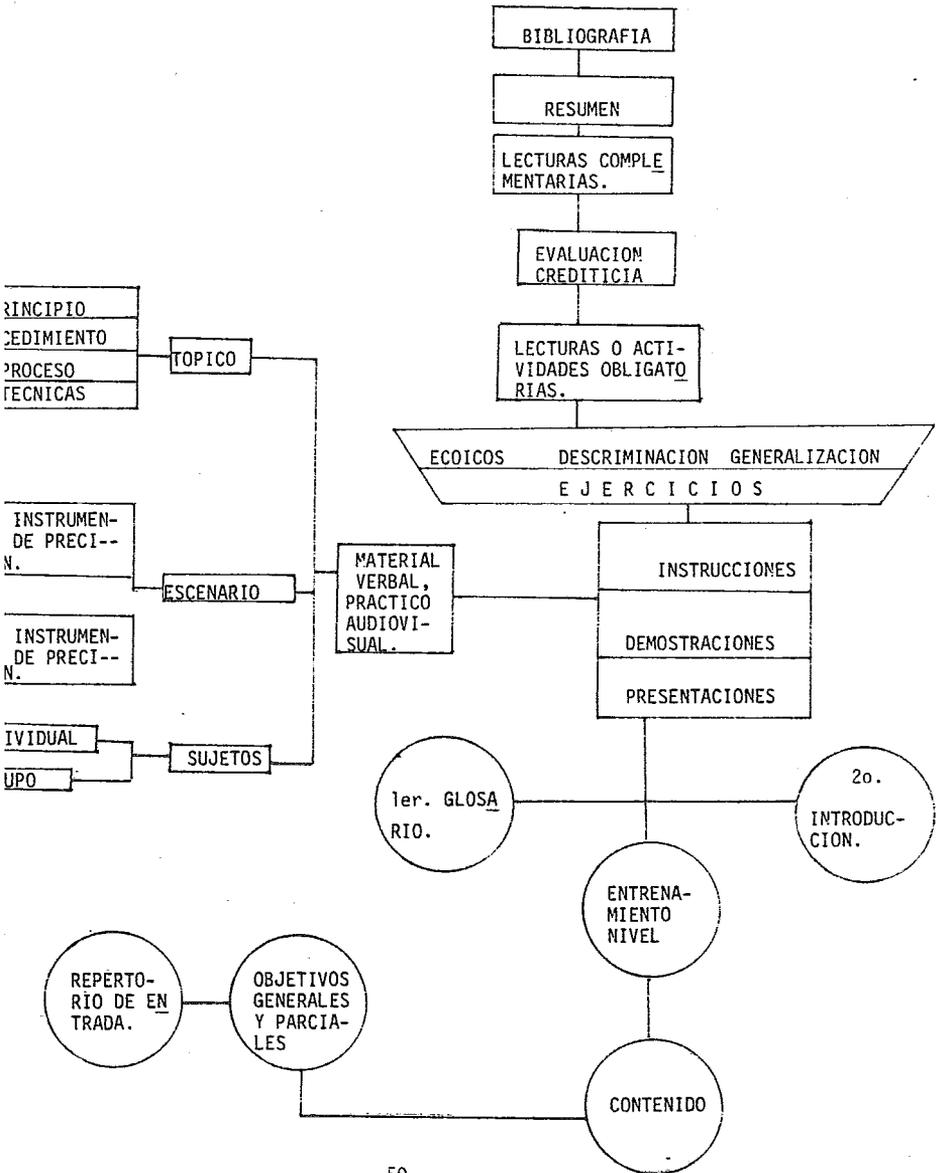
Bibliografía:

Por último se encuentra la bibliografía consultada para la elaboración del nivel de entrenamiento.

Asesoría:

Durante todos los procedimientos de la Unidad el capacitado recibe asesoría directa del responsable del curso; a fin de que se cumplan los objetivos marcados en el paso de inducción con el capacitando, pudiendo cambiar éstos de acuerdo a los resultados obtenidos en el pretest específico o parcial de la unidad, la función de la asesoría será de acuerdo a las actividades métodos y/o técnicas establecidas para las unidades a entrenar hasta lograr los objetivos.

ESTRUCTURA INTERNA DE LAS UNIDADES



CONCLUSIONES

El sistema Modular de Millán Benítez, es el modelo conveniente a las necesidades del programa de preparación al retiro, respecto al nivel auto-instructivo; ya que cuenta con los pasos esenciales de cualquier modelo de aprendizaje. Sin embargo, cabe mencionar que este modelo cuenta con un diágrama donde no se indica el inicio de partida, el cual es necesario para conocer su punto de partida a simple vista.

MODELO DE APRENDIZAJE DE PREPARACION AL RETIRO

En base a los modelos de aprendizaje, anteriormente mencionados, se elaboró un modelo de aprendizaje adecuado a las características tan singulares de la población en cuestión como: estancias prolongadas fuera del hogar, que lo llevan a tener poca participación de relaciones familiares, por lo tanto, poco tiempo para poder llevar a cabo otro tipo de actividades.

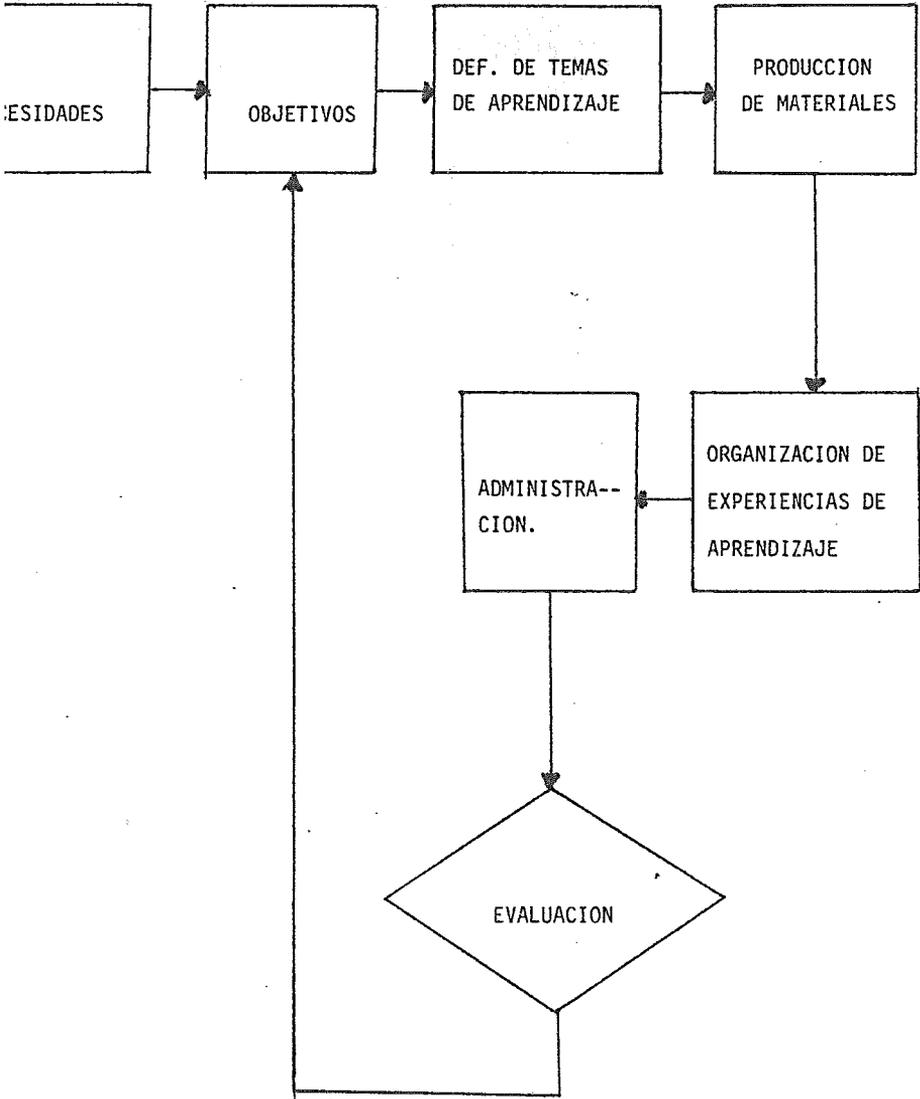
En consecuencia el modelo que se propone, es un intento de introducir dichos medios a un sistema abierto, para ofrecer una evaluación continua de sus funciones, que permitan la revisión y rectificación de los medios empleados para conseguirlos.

El proyecto se orienta hacia un modelo de educación permanente dirigido a una población adulta, no escolarizada.

Parte de algunos principios y condiciones teóricas sobre el aprendizaje y desarrollo humano dentro del aprendizaje sistematizado de la enseñanza.

- La educación es continua y no se reduce a las experiencias escolarizadas, y por lo tanto cubre todas las etapas de la vida del individuo.
- La motivación para aprender varía de persona a persona, conforme se avanza en edad, el valor del conocimiento por sí mismo adquiere mayor importancia.
- Los estímulos apropiados son una condición, sin la cual no se dará el aprendizaje, tanto en jóvenes como en adultos.
- El aprendizaje del adulto no es en lo esencial, distinto al aprendizaje joven.
- El ejercicio y la educación de las funciones intelectuales del adulto; favorece su adaptación y productividad.
- Para el hombre de mediana edad, próximo al retiro, es determinante la realización de actividades, no tanto por su cantidad y frecuencia, sino por la calidad de las mismas.
- La formulación de proyectos personales, como nuevos conocimientos, actitudes y actividades, sobre todo durante el retiro, contribuye significativamente a la felicidad de la persona.
- Las funciones de aprender y enseñar se conjugan en la práctica. El adulto es a la vez educador y educando.
- El hombre aprende a aprender, esta acción es inherente a su condición, y tal vez puede mejorarse con el paso de los años.

ESTRATEGIA DE PREPARACION AL RETIRO DE ASPA DE MEXICO.



CAPITULO III

JOVEN

Eres tan jóven como tu fé.
Tan viejo como tu duda.
Tan jóven como la confianza en tí mismo.
Tan jóven como tu esperanza.
Tan viejo como tu abatimiento.

Permanecerás jóven mientras permanescas receptivo.
Receptivo a cuanto, bello y grande.
Receptivo a los mensajes de la naturaleza, del
hombre y del infinito.

Gral. Douglas Mc. Arthur.

METODOLOGIA

Objetivo:

Elaborar una estrategia del Desarrollo Humano, para el bienestar social de los pilotos jubilados de los transportes públicos en las líneas aéreas de México.

Muestra:

15 sujetos masculinos de 60-70 años de edad, pilotos inactivos jubilados del Sindicato de Pilotos Aviadores de México.

15 sujetos masculinos de 50-60 años de edad, pilotos activos miembros del Sindicato de Pilotos Aviadores de México.

Escenario:

Salón de clases del Centro de Estudios y Estadística del Sindicato de Pilotos Aviadores de México, ubicado en la planta baja; entrando a mano derecha en la tercera puerta (ver anexo 1).

Materiales:

Formato de entrevista de pilotos jubilados.

Formato de entrevista de pilotos pre-jubilados.

Formato para el vaciado de datos de la entrevista de jubilados.

Formato para el vaciado de datos de la entrevista de pre-jubilados.

Cassettes

Grabadora

Material auto-instructivo

Material Motivacional

Pre-requisitos:

Para la realización de esta investigación, se llevaron a cabo los reuniones: una con la Asociación de Pilotos Jubilados y otra con los funcionarios de la Caja de Jubilaciones y Retiros de ASPA de México. La Asociación de Pilotos Jubilados describió la experiencia traumática, que representa la separación del trabajo y la pérdida del status, que es difícil de sobre llevar.

La Caja de Jubilaciones y Retiros expresó la problemática que presentan los jubilados, tanto dentro de la organización, como dentro de su núcleo familiar; ambas asociaciones presentaron buena disposición para la realización de la presente investigación.

De acuerdo a la experiencia de los encargados del proyecto, de la investigación por parte de ASPA de México (por estar más en contacto con la problemática interna de la institución), se elaboraron los formatos de las entrevistas con los siguientes temas: valoración al retiro, concepto de trabajo, actitud hacia la asistencia profesional, autoestima y recomendaciones; para captar las necesidades, expectativas y propuestas tanto de pre-jubilados como de retirados (ver anexo 2 y 3).

Posteriormente se realizaron los formatos, para el vaciado de los resultados obtenidos durante las entrevistas, tanto para pre-jubilados y jubilados, con una escala (que va desde totalmente aceptable hasta totalmente no aceptable), con un número 1, 2, 3, 4 y 5 (ver anexo 4).

Tipo de Estudio:

Se llevó a cabo un estudio exploratorio.

Se utilizaron dos grupos, constituidos por 15 sujetos cada uno. Estos grupos recibieron cuestionarios diferentes, ya que unos eran pre-jubilados u otros jubilados, y posteriormente se procedió a

evaluar las respuestas obtenidas de las entrevistas. Asimismo, la dinámica de la investigación hizo pertinente que resultara un programa adecuado a la misma investigación. La asignación de los sujetos fue aleatoria por cuota.

Procedimiento:

Una vez hecha la asignación aleatoria por cuota, se llevaron a cabo las entrevistas con cada uno de los jubilados y pre-jubilados durante su tiempo libre. Al iniciarse la entrevista, se estableció el Rapport con jubilados y pre-jubilados, explicándoles el propósito de la investigación, así como la importancia de remitirse a la jubilación. A los jubilados se les trató de motivar para que se ambientaran desde el inicio de su jubilación, recordando anécdotas y situaciones concretas, y a los pre-jubilados haciéndoles sentir la situación de la jubilación; de esta manera se logró romper el hielo y establecer una adecuada comunicación con todos los sujetos, una vez finalizado el Rapport, se procedió a la aplicación del cuestionario de la entrevista, cuya duración fue aproximadamente 45 minutos. Una vez concluida las entrevistas, se llevó a cabo la codificación de la información a través de formas específicas, y la valoración de las respuestas se obtuvo a través de la técnica de jueces, que consistió en el criterio evaluativo de dos evaluadores.

Una vez obtenidos los resultados de las entrevistas con todos los pilotos en servicio, y el personal retirado perteneciente a la Asociación, los encargados de la investigación dieron pauta a elaborar un programa de preparación al retiro que abarca 3 grandes campos, que se refieren a los aspectos sociales, financieros y de administración de negocios.

El campo psico-social, estará dirigido preferentemente a la vida familiar y a la relación no formal. Por lo tanto, los tópicos que se presentan implican una amplia gama de aprendizaje sobre la interacción humana, la comunicación, el desarrollo psicológico y emo-

cional de las personas.

Por lo concerniente al campo financiero, sus contenidos se agruparán en torno a las necesidades de planeación y aprovechamiento de las percepciones del piloto, desde la incorporación al servicio y principalmente con una visión anticipatoria, que le lleve a condiciones de mayor seguridad y satisfacción económica después de la jubilación.

El campo administrativo se ocupará de todas aquellas experiencias educativas, que le permitan al piloto, según sus condiciones y proyecto de vida, habilitarse en las funciones de organización y administración de empresas de diversa índole.

Las estrategias recomendadas, para que el interesado pueda acceder convenientemente a los campos aludidos se identificaron por 3 niveles.

-Nivel Motivacional.

-Nivel Auto-instructivo:

-Nivel Semi-escolarizado.

Los niveles fueron identificados de acuerdo a las características de la población. El estilo de vida del piloto en servicio obedece en gran medida a las peculiaridades de su trabajo; la movilidad geográfica, los cambios en el calendario dentro de sus actividades, y los no pocos riesgos e incidentes que implica el desempeño de esa profesión; estas características le imprimen un tono contrastante en relación a otras profesiones.

Estructura Programática:

Cualquier estructura programática, que se elija para conducir al piloto hacia un retiro verdaderamente satisfactorio, tendrá que ser lo suficientemente flexible y operante; para adecuarse al gran

abanico de diversidades ocupacionales. De ahí, que se piense en una organización de aprendizajes no escolarizado, con tratamientos educativos relativamente breves, de preferencia modulares, a efecto de que el propio interesado seleccione su programa, en virtud de los temas, tiempo y medios que mejor se acoplen a sus necesidades.

Así pues, los tres campos seleccionados: social, financiero y administrativo, deberán presentar contenidos educativos y tratamientos metodológicos en los tres niveles o modalidades según los propósitos de que se traten (ver cuadro 1).

En el primer nivel, denominado motivacional, se buscará crear conciencia sobre la importancia de las actitudes y acciones del individuo, para preveer y enriquecer su vida futura. Estará identificado por una serie de informaciones sencillas sobre aspectos de su interés. La información que se emplee en este nivel debe ser clara y amena; de índole casual y recreativa, concebida y difundida sistemáticamente. Los mensajes se vertirán a través de distintos medios, que constituyen el bagaje mínimo de información deseable, para todos los trabajadores en la etapa pre-jubilatoria.

El segundo nivel, autoinstructivo llevará al interesado a una superación, a un dominio cognitivo y/o práctico de los aspectos de los campos antes descritos. Al cumplirlos la persona estará en condiciones de saber actuar con mejores bases, en aquellos renglones que le sean de mayor significado. Cada módulo deberá expresar el tema y el objetivo a lograr. Así como los conocimientos, técnicas, procesos y habilidades, para que el módulo conduzca al dominio, por ejemplo: mejores relaciones familiares al momento de jubilarse, etc., se utilizarán medios y materiales que le permitan una profunda interacción del educando con el objeto de estudio.

Microprocesadores, libros programados, manuales, cintas y cassette servirá para que el educando adquiera conceptos, aplique procedimientos, se ejercite gradualmente, valores, corrija y con-

firme sus aprendizajes. Es aconsejable apoyar esta estrategia a través de un servicio de consultoría.

En el tercer nivel, denominado semiescolarizado, los pilotos activos estarán en posibilidades de seguir una preparación, a manera de curso o diplomado de enseñanza superior en cualquiera de los campos de los currículums indicados.

La asociación firmará convenios con aquellas instituciones cuya organización permita a los interesados tomar un curso o configurar el conjunto de materias que convengan a sus propósitos. Dicha configuración será más fácil cubrirla por sistemas no escolarizados o semiescolarizados, que ya funcionan en algunos de estos centros educativos como: ISEC, LASALLE, ITAM, ITESM, ETC.

En todos los posible juegos de la estructura programática habrá una parte dedicada a la evaluación. Aún en el caso de la información con fines motivacionales; la medición de las respuestas del auditorio será permanente. En los dos niveles restantes se dará mucha importancia a las evaluaciones diagnósticas de los procesos para suplir, en parte, la ausencia del docente.

Resumiendo, la estructura programática se dividirá en tres campos, pretendiendo que un acervo de contenidos mínimo, para la preparación al retiro, llegue a la totalidad del personal pre-jubilatorio, por vía informal.

Los otros dos niveles serán absolutamente voluntarios y de tratamientos más adaptados a la persona, que a la organización de las instituciones y disciplinas.

A continuación se presentarán una serie de temas dentro de tres áreas: Psicosocial, Administración y Financiera; los cuales podrán ser impartidos en el orden que están.

TEMAS DEL AREA PSICO-SOCIAL:

Sabia virtud...

Hombre y Mujer: Antagonismo e Integración.

Cómo conservar a nuestra pareja.

El insólito éxito del matrimonio.

La educación de los pilotos.

El despegue de los hijos.

Turbulencias en el grupo familiar.

El arte de conservar un amor.

Nuevas pistas para el retiro.

Nivel 0

Adaptación e individualidad.

Mis asombrosos adolescentes.

Problemas de paternidad.

Problemas de maternidad.

Las carencias afectivas.

Los problemas del ama de casa.

Madurez.

Sexo y Amor.

La pareja.

El comportamiento sexual masculino.

La sexualidad masculina.

El comandante en la casa.

Para estirar el salrio.

Tedio y Desplazamiento dos de mis espantos.

Redescubrimiento con uno mismo.

El individuo integrado.

El individuo inadaptado.

Autoconfección de rutinas para la salud.

Aprendiendo a ser padre: gestación y lactancia.

Aprendiendo a ser padre: la niñez de mis hijos.

Aprendiendo a ser padre: adolescencia.

Aprendiendo a ser padre: autonomía de los hijos

Desarrollo matrimonial: planeación de la familia. Nivel 1

Desarrollo matrimonial: amor y sexualidad.

Desarrollo matrimonial: el divorcio.
Motivación y apoyo a cada hijo.
La tercera edad: el envejecimiento precoz.
La tercera edad: alimentación.
La tercera edad: vida sexual.
La tercera edad: plan de vida.

TEMAS DEL AREA DE ADMINISTRACION:

Quién debe dirigir a mi familia?
Previsiones y mantenimiento del hogar.
El control del presupuesto familiar.
Factores que intervienen en la compra de una casa. Nivel 0
Reutilización de desechos domésticos.
¿Ahorro- vida precaria?
Conciliación de "ondas", gustos e intereses familiares.

La administración en la vida moderna.
Historia de la administración.
Las funciones administrativas.
Enfoque social de la administración.
La planeación de las empresas.
Organización de unidades productivas
La autoridad. Nivel 1
Criterios que orientan la constitución de una empresa.
La comunicación.
Formación del directivo.

TEMAS DEL AREA FINANCIERA:

Cómo evitar el desastre financiero de casa?
Organizarnos para el ahorro.
El saber detectar y tapar las fugas económicas.
Pros y contras de las compras a plazos.
Los sistemas de aseguramiento.
¡Cuidado con las tandas! Nivel 0
La magia financiera de las mujeres.

¿ En verdad soy un comprador compulsivo?

Con dinero y sin dinero.

Se nos acabó el colchón.

¿ Prestamista del hogar ?

Arañando las quincenas

Por fin: ¿ Estamos o no en crisis económica?

Los estados financieros de un negocio: balance, estado de operación y variaciones en el capital.

Cómo parar y controlar la caja de una empresa.

El manejo de utilidades.

Inventarios.

Método del costeo

Contabilidad del costo.

Ventas.

Producción.

Relaciones públicas.

Legislación laboral.

Administración:

Debido a su carácter no escolarizado, el programa de preparación al retiro podría iniciarse en cualquier fecha del año. Sin embargo, la producción de medios y materiales, tanto como los convenios con otras instituciones, sugieren un inicio escalonado de los tres niveles.

El nivel motivacional, que únicamente requiere de mensajes y de artículos escritos, debiera ser el primero que se ponga en operación.

El medio que luce más adecuado es el pliego ilustrado por dos caras a dos tintas compaginando y con perforaciones para ser coleccionado en una carpeta. Cada pliego traerá lecturas e ilustraciones sencillas de los tres campos programáticos (ver: anexo 5).

El nivel auto indructivo, estará conformado por un manual para el piloto. Estos materiales no deberán de exceder de 15 pag. (ver anexo 6).

Objetivo-----Pre-test -----Información-----
Información básica -----Actividades de aprendizaje-----
Constancia ----- Pos-test (ver cuadro 2).

El primer número se acompañara de una explicación breve de los objetivos y características generales del proyecto (ver anexo 7).

Las asesorías podrán darse a distancia o en las oficinas de la Asociación, con horarios predeterminados. Al efecto se solicitará la colaboración de pilotos activos y retirados o bien por la contratación de servicios de asesoría en establecimientos educativos reconocidos.

Evaluación:

El material de los niveles: motivacional, auto-instructivo y semi-escolarizados deberán evaluarse. Los temas motivacionales, se llevarán a efecto por medio de entrevistas personales; a quienes se les pedirá su opinión en torno a los mensajes impresos. También se pedirá la colaboración de expertos en comunicación en el tema correspondiente, para que dictaminen sobre las características conceptuales y prácticas de dichos materiales. Estas entrevistas se harán a más tardar a los 15 días de haber sido distribuidos los temas motivacionales.

En lo que toca a los materiales autoinstructivos, las evaluaciones adoptarán características más formales. Consistiran en pruebas de conocimientos y habilidades según correspondan, ya que se aplicarán antes, durante y después del proceso de aprendizaje, formando parte integral de la estructura de los citados módulos. Dentro de estos materiales vendrán actividades de evaluación que serán remit

as o tratadas directamente con el asesor, con el objeto de aclarar dudas, profundizar en un aspecto o dejar constancia del dominio adquirido.

as evaluaciones en los niveles semi-escolarizados se llevarán a efecto por las propias instituciones, bajo los lineamientos y procedimientos habituales. Los reportes del aprovechamiento, constancias y demás informes se emitirán en paralelo al interesado y a SPA de México.

Resultados:

En los resultados de las entrevistas, se encontraron las siguientes sugerencias:

Encuentro con la familia.- Algunos de los entrevistados, particularmente los próximos a jubilarse, se refieren con preocupación al distanciamiento con su familia y a los problemas con los que se encontrarían cuando " regresen a una vida normal ". temen que ni ellos ni su cónyuge sabrían abordar convenientemente una relación familiar de tiempo completo.

Orientación financiera.- En virtud de que las condiciones presentes en el aspecto de la jubilación hacia los pilotos ofrecen buenas posibilidades en cuanto a la seguridad económica; han aflorado sugerencias para que el piloto activo reciba información amplia oportuna sobre las posibles inversiones. Esto podría traducirse en mejores planes, auspiciados por la Caja de Jubilaciones y Retiros, y en otras opciones dentro de algunas entidades afines.

Programa para pensionados por incapacidad.- Según algunos entrevistados el retiro por incapacidad representa un problema económico-social de mayores dimensiones, más que la jubilación por años de servicio. Dado que las exigencias de salud en el piloto aviador son más estrictas, que para muchas otras ocupaciones, el riesgo de la

escalificación y de los siguientes problemas de adaptación a la actividad como piloto, son situaciones en las que la Asociación debería aportar mejores soluciones.

Formación de carreras alternas.- En menor grado, respecto a los otros puntos, se han registrado propuestas dirigidas hacia el piloto para que se capacite con la suficiente anticipación en una segunda carrera. Ello significaría que a partir de una edad, tal vez a los 33 años, la Asociación y las Compañías debieran apoyar a los pilotos activos que lo deseen, en el análisis de las posibilidades de conseguir algún empleo en relación a los intereses y habilidades personales, y consecuentemente, el otorgamiento de facilidades para cursar una carrera de nivel medio superior, mediante currículum no escolarizado o semi-escolarizado compatibles al trabajo de pilotos.

Capacitación en administración de empresas pequeñas.- Al parecer no son pocos los pilotos al servicio, que previendo su futuro, han organizado pequeños negocios, en los cuales puedan encontrar las actividades y realizaciones necesarias para su vida. A este respecto surgió algo similar a la propuesta anterior, esto es, que la Asociación otorgue facilidades para cursos semi-escolarizados que lo habiliten en la planeación, administración y control de sus pequeñas empresas.

Retiro gradual.- Algunos de los entrevistados expresaron la idea de que los pilotos redujeran sus horas de vuelo conforme pasen los 40 ó 50 años de edad. Podrían realizar otras tareas de asesoría; educativas o administrativas. El desvanecimiento ligero gradual de su actividad principal, y para aceptar de conducir, auxiliarían notablemente el acercamiento con su familia y la definición de nuevos proyectos en su vida.

Información de inducción al retiro.- Casi todos los entrevistados están de acuerdo en que la Asociación difunda contenidos que orienten al piloto activo sobre el retiro. Como a juicio de los entre-

istados; los pilotos no son muy afines a seguir cursos formales, las propuestas para la educación pre-jubilatoria va más hacia la distribución oportuna de contenidos impresos, recomendándose las revistas Hélice y Bitácora que son ampliamente leídas.

TABLA 1. FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE PILOTOS EN LAS SUGERENCIAS PROPUESTAS POR ELLOS.

SUGERENCIAS	PILOTOS JUBILADOS		PILOTOS PRE-JUBILADOS	
	FREC.	%	FREC.	%
Reencuentro con la familia	25	83.33	30	100
Orientación financiera	30	100	30	100
Programas para pensionados	8	26.66	11	33.66
Formación de carreras alternas	2	6.66	5	16.66
Capacitación administrativa de empresas pequeñas	18	60	20	66.66
Retiro gradual	28	93.33	15	50
Inducción al retiro	30	100	25	83.33

listados; los pilotos no son muy afines a seguir cursos formales, las propuestas para la educación pre-jubilatoria va más hacia la distribución oportuna de contenidos impresos, recomendándose las revistas Hélice y Bitácora que son ampliamente leídas.

TABLA 1. FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE PILOTOS EN LAS SUGERENCIAS PROPUESTAS POR ELLOS.

SUGERENCIAS	PILOTOS JUBILADOS		PILOTOS PRE-JUBILADOS	
	FREC.	%	FREC.	%
Reencuentro con la familia	25	83.33	30	100
Orientación financiera	30	100	30	100
Programas para pensionados	8	26.66	11	33.66
Formación de carreras alternas	2	6.66	5	16.66
Capacitación administrativa de empresas pequeñas	18	60	20	66.66
Retiro gradual	28	93.33	15	50
Inducción al retiro	30	100	25	83.33

Como se observa en el cuadro, la sugerencia de Reencuentro con la familia presenta una frecuencia de 25, con un porcentaje de 83.33 en pilotos jubilados, y una frecuencia de 30, y un porcentaje de 100 en los pilotos pre-jubilados. Así también, la Orientación financiera muestra una frecuencia de 30 y un porcentaje de 100, tanto en los pilotos jubilados como los pre-jubilados. Por otro lado los Programas para pensionados por incapacidad tuvieron una frecuencia de 8 y un porcentaje de 26.66 en pilotos jubilados, y en los pre-jubilados una frecuencia de 11 y un porcentaje de 36.66. También en la Formación de carreras se mostró una frecuencia de 2 y un porcentaje de 6.66 en pilotos pre-jubilados. Igualmente el Retiro gradual expone una frecuencia de 28 y un porcentaje de 93.33 en pilotos jubilados y una frecuencia de 15 y un porcentaje de 50 en pilotos pre-jubilados. Por último mencionaremos la Inducción al retiro que se presentó con una frecuencia de 30 y un porcentaje de 100 en los pilotos jubilados, así como una frecuencia de 25 y un porcentaje de 83.33 en pilotos pre-jubilados.

También los resultados de las sugerencias, fueron representados en gráficas de barras, indicando la frecuencia de cada sugerencia (ver gráfica uno y dos).

CONCLUSIONES

Dentro del desarrollo de la investigación, se han expuesto problemas familiares, psicológicos y sociales, que presenta una persona al momento de jubilarse, sobre todo aquellas personas que cuentan con un trabajo donde las estancias son por lo general fuera del país y no muy breves. Para justificar este problema, fue necesario buscar una estrategia adecuada para contrarrestar estos problemas, que se presentan dentro del Sindicato de Pilotos Aviadores de México.

Por medio de los resultados de la investigación, se pudo cumplir el objetivo propuesto, y se elaboró un Programa de Preparación al Retiro con tres aspectos: Social, Financiero y Administrativo; que de solución a la problemática que se se presenta en los pilotos jubilados de México.

Por otro lado, es importante mencionar que los grupos interdisciplinarios que se involucren en este tipo de investigaciones, como el Psicólogo encargado de la conducta humana, tome en cuenta los cambios fisiológicos que se presentan en las personas de mayor edad, para que se elaboren correctamente este tipo de programas.

También cabe decir que los patrones o encargados de las asociaciones públicas y privadas, deberán auxiliarse de un profesional de la conducta humana, que les ayude a controlar cambios y transformaciones sociales, como es el caso de los programas pre-jubilatorios de acuerdo a las características de su población, sus objetivos y metas, así como también respecto a los recursos económicos con los que cuenta dicha institución, para mejorar la vida del trabajador al momento de su retiro. De esta manera se contrarresta uno de los problemas, que hoy en día más afecta a la sociedad.

BIBLIOGRAFIA

- Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas p.p. 524
- Allen T. Everet, Jr. Joseph J. Melone and Jerry S. Rosen Blom. Pension Planning 3rd. Edition 1976 Richard D/RWIN INC. p.p. 15
- Berveridge, W.E. Retirement the born years.The journal of European Industrial Training. p.p. 35
- Casacou D. Gustavo. La gente mayor amerita legislación de cambio social. De senescencia órgano dignificador de la vejez. México, Núm. 3, 1978.
- Contreras de Withelm, Yolanda. Trabajo social de grupos, Ed. Pax-México. 2a. Ed. México 1979 p.p. 103
- Ferragut Aguilar, José Luis.- Retiro Obligatorio de Pilotos Mayores de 60 años. Piloto de Transporte de Línea Aérea. SEPLA, Buenos Aires 1983.
- Fry, K.Williams y M. Lacastre Smith. Manual Moderno Geriatría, serie praxis clínica 1981.
- Gago Haguét, Antonio.- Modelos de Sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje. Ed. Trillas 1a. Edición, Septiembre 1977: p.p. 80.
- Hooker, Susan. La Tercera Edad. 1st. Ed. Gedisa, México 1983. p.p. 253.
- Irelan, L. (1972) Retirement History Study: Introduction Social Security.

Instituto Nacional de la Senectud. Preparación para el Retiro. INSEN. México. p.p. 77

Kastenbaum, Robert. Vejez: años de plenitud. 1a. Ed. Harla México, 1980 p.p. 128

Ley Federal del Trabajo (comentada), por Ramírez Fonseca Francisco. 6a. Edición 1987. Editorial PAC. p.p. 619

Millan Benítez, Procoro. Establecimiento de Repertorio Complejo acerca del castigo. Para el Grado de Licenciado en Psicología U.N.A.M. 1976.

Neil Mc Claskey Edgar F. Borgetta. Aging and Retirement Prospects, Planning and Policy. Hills London Copyright 1981. Publication Library of Congress Catalogin. p.p. 53

Nueva Ley del I.S.S.S.T.E. 1987, Ed. Libros Económicos.

Nueva Ley del Seguro Social 1987. Ed. Libros Económicos.

Ocaña Rubio, Jubilación a los 60 años. Artículo del Sindicato de Pilotos Aviadores de México 1970.

Papalia Olds, Desarrollo Humano. Ed. Mc Graw Hill. 2a. Edición 1985. p.p. 753

Psychophysiological effects of aging: developin a functional age index for pilots. Prepared for U.S. Department of Transportation Federal Aviation Administration Office of Aviation Medicien Washington, April 1977.

Rapport, L. La personalidad desde los 26 años hasta la ancianidad. Edi. Paidos, Buenos Aires 1978.

Rojas Hernández Enrique. La jubilación, Artículo del Sindicato de Pilotos Aviadores de México 1980.



- SMDLEY, Larry "The patterns of retirement". A diferente L-C10 Washington, D.C., 1979.
- Universidad del Ejército y Fuerza Aérea. Gereatría. Coordinador Raúl Fuentes Aguilar, 1979
- Universidad Nacional Autónoma de México. Sistematización de la Enseñanza. Centro de Investigaciones y Servicios Educativos 1979 p.p. 934.
- Vázquez G. M. Claudia. Estudio preliminar sobre el proceso de Envejecimiento. Tesis Inédita para optar el grado de Licenciado en Psicología U.N.A.M. Febrero 1980.
- William F. Glueck. Personnel: a diagnostic approach. Ed. Bussiness publications, Inc. Georgetown, Ontario, 1974.
- Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas. decima edición 1981. Salvat Mexicana de edición S,A.

G L O S A R I O

Apoplejía.- Complejo sintomático que se caracteriza por la abolución del funcionamiento cerebral.

Aterosclerosis.- Forma más común de arteriosclerosis, caracterizada anatómicamente por el depósito de materia lipoide en la túnica íntima.

Caquexia.- Estado de trastorno constitucional, profundo y progresivo, determinado por causas diversas, infecciones, intoxicaciones, tumores, etc.

Disuria.- Emisión dolorosa o difícil de la orina.

Educación.- Acción y efecto de educar proceso de desarrollo de un sujeto que se realiza bajo el influjo o con la ayuda de otros.

Educación Abierta.- Proceso sistemático, la que se imparta sin el requisito de asistencia a las aulas, a través de material escrito.

Educación continúa.- Consiste en extender las oportunidades para que una persona (joven o adulta) prosiga su preparación, prescindiendo de las formalidades y programas que requieren escolarización a tiempo completo. También alude a la formación de los adultos que se apoya en programas flexibles, más que en los programas académicos tradicionales.

Educación Permanente.- Tiene como fin suministrar a los individuos de cualquier edad y en todo tiempo la oportunidad de atender a su formación, ya sea continuando en el campo previamente escogido (actualización, educación continúa) o cambiando a otra rama de actividades. El término permanente establece

le hecho que la demanda no sufre limitación por razones de edad. La educación permanente puede adoptar la forma escolarizada o la abierta.

Módulo.- Actividades de enseñanza-aprendizaje que tienen como objeto relacionar elementos para conformar un tema o materia y cuya reunión constituye un curso.

Osteoporosis.- Formación de espacios anormales en el hueso sin descalcificación por la ampliación de sus conductos.

Tejido intersticial.- Tejido conjuntivo entre los elementos celulares propios de un órgano, que constituye la estroma de éste.

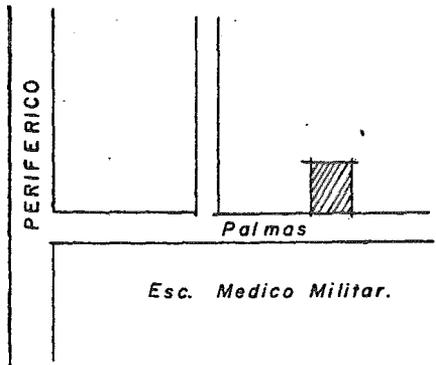
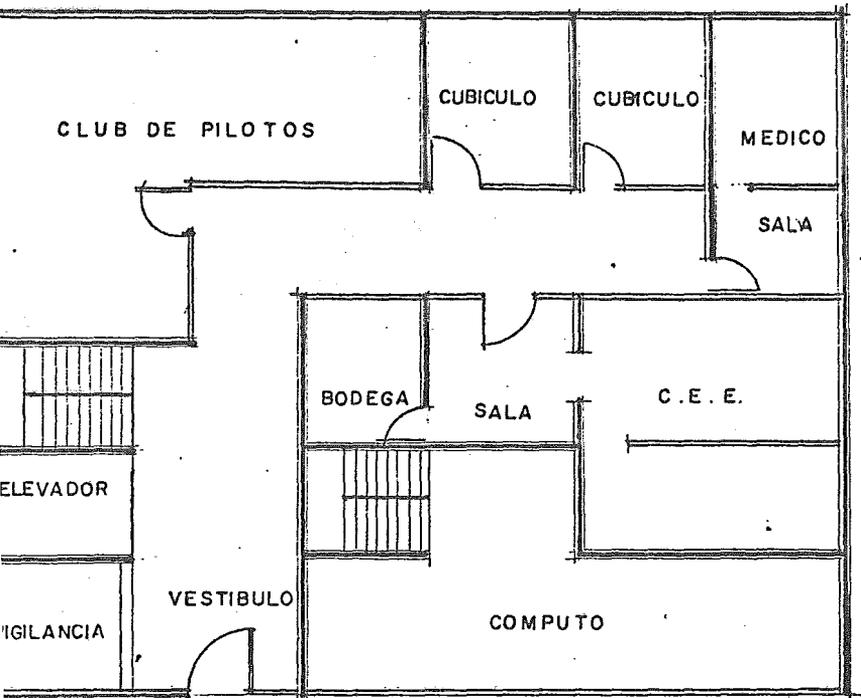
Tejido fibroso.- Variedad de tejido conjuntivo constituido por fibras reunidas en fascículos compactos, adherentes y entrecruzados que forma los tendones, membranas de envoltura, aponeurosis, etc.

Persbicie.- Hipermetropía adquirida por efecto de la edad; visión confusa de cerca y clara de lejos, efecto de la disminución del poder de acomodación por debilidad del músculo ciliar y menor elasticidad del cristalino.

Sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje.- Acción y efecto de ordenar las actividades que implica el proceso de enseñanza-aprendizaje, de modo que este sujeto a principios, reciba la organización adecuada y elimine el azar hasta donde sea posible, por el hecho de haber sido adecuadamente probado.

A N E X O S

1. Plano del Sindicato de Pilotos Aviadores de México.
2. Formato de la entrevista de pilotos jubilados.
3. Formato de la entrevista de pilotos pre-jubilados.
4. Formato para el vaciado de datos de jubilados.
5. Formato para el vaciado de datos de pre-jubilados.
6. Estructura programática.
7. Programa Motivacional.
8. Programa Auto-instructivo.
9. Plan vida objetivos, y características del programa.
10. Gráfica No. 1 pilotos jubilados.
11. Gráfica No. 2 pilotos pre-jubilados.



GUIA DE PILOTOS JUBILADOS

Estimado entrevistador:

La entrevista se dirige a la obtención de las impresiones sobre los posibles problemas del retiro. La percepción de sí mismo al dejar de ser piloto activo; las medidas que tomó antes y después del momento del retiro, así como las recomendaciones que sugiera para que los pilotos en servicio se preparen para la jubilación, ya que forman parte de los objetivos fundamentales de esta técnica.

Se recomienda una estrategia que aborde ciertas opiniones en orden de menor a mayor involucramiento del entrevistado, la técnica deberá adecuarse a las posibilidades de comunicación, interés y experiencia que el jubilado pretende.

Datos de identificación.

Nombre:

Años de jubilado.

Escolaridad:

Compañía:

Estado civil:

Temas de referencia.

1. ¿ Cómo considera el hecho de la jubilación ?
¿ Fué un problema personal y/o familiar ?
¿ Estima que es general a todos los pilotos ?
2. ¿Cuál fue la impresión o vivencias inmediatas al retiro? [
(traumáticas, difíciles, intrascendente)
3. ¿ Qué tipo de actividades emprendió al retiro ?
4. ¿ Qué medidas tomó usted para preparar su retiro ?
(económicas, familiares, educativas, ocupacionales...)

5. ¿ Cómo calificaría usted su desempeño profesional del piloto ?
6. ¿ Qué tipo de personas integran su vida social ?
7. ¿ Qué recomendaciones daría usted a los activos para su preparación al retiro ?
8. ¿ Estaría dispuesto a participar en actividades de orientación y capacitación para el retiro ?

GUIA PARA PILOTOS PRE-JUBILADOS

bre:

pañía a la que presta sus servicios:

s de servicio:

ado civil :

olaridad:

go en la compañía:

Comó considera actualmente la carrera de piloto aviador ?

a) ¿ Qué importancia cree que un piloto le da a su trabajo en comparación a otro tipo de actividades sociales, familiares, etc. ?

b) ¿ Con que tipo de personas realiza sus actividades sociales?

¿ Qué tipo de persona considera que es el piloto en base al desempeño de su trabajo ?

a) ¿ Piensa que este tipo de trabajo necesita mucha dedicación?

b) ¿ Cree que los pilotos son felices con su carrera?

¿ De acuerdo al desarrollo de su profesión cree estar preparado para su jubilación ?

a) ¿ Qué haría después de jubilarse ? (ejemplos)

b) ¿ Cree necesitar ayuda profesional ?

¿ Podría sugerir algunas ideas para emprender la etapa de la jubilación?

¿ Cree que pudiera haber alguna posibilidad de atender problemas pre-jubilatorios.

PROGRAMA DE PREPARACION AL RETIRO

GUIA DE ENTREVISTA JU-1

1 DATOS DE IDENTIFICACION

Nombre _____ Años de Jubilado _____
Claridad _____ Estado Civil _____ Compañía _____

11 TEMAS GUIA

Concepto sobre la jubilación: ¿problema general, familiar o personal?

.....
+ -

Vivencias inmediatas al retiro (positivas-intrascendentales negativas).

.....
+ -

Medidas tomadas para planear la jubilación (económicas, ocupacionales, familiares)

.....
+ -

Autoevaluación del desempeño profesional

$\frac{+}{+}$ $\frac{-}{-}$

Recomendaciones a los activos para preparar el retiro

$\frac{+}{+}$ $\frac{-}{-}$

Disposición para participar en acciones de capacitación para el retiro

$\frac{+}{+}$ $\frac{-}{-}$

Autoevaluación del desempeño profesional

$\frac{+}{-}$

Recomendaciones a los activos para preparar el retiro

$\frac{+}{-}$

Disposición para participar en acciones de capacitación para el retiro

$\frac{+}{-}$

PROGRAMA DE PREPARACION AL RETIRO
GUIA DE ENTREVISTA PRE-1

1 DATOS DE IDENTIFICACION

Nombre y rango _____ Compañía _____
Años de servicio _____ Escolaridad _____ Edo. Civil _____

II TEMAS GUIA

Valuación de la carrera de piloto (en relación a familia, vida social y otras).

• • • • •
+ -

Autoestima de su vida profesional.

• • • • •
+ -

Concepto sobre la jubilacion.

• • • • •
+ -

Perspectivas o planes en cuanto la jubilacion

• • • • •
+ -

Necesidad de ayuda profesional para el retiro (nula-alta)

• • • • •
+ -

Recomendaciones a la asociacion para facilitar el cambio al retiro.

• • • • •
+ -

C A M P O	PSICOSOCIAL	FINANCIERO	ADMINISTRATIVO
NIVEL MOTIVACIONAL	TEMAS 1. 2. 3. n...	TEMAS 1. 2. 3. n...	TEMAS 1. 2. 3. n...
AUTOINSTRUCTIVO I.	MODULOS 1. 2. 3. n...	MODULOS 1. 2. 3. n...	MODULOS 1. 2. 3. n...
SEMIESCOLARIZADO II.	CURSOS 1. 2. 3. n...	CURSOS 1. 2. 3. n...	CURSOS 1. 2. 3. n...

A.S.P.A. DE MEXICO

PROGRAMA DE PREPARACION PARA EL RETIRO

NIVEL MOTIVACIONAL

" LA JUBILACION "

MEXICO, D.F.

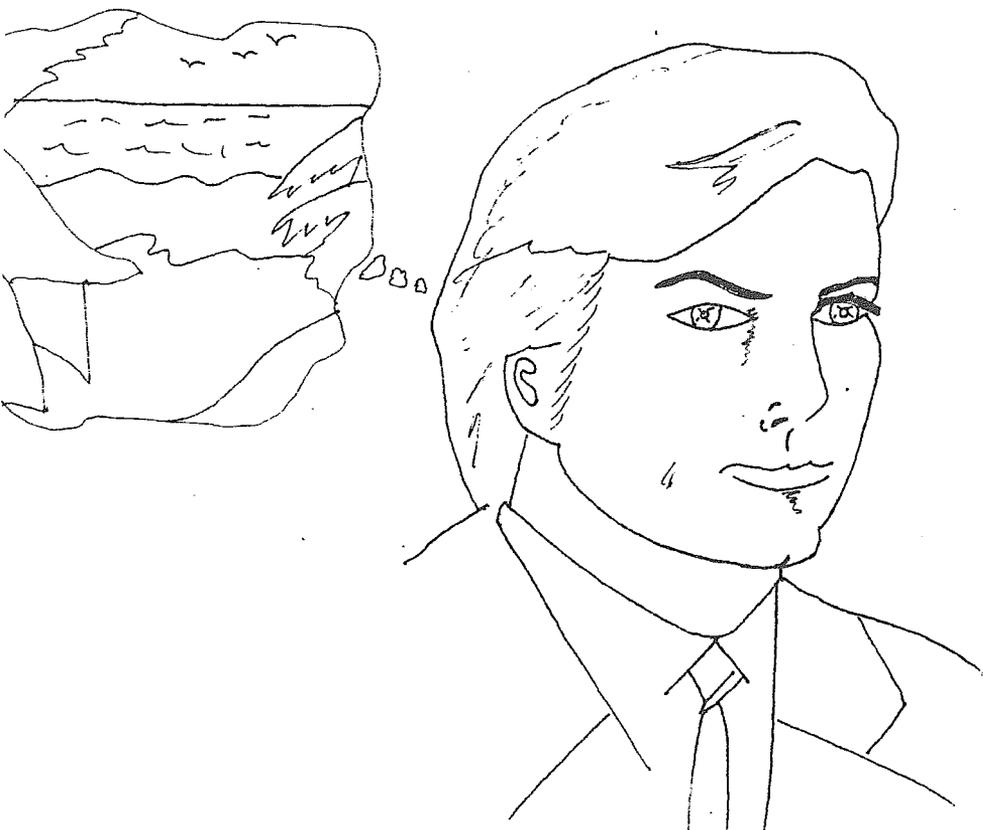
1987

LA JUBILACION

¿ MUERTE O RESURRECCION ?

¿ Hay vida en la jubilación? ¡claro que sí! Y no se ría. Si usted tiene 25 años, 40 ó 55, llegará el día en que deba hacerse esa pregunta.

Cuando piensan en ella, los jóvenes trabajadores suelen imaginarla como un período de vacaciones pagadas no ensombrecido por la perspectiva del regreso. Para los mayores resultará con más frecuencia inquietante. A los muy próximos quizás angustie tanto la perspectiva de enfrentarse a los días completos en casa, como el deterioro de un salario que estará sujeto a otras formas.



Para el hombre moderno la jubilación es un paso tan importante en la vida como la recepción profesional el primer trabajo, o el matrimonio. Y darlo casi al final del camino, cuando aparentemente el tiempo ya juega las contras, puede traer miedos nunca antes conocidos.

Todos hemos escuchado la anécdota de Fulanito que se enfermó al día siguiente de la jubilación y nunca levantó la cabeza. O de cómo Sutanito destruyó un matrimonio de 45 años en cuanto no pudo salir de su casa con la constancia de antes. O el caso de Menganito que se entregó a todos los vicios en la medida en que sus energías se lo permitieron.



Son para dar en qué pensar, tales historias. Y aunque casi todo mundo les dá crédito sin mayores averiguaciones -como sucede con los rumores-, y efectivamente pueden estar exagerando y generalizando casos aislados, lo cierto es que desde hace años los estudiosos del comportamiento están de acuerdo en que la jubilación tiene efectos imprevistos.

El principal problema, dicen los estudiosos, es que casi nadie se prepara para convertirse en un jubilado (a fin de cuentas una recompensa), y cuando el tiempo de dar el paso inevitable llega, esa falta de previsión contribuye a provocar en muchos la idea de que se han convertido en "desechos industriales".

La creciente extensión de los servicios de seguridad social, la presión de una fuerza de trabajo joven cada día mejor preparada, los costos internos de las empresas, las nuevas políticas de personal, y otros factores, han contribuido a una tendencia a disminuir la edad de la jubilación en los países industrializados. En México esto es perceptible en el caso de los grandes conglomerados empresariales, las compañías aéreas por ejemplo. Y sin duda será la norma en el futuro.



A.S.P.A. DE MEXICO

PROGRAMA DE PREPARACION PARA EL RETIRO

MODULO AUTO-INSTRUCTIVO

"LA NUTRICION"

MEXICO, D.F.

1987

DESCRIPCION GENERAL

Los módulos autoinstructivos son materiales de aprendizaje elaborados para el personal en servicio y los pilotos retirados que tengan interés en adquirir conocimientos y habilidades del área psicosocial.

En general, no demandan muchos conocimientos previos por parte del usuario, de ahí la denominación de los módulos, en lugar de secciones. El lector puede abordar casi cualquiera de ellos de acuerdo a un particular interés, o bien puede fijarse una serie que se complemente con asesorías, conferencias o cursos impartidos por la Asociación.

De esta manera es posible aprovecharlos en dos sentidos como actividades de cultura general o como cursos formales semi-escolarizados.

En ambos casos, los módulos están organizados en una estructura formada por las siguientes partes:

- Objetivo
- Conocimientos previos
- Evaluación inicial
- Entre ejercicios
- Evaluación final

OBJETIVO:

Que el participante identifique por escrito los componentes de la nutrición de acuerdo a la bibliografía fundamental.

PRE-TEST

Conceptos

Definiciones

Salud

()

Acción y efecto de alimentar o alimentarse

Edad madura

()

Estado en que el ser organico ejerce normalmente todas sus funciones.

Alimentación

()

Acción y efecto de nutrir. Función mediante la cual los seres vivos reparan sus pérdidas y materiales energéticos por medio de los alimentos.

Nutrición

()

Aquellas en que el hombre ha adquirido ya todo el vigor de que es susceptible.

Hábito

()

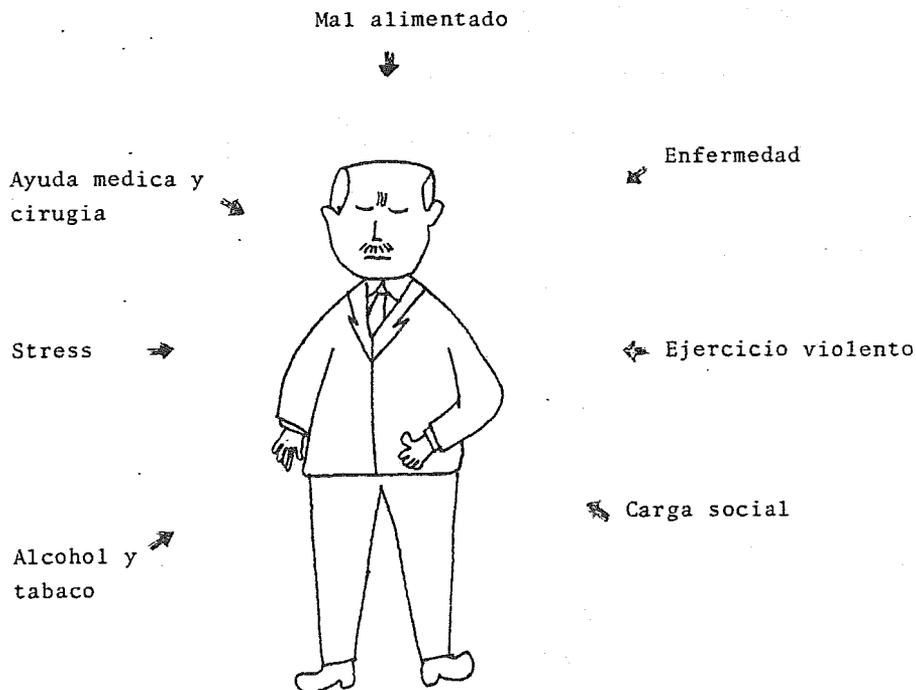
Facultad que se adquiere por larga y constante práctica.

NUTRICION

Toda persona esta propensa a enfermarse gravemente o ligeramente; dependiendo de sus factores internos y externos. Los factores internos corresponden a los heredados y los externos a los hábitos de vida.

En la edad mediana, es cuando más los hábitos de vida favorecen o gravan las enfermedades que destruyen los organos, así como las defensas del organismo.

Estos son elementos externos e internos, que afectan a la nutrición, propiciando una denigrante y rápida vejez.



Una caloría, es una medida del calor que es consumido normalmente, por los ejercicios que realizamos en nuestras actividades cotidianas. Por lo tanto, si las calorías que se ingieren no se consumen, entonces tendemos a engordar.

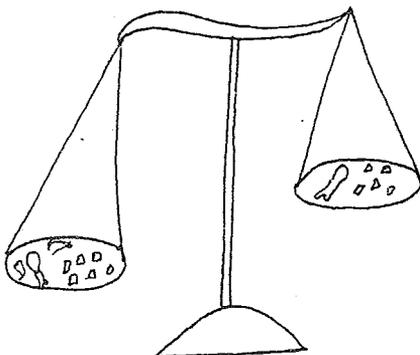


Como ya se menciono, la nutrición es uno de los factores que determina la forma en que envejece cada persona.

Así, la alimentación de cada persona debe estar sujeta a: la edad, el sexo, las actividades físicas que se realicen, al peso y talla, al estado nutricional y a las enfermedades que se padescan.



Se puede tener una alimentación balanceada, sin alimentos que nos intoxiquen y de acuerdo a las características mencionadas anteriormente.



La nutrición es uno de los factores más importantes que determinan la forma en que se envejece, y para un anciano es uno de los pilares básicos para vivir.

Las necesidades nutricionales son casi las mismas que las de un adulto normal con la diferencia, que el anciano debe recibir menos calorías con el mismo porcentaje de nutrientes esenciales que recibe un adulto, ya que la actividad de la persona de edad avanzada, disminuye en comparación con la de un adulto.

EJERCICIOS:

1. De acuerdo al texto, la alimentación y la higiene son factores _____, así, como las emociones corresponden a factores _____.

2. Dado lo anterior, a que edad y como van a repercutir los hábitos de vida.

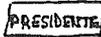
3. Diga que factores externos e internos determinan la forma en que envejece cada individuo.

4. Diga si las necesidades nutricionales de una persona edad avanzada son las mismas que las de un adulto, y que.

5. Mencione a que características debe estar sujeta la alimentación de cada persona.

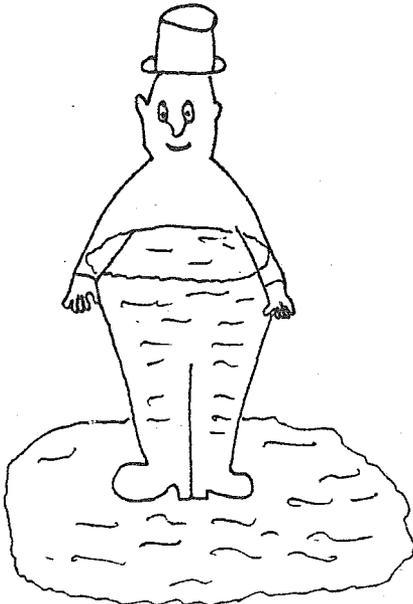
CONSIDERACIONES EN LA ALIMENTACION Y TIPOS DE VITAMINAS

Dentro de la alimentación de las personas de mayor edad, se debe evitar el alto consumo de calorías vacías como: sal, dulces, alimentos con grasas saturadas, etc. Estos proporcionan una alta calidad de calorías pero de los demás nutrientes como: proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas y minerales, poseen muy poca cantidad y de mala calidad.



El consumo de grasas saturadas que son principalmente de origen animal, favorecen el aumento de colesterol sanguíneo y la arteriosclerosis.

Por otra parte, el consumo de agua no debe ser ni aumentado ni disminuido. Un promedio de agua extra es muy bueno.



Así, como disminuye la calidad y cantidad de las sustancias que intervienen en la digestión, los alimentos que se proporcionen, no deben ser muy procesados ni condimentados.

Existen alimentos que van a proporcionar vitaminas, proteínas, minerales, hidratos o carbohidratos y grasas.

Las vitaminas sirven para la asimilación de elementos, y ayudan a la síntesis alimenticia.

Vitamina " A "	Ayuda a la vista y a fortalecer los huesos.
Vitamina " B "	Ayuda al sistema nervioso.
Vitamina " C "	Ayuda al desarrollo de defensas.
Vitamina " D "	Ayuda al fortalecimiento de huesos y músculos (en combinación con el sol). Las personas que pasan la mayor parte en la sombra, necesitan mas de estas vitaminas.

EJERCICIOS:

- Debido a un alto consumo de sal y alimentos condimentados, producen una alta cantidad de _____
- Que tipo de padecimientos, aparecen al consumo de grasas saturadas.

8. En base a lo anterior cuantos vasos de agua, deben tomar las personas de mayor edad. _____

9. De acuerdo a la vista de vitaminas, cuales ayudan a la síntesis alimenticia.

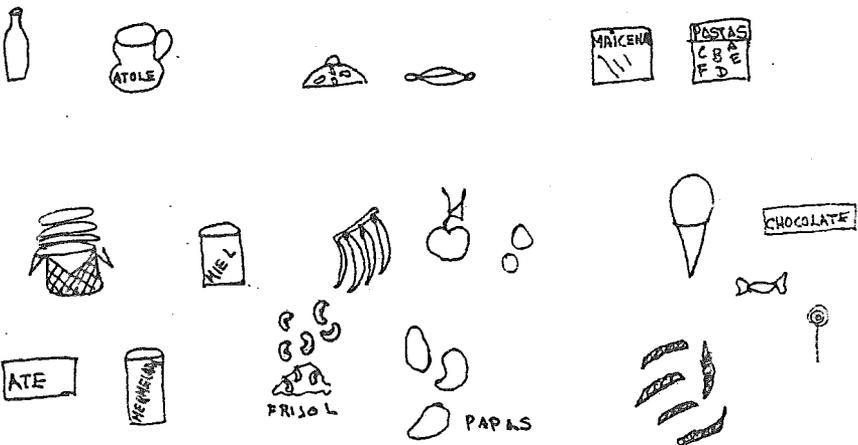
10. Diga que tipo de vitaminas, ayuda a la vista y al fortalecimiento de los huesos.

ALIMENTOS QUE PROPORCIONAN PROTEINAS, MINERALES, HIDRATOS Y GRASAS.

Carbohidratos:

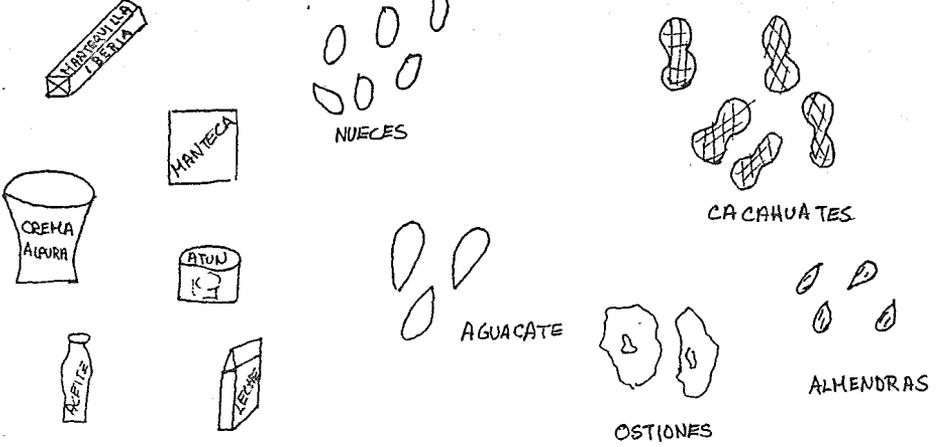
Los carbohidratos dan calorías y azúcares al organismo, llevan a los músculos y ayudan a purificar la sangre. Entre mayor sea la actividad, se necesitara ingerir más carbohidratos.

Alimentos altos en carbohidratos.



Las personas diabéticas deben suprimir estos alimentos

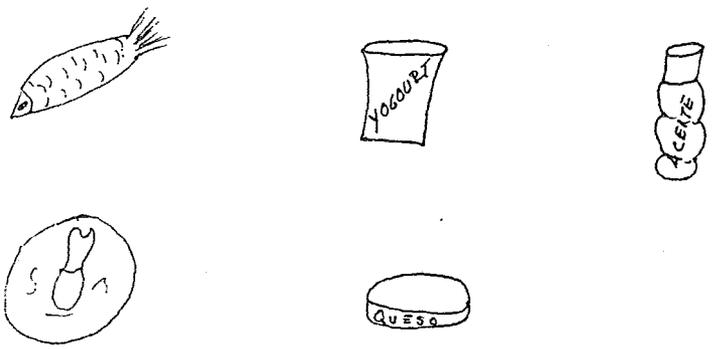
Grasas:



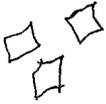
Proteinas:

Las proteínas proporcionan las calorías mas importantes y necesarias que requiere el cuerpo humano. Las proteínas se queman produciendo calor y sus funciones son básicamente restauradoras ya que auxilian a las grasas y carbohidratos cuando estos no son capaces de almacenar calorías.

Son esenciales para lograr el equilibrio de la cantidad de nitrógeno que han de conservar los tejidos vitales, evitando su destrucción.



Alimentos altos en proteínas:



CARNE DE RES



POLLO



NUECES



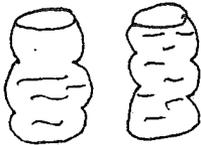
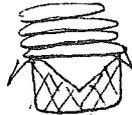
HUEVOS



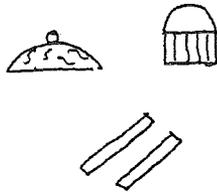
Alimentos bajos en proteínas:



VERDURAS



AGUAS



Los minerales sirven para la absorción de oxígeno y ayudan a la síntesis alimenticia. Dentro de éstos tenemos el calcio y el fósforo que ayudan a la osificación y el hierro, que ayuda a la coagulabilidad, también encontramos el sodio.

Alimentos altos en potasio:



NARANJAS



PAPAS



ESPARRAGOS



DURAZNOS



ZANAHORIAS



PLATANOS



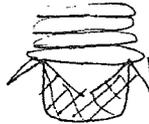
Alimentos altos en fosforo:



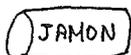
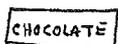
HUEVOS.



Alimentos altos en calcio:



Alimentos altos en minerales:



CULOETA AHUMADA

Las personas hipertensas deben suprimir estos alimentos.

EJERCICIOS:

11. De acuerdo al texto, el mango, las leguminosas, manzana, chocolates, etc. , a que tipo de funciones ayudan.

12. Con que tipo de alimentos tendemos a engordar demasiado.

13. Para obtener un equilibrio en la cantidad de nitrógeno, y conservar los tejidos vitales, que tipo de alimentos se deben consumir.

14. Mencione cinco alimentos bajos en proteínas.

15. Mencione cinco alimentos altos en proteínas.

EVALUACION

- 1.- Mencione tres factores externos, que influyen en una deteriorada y rápida vejez.
- 2.- Mencione tres factores externos que influyen en la vejez de cada individuo.
- 3.- Que tipos de alimentos contienen proteínas y minerales, mencione dos de cada uno.
- 4.- Las personas diabéticas qué tipo de alimentos deben suprimir.
- 5.- Mencione tres alimentos que contengag fosforo, potacio y calcio.
- 6.- Mencione tres alimentos que contengan minerales.
- 7.- Que tipo de alimentos deben suprimir las personas hipertensas, mencione tres.
- 8.- De acuerdo al programa, elabore una dieta bien balanceada y normal que contenga: proteínas, carbohidratos y grasas.

BIBLIOGRAFIA

Valenzuela Hernandez Rogelio. Manual de nutrición. 10 ° edición Ed. Interamericana. México 1982.

Dr. Segotore Luigi. Diccionario Médico. Peide Ed. Peide Barcelona 1976.

Mac. Bryde Blacklow. Signos y síntomas fisiopatologicos aplicada. Interpretación clínica 5° edición México 1973.

Schires B. David. Medicina familiar, guía práctica Ed. Mac - Grawhilm México 1983.

PLAN DE VIDA

P R E S E N T A C I O N

Con esta fecha, ASPA pone en circulación un vehículo gráfico que pretende contribuir a la comunicación y desarrollo humano integral de los miembros de este organismo.

Seleccionar y difundir información de importancia para todo profesional de la aviación, no es tarea sencilla.

Es obvio que los pilotos constituimos un conjunto particular, afrontamos condiciones similares a los de otros trabajadores, pero a la vez encaramos problemas específicos que derivan de las peculiaridades de nuestro trabajo:

Tensión nerviosa

Aislacionismo

Escasa relación familiar y social

Angustias y altibajos emocionales

Todo esto revela en buena medida el costo de la actividad profesional que elegimos.

La rutina laboral nos hace personas un poco más complicadas que el promedio. Pocos de entre nosotros logran compaginar exitosamente las demandas del trabajo con la vida familiar y el desarrollo personal. Los más nos encontramos ante realidades difíciles de sortear, aunque a ojos de otras personas parezcan insignificantes. Somos más bien individualistas; estamos acostumbrados a mandar, a fincar nuestras decisiones en datos objetivos y a correr riesgos; nuestra vida social es reducida y no somos muy afec-

tos a leer.

Por este motivo, "Plan de Vida" posee características distintas a las de cualquier artículo o folleto de divulgación. Se nutre fundamentalmente de los aportes de los asociados que deseen aprovechar este instrumento para plantear problemas y opciones de solución, en torno a los factores que influyen en el comportamiento general del piloto como ser humano.

Este nuevo medio de comunicación tiene el propósito de formar conciencia acerca de la importancia de asumir actitudes positivas ante el futuro inmediato y mediano, en una dimensión tanto personal y social, como familiar y laboral. Trataremos de hacerlo adaptado y variado, de acuerdo a los planteamientos y necesidades que los usuarios vayan indicando, y de dar a los artículos una secuencia y unidad tales que se constituyen en un acervo de información o de lecturas, ligeras pero útiles, que puedan aprovecharse en cualquier momento.

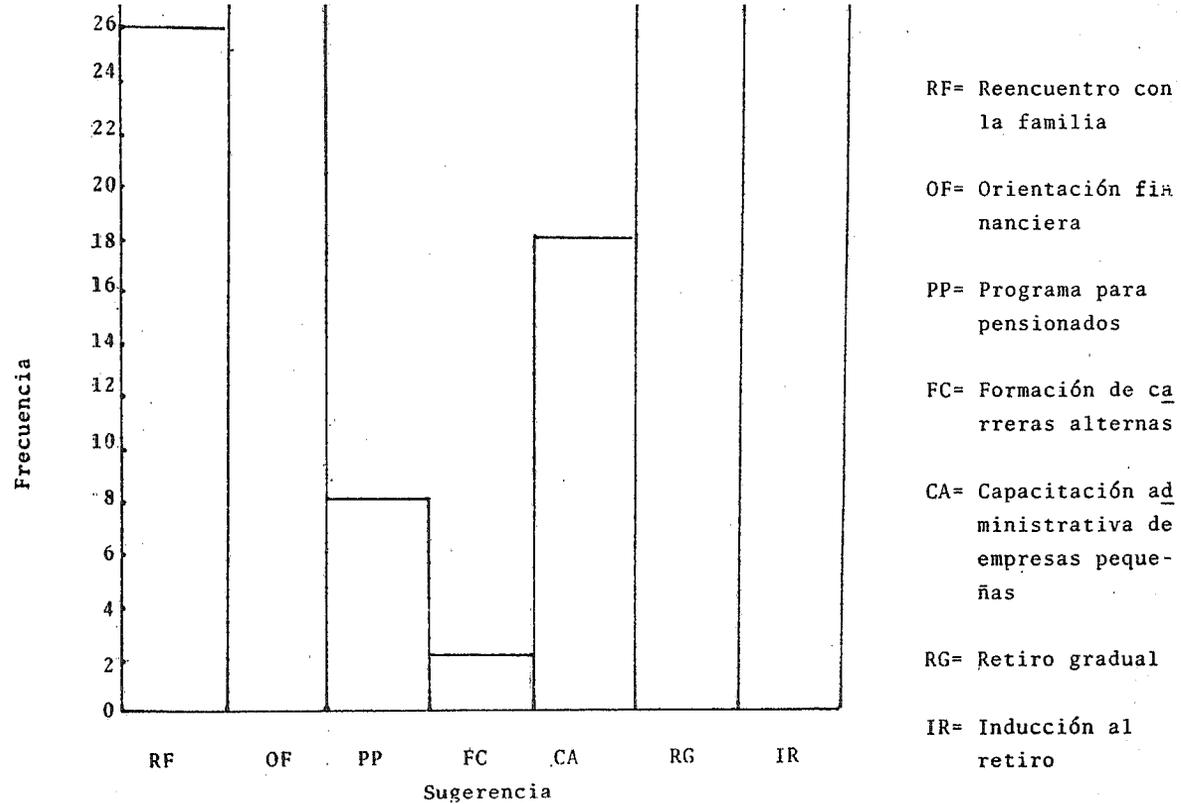
Si el desarrollo del piloto aviador debe cubrir aspectos de orden técnico, científico, cultural, individual y social, y sostenerse a lo largo de las distintas etapas de la existencia en favor de la superación armónica de sus capacidades, "plan de vida" pedirá la participación del personal activo, pero sobre todo la de los compañeros retirados, quienes con su experiencia contribuirán notablemente a lograr los objetivos de comunicación y mejoramiento del gremio.

Los temas se organizarán en desplegados de circulación mensual, y contendrán información, comentarios y planteamientos en 3 secciones específicas: interacción humana, administración y finanzas.

El formato de los desplegados permitirá la ordenación de tópicos en los 3 apartados señalados, que podrán encuadernarse o reunirse en una carpeta que para tal efecto se distribuirá entre los in-

teresados.

Si usted, compañero piloto, considera que pudiera aportar algo de su experiencia a través de pequeños escritos (no más de tres cuartillas), para que la comunidad que forma ASPA pueda recibir un comentario, circunscribir un problema, describir opciones o proponer soluciones a los conflictos humanos, financieros y sociales que importan a nuestro gremio, mucho agradeceremos dirigirse al Centro de Estudios y Estadística de esta Asociación.



Gráfica 1 Representa las sugerencias obtenidas en las entrevistas con pilotos jubilados abscisa (sugerencias) ordenadas (sujetos).