

114
25



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ANALISIS Y ELABORACION DE UNA PROPUESTA
INTEGRAL DE PREPARACION PSICOLOGICA
PREJUBILATORIO Y JUBILATORIO EN UNA
INSTITUCION DEL SECTOR SALUD.

T E S I N A

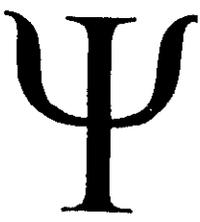
PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A

MA. DEL ROCIO MARTINEZ LOMELI

DIRECTORA DE TESINA: LIC. MA. DEL CARMEN GERARDO PEREZ



MEXICO, D. F.

MARZO 1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

A Dios:

Gracias Señor, por darme una familia como la que tengo, porque me haz dado el ánimo y el orgullo para poder salir adelante, por enseñarme que cada día se debe apreciar y disfrutar como si fuera el último día de nuestra vida.

A mi padre:

En donde estés, te agradezco el amor que me diste y el enseñarme que aún ante la enfermedad y demás adversidades, es necesario levantarse y seguir adelante

A mi madre:

Gracias por darme la vida, por tener fe en mí, por la confianza y apoyo que siempre me haz dado, porque aún en los tiempos difíciles nunca te haz rendido, por tu alegría, por tu amor, por todo el sacrificio y el trabajo que implica ser Padre y Madre a la vez, en fin Gracias por ser como eres

A mi esposo:

Te agradezco el amor y el apoyo que me haz dado, aún en los tiempos difíciles cuando ambos hemos querido claudicar

A mi hijo:

Mi amor, espero que algún día comprendas que cada paso que he dado en mi vida, lo hago pensando en ti, en el gran amor que te tengo y en la responsabilidad que representa ser madre y ejemplo de alguien tan inteligente como tú

Espero que al pasar el tiempo, sientas orgullo cuando tengas que referirte a lo que eran tus padres en tu vida, pues por mi parte estoy ya, orgullosa de tenerte a ti.

A mis hermanos:

Manuel (allá donde estés), Capitán, Ana, Salvador, Héctor, Wendy, Gûero, Cristina, Paty, Martha, Jorge, Marilú y Kon, Gracias porque han cumplido muy bien su papel. Los quiero mucho.

Dedicación especial al ***Ing. Gonzalo Martínez Corbalá***, que desde el momento en que lo conocí y tuve la oportunidad de colaborar con él y ser parte de su equipo, supe lo que implica ser profesional, tener carácter, energía y que aún cuando se tiene la oportunidad de coordinar y dirigir encomiendas de gran responsabilidad, nunca se debe perder la esencia de lo que es ser *humano*.

Al ***Lic. Roberto Hernández Ríos*** y a la ***Lic. Lourdes Zarco Vega*** por ser antes que nada amigos, por ser exigentes cuando tenían que serlo y comprensivos cuando fue necesario.

Quiero agradecer también a mi directora de tesis, ***Maestra Carmen Gerardo Pérez***, que sin su confianza, regaños y palabras de aliento no hubiera sido posible este trabajo.

INDICE

	Pág.
Introducción	4
1.- Jubilación	
1.1 Marco Histórico	7
1.2 Diferentes Conceptos de Prejubilación-Jubilación	9
1.3 Actividades hacia la Jubilación	11
1.4 Edad Madura	15
1.4.1 Funcionamiento Físico, Sensorial y Psicomotor	16
1.4.2 Diferencias sexuales	19
1.5 Vejez	20
1.5.1 Funcionamiento Físico, Sensorial y Psicomotor	22
1.5.2 Diferencias Sexuales	25
2 - Aspectos Psicológicos, Intrínsecos a la Jubilación	
2.1 Cambios Psicológicos	27
2.1.1 Desarrollo Intelectual	28
2.1.2 Autoestima	31
2.2 Cambios Psicosociales	35
2.2.1 Familia	36
2.2.2 Plan de Vida	38

3.- Propuesta de Programa Integral de preparación psicológica para el personal de Instituciones Gubernamentales en las etapas Prejubilatoria-Jubilatoria	
3.1 Antecedentes	41
3.2 Metodología	44
3.3 Diagnóstico	46
3.4 Programa Integral de Preparación Psicológica Prejubilatoria-Jubilatoria	48
3.5 Objetivo General	48
3.6 Objetivos Particulares	49
3.7 Estrategias	50
3.8 Desarrollo y Procedimiento	50
3.9 Evaluación y Seguimiento	62
Conclusiones y Recomendaciones	63
Bibliografía	65
Anexos	66

INTRODUCCIÓN

La vida de todos está señalada por determinadas etapas; y los procesos de desarrollo son únicos para cada individuo, los cambios previsibles y normales de la vida; y entre estos se encuentran los siguientes: terminar la escuela, abandonar el hogar, empezar a trabajar, contraer matrimonio, dejar el trabajo con motivo de la jubilación.

De estos sucesos las experiencias que producen satisfacción como las que causan desasosiego pueden llevar al desarrollo y la madurez o en su extremo al estancamiento y al fracaso.

Para muchos el éxito laboral y el momento en que se vive en el cenit del desarrollo se da en la etapa de la madurez pues es el momento en que se llega a la culminación de muchos años de trabajo, esfuerzo y dedicación aunado al éxito profesional con el logro de una vida plena en el plan personal.

Pasa la vida y llega el momento cuando el trabajador se da cuenta de que ha llegado el tiempo de jubilarse y por ende se pregunta ¿ Estoy preparado para ello ?, ¿ Acaso estoy demasiado viejo para seguir trabajando ?; sin pensar que la edad cronológica de madurez o vejez es simplemente un estado mental del individuo muchas veces independiente de la propia capacidad del mismo.

La determinación y definición de la madurez y el inicio de la vejez se halla sumamente relacionados con el diagnóstico de enfermedades en las que la edad constituye un factor importante.

Algunas personas a los 47 años sienten estar adentrándose en la edad madura y otras de 58 años ni siquiera sienten haber llegado a la flor de su vida. Los investigadores difieren en lo referente al momento en el cual deben de trazar los límites (Fiske, 1980).

Es así como este vasto espacio intermedio aún no se encuentra delimitado como para que cada individuo lo divida para adaptarlo a sí mismo

Es la jubilación en sí un momento crítico en la mayoría de los casos para cualquier sujeto; llámese maduro o viejo sobre todo para aquellas personas que piensan que la vida termina cuando finaliza el periodo laboral activo del individuo.

Giovanni Tamburi (1982), menciona que “Es poca la gente que toma consciencia de su propia responsabilidad en prever el futuro”. Asimismo, dice que “Es necesario buscar que el jubilado mantenga un nivel de vida comparable con el que disfrutaba antes de serlo, ya que es el objetivo al que se desea llegar por el cumplimiento de una larga carrera completa de trabajo”, esto es que el empleado de alguna manera aportó con su trabajo, lo que se está ganando como jubilado.

Sin embargo; el aspecto económico no es lo único importante en la vida del prejubilado que es la etapa en la que la persona que esta trabajando goza de todos sus derechos y prerrogativas como trabajador activo de la institución pero se encuentra en una etapa temporal de uno o dos años previos a la jubilación y el jubilado, es el trabajador que deja de participar en forma activa en una empresa o institución, percibiendo una remuneración monetaria compensatoria por los años de servicio laborados en la misma en sí, existen otros que es importante comentar debido a la crucial participación que tienen en la vida de cualquier individuo, como lo son los factores físicos y psicológicos.

Diversas instituciones sean del sector público y/o privado han dedicado esfuerzos significativos a la atención de los jubilados; sin embargo, hasta ahora se han realizado considerando por separado a la población próxima a la jubilación y a los derechohabientes ya jubilados, lo cual ha implicado un doble trabajo en beneficio de un sólo universo poblacional receptor de estos programas, que ha futuro son los jubilados.

De aquí se derivó la finalidad de esta tesina, la cual es proponer un Programa Integral de preparación psicológica prejubilatorio - jubilatorio para empleados de una organización gubernamental. El trabajo se encuentra desarrollado de la siguiente forma:

En el capítulo 1 se define el concepto de prejubilación así como la jubilación; que de manera general es el proceso por el cual se pasa de una actividad laboral a una actividad ,parcial o permanente, según lo decide el individuo.

Este proceso puede acontecer en alguna de las dos etapas en la vida adulta del sujeto. Ya sea en la edad madura o en la vejez.

En el capítulo 2 se reseñan los cambios que se presentan en esta etapa de la vida; tanto en los aspectos físicos, psicomotores, sensoriales y sexuales; puesto que a medida que avanza la edad se manifiestan cambios paulatinos en estas áreas con gran repercusión en la actitud y en la toma de decisiones de lo que será la vida futura del jubilado, qué actividades realizará, cuál será su plan de vida, entre otros aspectos.

En el capítulo 3 se lleva a cabo la Propuesta del Programa- Integral de preparación psicológica prejubilatorio - jubilatorio; de acuerdo al análisis de los Programas de capacitación para el retiro y el Programa de atención integral a jubilados y pensionados elaborados y aplicados en una institución gubernamental.

La propuesta se conformó de la siguiente forma: antecedentes de las etapas prejubilatoria – jubilatorio, la metodología, un diagnóstico, la filosofía, los objetivos a seguir las estrategias, el desarrollo, la evaluación y el seguimiento. Estos factores son los que determinan que se convierta en Programa; siendo su propósito el contemplar los ámbitos prejubilatorio – jubilatorio. Se pretende que sea impartido en 5 módulos, con un total de 80 horas.

Así, es importante concluir que una buena preparación de las personas prejubiladas - jubiladas les ayudará a una mejor incorporación a su ámbito social.

1. JUBILACIÓN

1.1 Marco Histórico

La Seguridad Social, en nuestro país tiene antecedentes de honda raíz prehispánica; tres pueblos mesoamericanos incorporaron dentro de su vida comunitaria diversas manifestaciones de lo que actualmente pertenece a esta esfera, Mexicas, tecpanecas y texcoicanos se destacaron en su preocupación por amparar a diferentes grupos; que en razón de carencias derivadas de su actividad p bien debido a su edad avanzada quedaban desprotegidos o incapacitados. Las aportaciones de estos pueblos indígenas constituyen una noble herencia que a lo largo de su historia México ha sabido acrecentar.

Durante la época colonial Hernán Cortés promovió mediante cédula real en 1526 la asignación de pensiones como compensación por servicios prestados durante la conquista de México.

Poco tiempo después; las Leyes de las Indias establecieron algunas medidas que buscaban prevenir en la Nueva España los riesgos de trabajo que con más frecuencia afectaban a los indios.

La Guerra de la Independencia supuso un lapso de fermentación que posteriormente haría cristalizar inquietudes sociales bajo la forma de Leyes de Protección a los Trabajadores. En 1824; ya consumada la Independencia aparecen disposiciones que confieren a la Hacienda Pública facultades para aplicar descuentos a diversos núcleos de trabajadores, ello con el propósito de construir un **FONDO DE PENSIONES**. (ISSSTE 1996).

Una década después; se comenzó a otorgar a los empleados civiles incapacitados una jubilación y es éste el primer antecedente de la Pensión por Invalidez.

En nuestro país, los esfuerzos por contar con un cuerpo sólido de prestaciones en respuesta a las necesidades de la clase trabajadora han tenido en el Estado a un promotor consciente

de su rica tradición histórica.

En el ámbito legislativo; antes de la Revolución Mexicana, no son muchos los antecedentes que dan cuenta de intentos formales y organizados de protección a los trabajadores. Entre 1904 y 1906 existieron dos estados de la federación (México y Nuevo León), que tenían leyes similares en su contenido; en donde se reconocían los accidentes de trabajo y apuntaban a la responsabilidad patronal en la Indemnización (ISSSTE, 1996).

En 1911, Francisco I. Madero incluyó en su programa como candidato a la Presidencia de la República el compromiso de expedir Leyes sobre Pensiones o indemnizaciones por accidente de trabajo. Durante el turbulento periodo que siguió a la caída de Madero en 1913, las diferentes fuerzas revolucionarias trataron de reglamentar en medio de la inestabilidad reinante las condiciones de los trabajadores.

Destacan las propuestas sobre Seguridad Social contenidas en el Plan de Guadalupe, expedido en 1913, así como las cláusulas y adiciones que en tal sentido se le agregaron el año siguiente.

Es con Venustiano Carranza y a través del Constituyente de 1917 cuando se consigue plasmar en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (promulgada el 5 de febrero de 1917), en el artículo 123 el contenido sustantivo y garantía jurídica, a los aspectos económicos, políticos y sociales del trabajo. Lo que convirtió a México en la primera nación que otorgó rango constitucional a los derechos de los trabajadores. (ISSSTE 1996).

En las décadas de los años 20 y 30 de nuestra era; el crecimiento acelerado de la economía y la consolidación del Estado hicieron necesaria la promulgación de leyes, así como la de

instituciones que sostuviesen con su estructura los diversos aspectos del bienestar social. Por lo que surgió así, el proyecto de Ley de Accidentes Industriales en 1922 cuya aportación consistió en la creación de una Caja de Riesgos Profesionales.

Un avance en materia de prevención social es la Ley de Pensiones civiles y de retiro del 12 de agosto de 1925; con su promulgación se constituyó en el primer esfuerzo de aplicación concreto de postulados, ideas, teorías o inquietudes dispersas a lo largo de décadas del México Revolucionado. De 1960 a la fecha; dicha ley ha tenido varias modificaciones en su diferentes rubros, no concernientes al objetivo de la presente tesina, que abarca los aspectos del prejubilado y del jubilado de forma integral.

A pesar de los esfuerzos que se han realizado, hasta el momento no se ha planteado un programa que englobe los aspectos prejubilatorios y jubilatorios en un solo contenido por lo que a continuación se les abordará..

1.2 Diferentes conceptos de prejubilación y jubilación.

La Prejubilación es la etapa en la que la persona que está trabajando goza de todos sus derechos y prerrogativas como trabajador activo de la Institución, pero se encuentra en una etapa temporal de 1 o 2 años previos a la jubilación.(ISSSTE 1996). En esta el trabajador puede o no ser consciente de que ha de prepararse para su vida futura; en un contexto que le situará fuera de la actividad económicamente remunerada en la que se ha desempeñado por un periodo máximo de 28 años en el caso de las mujeres y 30 años en el de los hombres. Esto, es importante subrayarlo, debido a que implica un cambio de gran magnitud en la vida del individuo, ya que en la mayoría de los casos se romperán hábitos que han venido reforzándose por más de 20 años y que forman parte del individuo.

El ser humano de una u otra forma está preparando su futuro, pues cada uno va a vivir el tipo de vejez que este a su alcance, a través de su forma cotidiana de vivir. En está sentido desde la perspectiva de los programas de atención prejubilatorio se considera que las

personas deberían de tomar las medidas más adecuadas para una jubilación satisfactoria, decidir qué tipo de vida quieren para entonces, en qué elementos vitales se van a apoyar, quiénes serán sus amigos, entre otros (Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990). Los años inmediatamente anteriores a la jubilación suponen un buen momento para planear lo que será el futuro del individuo; ya que se considera que la persona cuenta con las mejores condiciones para prepararse en los aspectos físico, emocional e intelectual. De hecho un Programa de capacitación para el retiro de empleados del sector público considera que la "etapa prejubilatoria", es el momento ideal de preparación para los cambios que se aproximan" (ISSSTE, 1996).

Por otra parte; por jubilación se entiende el momento en que el trabajador deja de participar en forma activa en una empresa o institución, percibiendo una remuneración monetaria compensatoria por los años de servicio laborados en la misma.

La ley Federal del Trabajo del año 1987, establece que: La jubilación constituye la obligación que a merced de lo acordado en un contrato, adquieren los patrones por seguir satisfaciendo sus salarios a los trabajadores que le han servido durante lapsos que se establezcan tales contratos, salarios que deben de entenderse como una captación por el desgaste orgánico sufrido a través de los años por tales trabajadores; asimismo, debe comprender la incapacidad que a los mismos les ha producido el paso del tiempo y satisfechas las condiciones establecidas por el contrato, el trabajador adquiere el derecho de que se le paguen las pensiones relativas precisamente conforme a lo pactado, pasando a formar parte de su patrimonio el derecho de percibir las y a su vez los patrones adquieren la obligación de cubrirlas o en otras palabras, está pensión equipara a la renta vitalicia" (Trucba, 1987).

También, la Ley del ISSSTE en el artículo 60 establece que: "Tienen derecho a la pensión por jubilación, los trabajadores con 30 años o más de servicio e igual tiempo de cotización al Instituto en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad" (ISSSTE, 1993)

Como puede apreciarse de las anteriores definiciones la Prejubilación y de Jubilación son etapas que aunque se encuentran temporalmente muy cercanas una a la otra, implican entre sí un cambio substancial en la vida del trabajador, puesto que en la primera el trabajador se halla aun vinculado laboralmente a su institución, percibiendo un salario por sus servicios y en la segunda se encuentra fuera de ella y de su dinámica por consiguiente, recibiendo una remuneración compensatorio por lo que realizó en un tiempo determinado y que será de acuerdo al último salario recibido.

En consecuencia la imagen que de sí mismo tiene uno y otro individuo cambia radicalmente, en especial si se considera la productividad en la construcción del autoconcepto.

Se puede afirmar, que aunque en ambas etapas el trabajador percibe remuneración, los derechos y obligaciones que tienen uno y otro son diferentes, por consiguiente lo es su actividad y las características generales de su vida laboral y su autoconcepto. Al conocer lo anterior el trabajador, asume diferentes actitudes hacia la jubilación, las cuales varían en función de diversos elementos, como se plantea en el siguiente punto.

1.3 Actitud hacia la jubilación.

La Enciclopedia Práctica de Psicología (1990), menciona que hay investigaciones diversas sobre la actitud de la población de distintas edades hacia la jubilación y la edad más adecuada para llevarla a cabo, entre los resultados obtenidos se encuentra que las personas que todavía están lejos de jubilarse tienen una actitud más positiva, deseando con más intensidad dar término a la actividad profesional y cuando la jubilación está próxima a producirse, se desea demorar y es temo que llegue ése momento. Al cabo de unos años, la actitud hacia esta etapa vuelve a ser positiva. Se han encontrado diferentes motivos para explicar esto hecho: por una parte el individuo desea mantener su status profesional, por otra parte, también inciden motivos económicos y de interés del trabajador por su actividad, laboral, por el rechazo de la separación del ejercicio profesional (Kastenbaum, 1984). De esta forma es, que muchas personas en el momento de la jubilación lejos de estar acabadas, se encuentran en pleno apogeo de su madurez profesional, y por ende resulta lógico que se resistan a renunciar a una posición que después de muchos años de

esfuerzo continuo han logrado conseguir.

Influye el hecho para lo anterior de que exista un contexto de relaciones interpersonales favorable al desarrollo del trabajador, pues en ese sentido, es fácil comprender que una persona cuya situación profesional no sea de su agrado, tendrá más motivos para desear y esperar la jubilación, que otra que se encuentra a gusto en su empleo y se siente feliz satisfecha realizándolo. Sin embargo; el hecho de que el individuo racionalice todo acerca de la jubilación, no significa que necesariamente la acepte en forma plena. Existen actividades laborales tan apasionantes y satisfactorias, para la persona que las efectúa, con las que se identifica plenamente, que la jubilación es la interrupción de un momento gozoso en su vida, Enciclopedia Práctica de Psicología (1990).

e

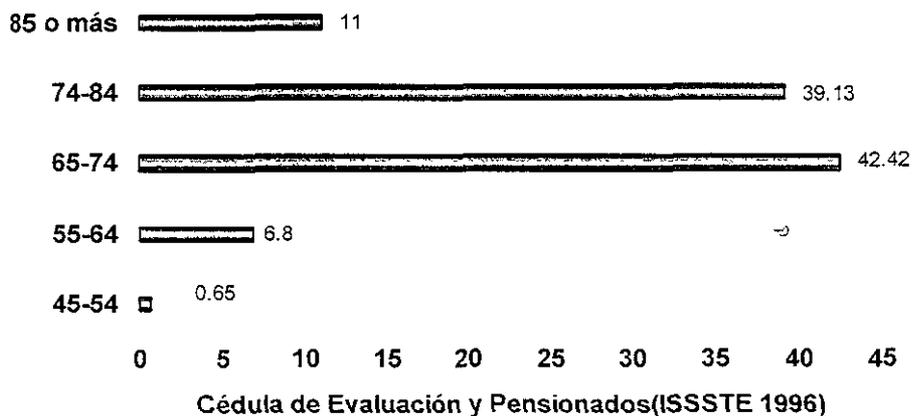
Varela (1990), en un estudio que realizó sobre la autoestima en jubilados, expone que; “En general, las actitudes y valores se desarrollan a partir de una serie de influencias provenientes de la familia, de grupos sociales, de experiencias individuales y de determinadas personalidades que dan lugar a una enorme variedad de opiniones acerca de las acciones, objetivos y personas”.

De tal manera que se han observado diferencias de actitud en los grupos de ancianos, así como entre los sexos, cualesquiera que sea el grupo de edad al que pertenezcan.

Como puede apreciarse en la siguiente gráfica (ISSSTE, 1996). Los grupos de edad de jubilación varían considerablemente, de lo que se desprende una diferencia de actitudes.

Igualmente se aprecia en la misma gráfica que aunque existe un rango de diferencia de edad de los 45 a más de 85 años, en las cuales las actitudes pueden ser radicalmente diferentes, los individuos se agrupan mayoritariamente entre los 65 y 74 años de edad, en cuyo caso las diferencias de actitud resultan menores.

POBLACIÓN JUBILADA Y PENSIONADA POR GRUPO DE EDAD



Es decir, que es más comprensible por la cercanía de la edad que un Individuo de 65 años tenga o muestre la misma actitud hacia la jubilación que uno de 74 años, a que un trabajador de 45 años actúe igual que uno de 85 años. La consideración de estas diferencias de edad es muy importante durante la elaboración de los programas de atención a los jubilados.

Por su parte Varela (1990), menciona que en su juventud, el hombre se siente impulsado a la acción y al éxito, y cada vez tiene más conciencia de su poder. Pero los cambios psicológicos, fisiológicos y la pérdida de autoridad al jubilarse, pueden colocarlo en los últimos años en una situación de mayor dependencia que las mujeres. Por lo que las personas dependientes (en este caso los ancianos), tienen una actitud favorable hacia los que se hallan en desventaja.

Además, señala que existen ciertos indicios de que los Individuos que tienen un elevado nivel de instrucción y una posición socioeconómica alta, pueden poseer mayores recursos internos y externos, de suerte que, aunque sean de edad y están jubilados, es posible que conserven formas de participación social muy uniformes y mantengan el interés. Esto los sitúa en una posición más favorable en relación con aquellas personas cuyos recursos externos e internos son muy limitados.

Kogan y Shelton 1958 (citados en Papalia, 1985), realizaron un estudio actitudes y valores de sujetos jóvenes y ancianos, cuyos resultados ponen de manifestó que uno de los grandes temores de los ancianos es la muerte, en tanto que los jóvenes mencionaron la falta de dinero y de inseguridad económica.

Por otra parte, también señalaron estos mismos a la gente de edad le preocupa mucho el problema de ser rechazados o aceptados por las personas jóvenes, aún cuando la situación inversa no siempre se verifica, es decir, al individuo joven no le interesa en la misma medida su aceptación por los ancianos. La actitud del anciano hacia otros ancianos puede

ser completamente distinta de su actitud hacia su propio envejecimiento. Los estudios también indican que las circunstancias personales (sobre todo económicas) de los individuos de más de 60 años, tienden a ser más importantes que la edad cronológica para determinar las actitudes y el nivel de funcionamiento.

La jubilación sin embargo, no se realiza únicamente en una edad determinada que pudiera considerarse como ancianidad (65 años o más) sino que, también acontece en casos de individuos que se encuentran cronológicamente ubicados en lo que pueden determinarse como edad madura (de 45 a 85 años).

1.4 Edad madura.

Las personas que se encuentran en la edad madura o mediana, que empieza a los 40 años; y que para los propósitos de la presente tesina será la media, comúnmente tienen las siguientes características.- buena salud física y psicológica, y están en la situación financiera más segura de su vida. El hecho de que hayan vivido lo suficiente como para acumular valiosas experiencias sociales, profesionales y personales que pueden aplicar a toda clase de situaciones, constituye una de las mayores fortalezas de la edad mediana. Sin embargo, esta edad tiene sus propias 'crisis', el adulto de edad mediana se da cuenta de que su cuerpo no es lo que una vez fue, dolencias menores ocasionan diversos sufrimientos y los músculos no siempre pueden hacer lo que hacían.

Generalmente, los hombres se preocupan más respecto a los cambios relacionados con su capacidad corporal, en particular su vigor sexual, mientras que las mujeres se desconciertan más por los cambios en su apariencia; las arrugas, la flacidez, etc

Las personas de edad mediana buscan un nuevo enfoque en su carrera, a medida que revaloran sus aspiraciones iniciales y se resignan a lograr metas menos ambiciosas que las que habían trazado en su juventud, o las cambian completamente de modo que se comprometen con una nueva carrera o con un nuevo estilo de vida. Asimismo, las personas de esta edad, reflexionan mucho acerca de sus vidas y las evalúan. Analizan sus puntos buenos y sus puntos malos, las decisiones respecto a las cuales se sienten satisfechas y aquellas de las cuales se arrepienten, sus logros, sus errores y a menudo se dejan llevar por el si hubiera, que constituye fantasías de lo que pudo haber sido. (Rodríguez G M, 1985).

Dentro de la familia, las personas de edad mediana se sienten a menudo aprisionadas entre generaciones, en la mayoría de los casos, son todavía responsables de sus hijos dependientes y también han asumido una nueva responsabilidad psicológica, aún más gravosa, la de sus padres ancianos (Fiske, 1980).

La revaloración de uno mismo y su propia vida es, por supuesto, un proceso continuo. Es algo especial en la edad mediana, ya que en estos años las personas se dan cuenta de que las decisiones y los eventos del pasado han formado sus vidas en relación con el presente y más o menos la han orientado en una dirección dada. Es aquí, en donde tienen que decidir, si continúan o al hacen un cambio total en sus vidas y modifican su dirección mientras todavía tienen tiempo.

Las preguntas que se plantea un individuo en esta edad son por lo general “¿Qué desco hacer por el resto de mi vida ?, ¿ Hacia dónde Iré a partir de ahora ¿Cuál es el significado de mi vida en relación con mi familia y mi trabajo?”. Preguntas como éstas hacen surgir las crisis de la mitad de la vida (Papalia y Wendkos. 1996).

1.4.1 Funcionamiento físico, sensorial y psicomotor en la edad madura.

De acuerdo con Papalia y Wendkos (1985), si bien se presentan algunos cambios corporales irrefutables y son más comunes ciertas condiciones crónicas durante la mediana edad, la mayoría de los cambios de la juventud son menores. Solamente una pequeña minoría de adultos de mediana edad, se ven afectados por dolencias tan incapacitantes como para requerir un cambio en su estilo de vida o sentir un verdadero temor por el mundo futuro.

El corazón de una persona de 40 años puede bombear solamente 23 litros de sangre por minuto bajo condiciones de tensión; los riñones pierden su capacidad de reserva para concentrar orina; el tracto gastrointestinal secreta menos encima lo cual algunas veces ocasiona indigestión y constipación (estreñimiento); diafragma se debilita y el tórax incremento la cantidad de sus respuestas.

Los padecimientos crónicos más comunes son el asma, la bronquitis, la diabetes, los trastornos nerviosos y mentales, la artritis, el reumatismo, deterioros de la visión, la audición y disfunciones o trastornos de los sistemas circulatorio, respiratorio, digestivo genito-urinado; aunque no necesariamente aparecen a esta edad.

En cuanto al funcionamiento sensorial se ha visto que; los cambios que tienen los sentidos que están controlados por el sistema nervioso central son:

- a) Visión: En este sentido prácticamente todos los tejidos del ojo están sujetos a variaciones con la edad, las cuales pueden manifestarse por una alteración de la función o trastornos degenerativos. Más allá de los 40 años aparecen alteraciones del tejido ocular. La agudeza visual (objeto más pequeño que el sujeto puede percibir) la acomodación (proceso por medio del cual el eje enfoca los objetos que se hallan a distancia modificando la longitud focal del cristalino) disminuyen, el umbral de adaptación a la obscuridad aumenta con la edad, la pupila se achica a medida que la persona envejece. Con lo cual la cantidad de la luz que entra en el ojo disminuye, además el cristalino adquiere una coloración amarillenta con la que disminuyen las transmisiones de las longitudes de onda corta (del verde al violeta) y la sensibilidad de la retina es menos a la luz, verde o roja del espectro.

- b) Audición: A medida que avanza la audición tiende a disminuir; según Beasley 1981 (citado en Papalia, 1985) el promedio de audición aumenta de manera muy pronunciada a partir de los 45 años y desde esa edad sigue en rápido incremento. Alrededor de los 55 años se nota una diferencia entre los sexos, es decir es mayor en los hombres que en las mujeres; sin embargo, en general los individuos de más de 65 años tienen dificultad para percibir sonidos de más de 10,000 ciclos por segundo, aunque la disminución auditiva apenas se nota puesto que ocurre a niveles de sonido que resultan de poca importancia para el comportamiento.

- c) Tacto: En la sensibilidad táctil existe un aumento en el umbral a partir de los 50 años. Se aprecia una reducción de sensación en zonas que responden al tacto, cualesquiera que sean los estímulos; sin embargo, se desconoce el grado de percepción que se pierde en este sentido en edades muy avanzadas.

- d) Gusto y olfato: A el nacimiento hay una disminución en la cantidad de papilas gustativas la sensibilidad de ésta disminuye desde los años intermedios, Soddy y Kidson, (1967; citados en Papalia, 1985), parece que se produce una pérdida constante en el sentido del olfato llegando a elevarse entre los 34 y los 54 años y luego empieza a descender.

En cuanto al funcionamiento psicomotriz se dice que: "las habilidades psicomotoras son actividades en las que intervienen movimientos voluntarios y coordinados del cuerpo o de alguna parte de éste y es también la capacidad para ejecutar esos movimientos", (Nishara, 1984).

Aunque hay también una declinación gradual acerca de diez por ciento en la fortaleza física máxima desde su cima en los 20 años hasta llegar a niveles más bajos los años intermedios, con frecuencia se nota poco, ya que es escaso el número de quienes realmente necesitan máxima fortaleza física y coordinación en su vida diaria. Es entonces cuando nos referimos a habilidades motoras complejas, cuando el cuadro se complica más.

Las habilidades motoras complejas se incrementan durante la niñez y la juventud y declinan en forma gradual después de que las personas han logrado su crecimiento pleno. Por ejemplo, los trabajadores industriales diestros no pierden sus habilidades al cumplir 40 o 50 años. De hecho, por lo general son más productivos que antes, en parte debido a que llegan a ser más conscientes y cuidadosos, (Belbin, 1967; citado en Papalia 1985). Por otra parte; los trabajadores de 40 o 50 años de edad Son menos propensos a tener accidentes, incapacidades en el trabajo; indudablemente una función de la experiencia y del buen juicio, la cual llega más que a compensar cualquier disminución de coordinación y de habilidades motoras.

1.4.2 Diferencias sexuales

Hombres y mujeres revelan diferentes pautas en cuanto a su salud, hay cierta cantidad de padecimientos que tienden a afectar más a un sexo que a otro. Los hombres tienen más trastornos cardiacos, más alteraciones digestivas (úlceras, hernias, etc.), más enfisemas, heridas, visión y audición más disminuida. Las mujeres tienen tendencia a sufrir de venas varicosas, trastornos de la vesícula biliar, colitis, anemia y diabetes. Algunos hombres de mediana edad, se muestran tensos con relación a su salud, haciendo ejercicio, dietas, tomando medicinas y teniendo en cuenta otras estrategias para mantener su cuerpo deseable de ejecución y de apariencia; sin embargo tienden a descuidar síntomas de enfermedad, en parte debido a actividades sociales que les llevan a creer que estar enfermo es una debilidad y algo poco masculino. En general, las mujeres son conscientes de los aspectos relacionados con la salud, para beneficio de sus familias como de ellas mismas.

Una factor muy importante que se presenta en las mujeres a esta edad y que interfiere en actitud hacia la jubilación es la menopausia, ya que en esta etapa se presentan diversas alteraciones de carácter actitudinal como son las depresiones, inseguridad, cambios de carácter, labilidad, insomnio, fatiga, etc., que pueden verse superados con la ayuda que implica el trabajo, al representar una importante terapia ocupacional y en este sentido la jubilación puede ser rechazada por representar una amenaza más al estado de salud general. (Fiske, 1980).

Los padecimientos crónicos que revelan incremento no continuo después de la edad mediana son el asma, el catarro, la diabetes, las úlceras pépticas y la bronquitis crónica. Parece que las personas mayores de 65 años, tienen una ventaja de salud, respecto a las personas más jóvenes: tienen menos resfriados, menos gripas infecciosas y menos problemas digestivos agudos. Pueden ser más inmunes a gérmenes comunes, pueden salir menos, y por tanto estar menos expuestas, así como ser menos conscientes de síntomas o prestados menos atención. Sin embargo, cuando una enfermedad aguda ataca a una persona mayor, por lo común restringe durante más días su actividad, en comparación con lo que pasaría en el caso de un persona más joven.

1.5 Vejez

El término vejez, suena tan mal a tantas personas, que a quienes avanzan años, se les designa difícilmente como “personas viejas, ya que el término en si mismo resulta peyorativo. Por lo que, se les llama “ciudadanos mayores”, personas de edad madura”, y más recientemente “personas de la tercera edad”.

Neugarten (1975, (citado en Papalia, 1985) al comienzo de la edad adulta tardía (vejez), como la categoría de personas de 55 a 75 años, a quienes ella llama los “viejos- jóvenes”; las cuales se diferencian de las de edad madura 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.

La dificultad de cualquier clasificación reside en la diversidad, a la cual se ha hecho referencia durante el transcurso de la vida sigue presente y de hecho, parece ser aún más pronunciada en la vejez que en los años anteriores. Tomando en consideración lo anterior, por efectos estadísticos, en este trabajo se consideró como inicio de la vejez la edad de más de 65 años

La concepción de vejez, depende en gran parte, del análisis de la clase de persona que se es actualmente; es decir la vejez no se apodera de nadie, como una especie de fuerza externa poderosa que debilite la personalidad en tal o cual forma. Con mayor frecuencia, se sigue trabajando en las propias experiencias y se enfrenta valientemente a los retos anteriores. Ciertamente es, que la mayor parte de la gente sufre algunos de los mismos cambios objetivos tales como el encanecimiento, la aparición de arrugas y las alteraciones de la posición ocupacional, económica, entre otras; como son los cambios que se sufren y fueron mencionados anteriormente. Estos van a ser aceptados en la medida en que se haya aprendido a interpretar la vida en general.

Lo anterior no quiere decir que la personalidad permanece inalterada con la edad. Pero la orientación y el grado en que se va cambiando a medida en que se envejece, debe ser vista en relación con la clase de persona que se ha sido a lo largo de la vida, (Fuentes, 1978).

Algunas personas relativamente no cambian en su forma de vida desde su adolescencia en adelante. Otras se muestran dispuestas a experimentar los cambios hasta una edad muy avanzada.

Aún cuando la calidad de la experiencia en la vejez depende en gran parte del individuo, es interesante examinar los patrones revelados por un gran número de hombres y mujeres mayores cuando se les pidió que describieran sus experiencias. Una investigación amplia de este tipo fue realizada para el Consejo Norteamericano de la Vejez mediante una técnica cuidadosa de muestreo, se realizaron más de cuatro mil entrevistas con personas cuya edad oscilaba entre los 18 y los 80 años. Según los resultados obtenidos, la suposición de que la vejez es una época de intenso dolor, resultó errónea. Los hombres y las mujeres mayores, mostraron sentir tanta satisfacción por la vida como los jóvenes. De hecho, la edad cronológica constituía por sí misma un indicador poco seguro para determinar este grado de satisfacción. Conocer la edad de una persona, no proporcionó una pista contable con respecto a la calidad de sus experiencias en el presente. Los ingresos, la educación y el empleo fueron indicadores mucho más seguros de su satisfacción por, la vida, (Fuentes, 1978).

Una persona anciana con ingresos razonables, un alto nivel de educación y una oportunidad para continuar en su empleo expresó, en general, más satisfacción por la vida que las personas más jóvenes de ingreso y educación más limitados, particularmente si se encontraba sin empleo en ese entonces. En otras palabras, cuando una persona ha tenido la ventaja de tener experiencias favorables básicas (una educación, por ejemplo) y todavía tiene oportunidad de continuar con un estilo de vida activo (ingresos y empleo), entonces el simple hecho de haber envejecido no será un obstáculo que le impida lograr satisfacción en la vida.

1.5.1 Funcionamiento físico, y psicomotor en la vejez

Como sucede con cualquier otro estado del ciclo de la vida, no existe una línea divisoria arbitraria para indicar cuándo termina la edad adulta media y comienzan la vejez. Por ejemplo, una persona dice a los 50 años, "Espero no volverme tan viejo como me siento", otro a los 84 años habla de "Guardar dinero para los años del crepúsculo". Por lo tanto; se deduce que la mayoría de las personas mayores son razonablemente saludables, aunque la tasa de enfermedad en la vejez es más elevada que en grupos de edad más jóvenes.

Las dolencias más comunes que limitan las actividades de las personas mayores, son las enfermedades cardíacas, la presión sanguínea alta, la artritis, el reumatismo, las lesiones ortopédicas y las alteraciones mentales y nerviosas (U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1971, citado en Papalia, 1985), sin embargo, resulta interesante anotar que algunas de las así llamadas "enfermedades de la vejez", como los ataques cardíacos y la artritis, comienzan a aparecer en las personas hacia los 30 años. Otras condiciones crónicas en las personas mayores son la obesidad, las hernias abdominales, las cataratas, las venas varicosas, las hemorroides y las alteraciones prostáticas.

Resulta imposible esbozar cualquier conclusión definitiva acerca del funcionamiento intelectual en la vejez; si la aparente deficiencia en el funcionamiento es sólo un artefacto de medición o ambiental; o si es real, qué lo causa. Sabemos que los ancianos no son más homogéneos que los jóvenes o incluso pueden ser más heterogéneos. También sabemos que muchas personas continúan funcionando bien, hasta bien avanzada la vejez.

Si como es común, se tiende a pensar cada vez más que resulta en gran medida ser un mito, la declinación intelectual en la vejez, entonces en nuestra sociedad estamos desperdiciando un recurso precioso: las contribuciones posibles de una porción cada vez mayor de nuestra población. " Muchos de nuestros ancianos están ignorando sus años de aprendizaje y de experiencia y ocultándolos en su pasado, aún cuando son capaces de participar activamente en la sociedad. Para hacer posible esta participación necesitamos realizar cambios significativos en las áreas de educación adulta en las distintas edades de retiro y en la segregación por edad", (Schale, 1974, citado en Papalia 1985).

Como se desprende de la información planteada anteriormente, tradicionalmente se ha considerado que la jubilación es tan brusca, tan inexorable, que suele afectar el estado de salud física y causar problemas emocionales de importancia. ¿Quién no ha oído contar la historia de algún Individuo que muere después de jubilarse?. "Ciertas investigaciones recientes apuntan justo lo contrario, pues señalan que la edad de jubilarse no tiene en general grandes repercusiones en la salud posterior", según Kastembaun (1984). El único factor que se ha encontrado en la muerte cercana después de la jubilación es el estado de salud anterior.

La edad de 65 años sigue siendo el momento más frecuentemente señalado para la jubilación y es en este momento cuando se empieza a creer que el sujeto está entrando en la etapa de la vejez.

Comúnmente se ha asociado el término de vejez como sinónimo de enfermedad, pero este no es real y así lo demuestran los estudios realizados por Birrent (1963 citado en Kastemboum, 1984) en ellos se concluye que ancianos muy saludables desempeñan tareas físicas tan bien, como lo hacen los jóvenes sanos; A continuación se presentan los cambios físicos propios de la vejez.

Al pasar el tiempo, la apariencia del individuo se transforma y permite asignarle en un margen de pocos años una determinada edad. Es así como el pelo blanquea y ralea, sin saber se presenta el mecanismo de despigmentación del bulbo capilar, el vello también encanece mientras que en ciertos lugares, por ejemplo en el mentón de los ancianos, empieza a proliferar. La piel se cubre y protege a todas las estructuras internas, contiene

dos capas : la exterior que es dura y flexible la interior que contiene numerosas glándulas y terminaciones nerviosas. Por deshidratación y como consecuencia de la pérdida de elasticidad del tejido dérmico subyacente, así la pérdida de tejido adiposo, bajo las capas superiores y debido a la exposición al sol durante mucho tiempo, la piel se arruga, se torna quebradiza, pierde su elasticidad y flexibilidad ya que no ofrece la misma protección contra las enfermedades e infecciones.

La proliferación senil en la piel, produce un espesamiento de los párpados superiores, mientras que se forman bolsas debajo de los ojos. Al avanzar la edad, los dientes se caen y esta pérdida produce un achicamiento en la parte inferior del rostro, de modo que la nariz que se alarga verticalmente a causa de la atrofia de los tejidos elásticos se acerca al mentón, asimismo el labio superior se afina y el lóbulo de la oreja crece, (Geist, 1978).

Es importante reconsiderar la condición física como un factor determinante para el desarrollo sensorial y demás aspectos psicológicos intrínsecos a la jubilación.

Es después de los 70 años, cuando se verifica un cambio manifiesto en el aparato del gusto, con gran reducción de los botones gustativos, Boumber y Cols (1958 citados en Papalia, 1985) estudiaron la Influencia de la edad en los umbrales de la percepción y del reconocimiento en cuanto al azúcar y la sal, comprobaron que por lo que se refiere a la sal, lo único, que aumentaba con la edad, era el umbral de percepción y esto sólo en los hombres, de hecho es más alto en todas las edades en el hombre que en la mujer.

De algún modo, la mayor parte de las diferencias personales en este periodo, pueden compensarse por completo de manera fácil y rara vez son tan grandes, como para cambiar la vida de un individuo en forma apreciable.

En cuanto al desarrollo psicomotor se percibe que las personas mayores, pueden hacer casi todas las mismas cosas que las jóvenes Aunque más lentamente. No tienen la fuerza que una vez tuvieron y están bastante limitados para realizar actividades que requieren resistencia o la habilidad de transportar cosas pesadas; Su lentitud general afecta la calidad de sus respuestas, como también el tiempo que se demoran para darlas. Las distintas actitudes físicas se deterioran a diferente ritmo, siendo las actividades que requieren el máximo rigor o la mayor implicación muscular las que muestran la mayor declinación Y

es así que el ejercicio físico durante la edad adulta, previene según parece la pérdida en velocidad, rigor y fuerza; así como la disminución en diversas funciones subyacentes, tales como la circulación y la respiración. (Nishara, 1984).

Los progresos substanciales que siguen al entretenimiento físico, probablemente signifiquen que mucho de los efectos que relacionamos con el envejecimiento, resultan principalmente de una disminución en el uso de nuestros cuerpos y en su adaptación a circunstancias físicas no exigentes, que debido a nuestra edad cronológica.

El entrenamiento físico no entiende el transcurso normal de la vida, pero parece ampliar la parte activa de ésta y ayuda a las personas a ser más resistentes a dolencias físicas que de otra forma pueden ser fatales, tales como ataques cardíacos.

1.5.2 Diferencias sexuales en la vejez

La mayoría de las personas de más de 65 años de edad no tienen que limitar ninguna actividad importante por razones de salud, sólo después de los 85 años, más de la mitad de la población reporta limitaciones, ya que estas aumentan con la edad, sin que ello requiera ayuda para bañarse, comer, vestirse, o hacer los quehaceres domésticos, sin embargo dichas limitaciones, son más comunes en las mujeres, los grupos minoritarios y las personas de bajos ingresos. (Papalia, 1996).

Otro aspecto importante referente al tema de la jubilación con respecto a la edad, en este caso vejez se refiere a la palabra intimidad y la sexualidad que se manifiesta y practica durante esta etapa.

Para los viejos bien puede haber nuevas alegrías y nuevas tristezas por venir, pero estas se relacionan con la forma total de su vida y no simplemente con su condición de viejos. La mala salud puede causar una reducción o suspensión de la actividad sexual a cualquier edad.

Así mismo, los estilos de vida ordinarios de muchos ancianos, están muy lejos del ideal romántico de cualquiera; su ambiente físico inmediato, las ropas que usan, las actividades que pueden compartir entre sí – elementos que contribuye al sentido de la vida diaria -, están limitados por el aspecto económico e incluso les faltan medios para satisfacer sus necesidades básicas (Kastenbaum, 1980).

Con respecto a la situación de pareja en relación al tiempo, a esta edad, la mujer ha quedado ya relativamente libre de las exigencias cotidianas que constituyen el educar a sus hijos y el responder a una jornada de trabajo así entonces tiene más tiempo para dedicarse así misma, a su esposo y a “Tener una vida propia”.

En tanto el hombre debido a las responsabilidades económicas y laborales, si la jubilación no termina de forma satisfactoria, experimenta una decadencia gradual de su impulso psicosexual y puede reaccionar en diversas formas, incluso con frecuencia realizando esfuerzos para reasegurarse así mismo, por medio de “Nuevas Búsquedas“ u otros medios. De tal modo vemos que aún en este rubro la preparación en diferentes aspectos (salud, sexual, económico, psicológico, etc.) para mayor calidad de vida durante y después de la jubilación es importante. En el siguiente capítulo se abordarán los aspectos psicológicos intrínsecos de la jubilación.

2. ASPECTOS PSICOLOGICOS INTRINSECOS A LA JUBILACION.

2.1 Cambios psicológicos

A medida que el adulto de mediana edad o el viejo, vuelve la mirada hacia su pasado recuerda algunas de las pérdidas sufridas durante su edad madura las cuales había previsto con ansiedad y fueron estas experimentadas con una agradable sensación de alivio cuando en realidad ocurrieron, Esto resulta particularmente cierto con las "pérdidas" previstas, tales como el hecho de que el hogar se queda vacío o la Jubilación, Los sucesos impredecibles, tales como la muerte, los percances en el trabajo, el divorcio entre otros no tienen un mayor impacto, pues son problemas que requieren de una mayor reorientación sin una preparación previa y no causan tensión.

En la mayoría de los estudios sobre tensión y salud mental, se ha prestado relativamente poca atención a la distribución de las tensiones, a la diferencia entre las tensiones crónicas, acumulativas, múltiples o concurrentes y si se hallan "dentro o fuera de tiempo", (Fiske,1980).

Se puede decir que las personas que acaban de pasar por una serie de problemas o sucesos críticos, en varias esferas de su vida, están más propensas a sufrir lo que los psiquiatras denominaran como "tensión precipitadora". El acontecimiento o circunstancia que produce la alteración mental o la enfermedad física puede ser relativamente secundario, pero en realización constituye la gota que derramo el vaso.

Los acontecimientos probablemente tienen un efecto "precipitador", suelen ser individuo ejerce muy poco o ningún control; en ellos el aislamiento la jubilación forzosa, la pérdida s y los cambios de domicilio requeridos por el trabajado, la falta de dinero. Importante es saber como, dice Bernice Neugarten (1975, citado en Fiske 1980), fueron dentro o fuera de tiempo. Por ejemplo: Un trabajador calificado de 55 años de edad cuya

compañía reduce repentinamente la edad para la jubilación, lógicamente estará más tenso. cuando menos durante cierto tiempo, de lo que estaría si siempre hubiera anticipado su jubilación a los 55 años.

Otro cambio psicológico importante que se presenta, durante el periodo de transición a la jubilación es en cuanto al Desarrollo Intelectual.

2.1.1 Desarrollo Intelectual.

Dentro del funcionamiento intelectual en la mediana edad, estudios longitudinales indican que el C.I del ejecutivo se incremento por lo menos hasta mediados de la sexta década, no hay evidencia de declinación en muchos tipos da funcionamiento intelectual, antes de cumplir los 60 y aun entonces hay incremento en algunas áreas tales como manejo de conceptos; Turner y Helms 1979 citados en Nishara, 1984). Quizá esto que muchos de los adultos de edad mediana continúan preparándose académicamente día con día, otras razones que:

Algunos buscan entretenimiento que les ayude a mejorar su trabajo actual y otros estudian para ascender en su carrera. Así, las personas que están tratando de cambiar la dirección de su carrera, llegan a formar parte de los estudiantes de tiempo completo que se preparan para nuevas profesiones. Las personas que ven frente a ellas el espejismo del retiro expanden sus mentes y sus repertorios de habilidades para hacer un uso más productivo e interesante en sus años de retiro. Normalmente la adaptación a una carrera durante los años intermedios, presenta dos facetas:

a) Puede ser un trabajador que está en la cima de su carrera elegida durante la juventud, que gana más dinero, ejerce más influencia y obtiene más respeto que en cualquier época de su vida, o

b) Es una persona que está en el umbral de una nueva vocación, que tiene múltiples carreras, posiblemente por la reevaluación de sí misma que te da durante la crisis de la mitad de su vida.

La idea de que las personas ancianas carecen de juicio, con raras excepciones, resulta ridícula. Y sin embargo, esta creencia de que ser viejo es estar confuso, es errónea. Un elemento que apoya la argumentación de que la inteligencia disminuye con la edad es el hecho de que las personas mayores tienden a revelar niveles más bajos de ejecución en diversas pruebas de C.I. Estudios iniciales sobre el funcionamiento intelectual en la vejez revelan deterioro mental a medida de que avanza la edad. Tales estudios han sido transversales: Analizan las diferencias de edad en relación con pruebas de ejecución de C.I. entre grupos de sujetos de distintas edades. Los investigadores concluyen que la inteligencia se incrementa lo largo de la niñez, llegando a un nivel más alto en la adolescencia o incluso en la adultez temprana y posteriormente declina. (Doppelt y Wallace, 1955, Citados en Geist, 1978).

De hecho la inteligencia basada en el aprendizaje y la experiencia, lejos de declinar, tiende a mantenerse e incluso aumenta y quizá el factor más importante para que esto suceda es la práctica y el mantenimiento de la minoría que implica el continuar con la actividad mental ya sea esta leer, conversar, jugar cartas ajedrez resolver crucigramas, etc.

En tanto los aspectos físicos y sensoriales tienden a tener un efecto determinante en los sujetos a medida que avanza su edad en su desarrollo y desenvolvimiento laboral después como jubilado, la inteligencia juega un papel muy importante en este proceso puesto que determina la destreza que tiene el individuo en la resolución de problemas simples o complejos ya sea de índole laboral, familiar y social así como la asimilación a los cambios que se producen con el paso del tiempo.

Sperling, (1990), define a la inteligencia como “La capacidad para resolver nuevos problemas con facilidad o ingenio así como la capacidad para aprender y asimilar nuevos conceptos y nuevos enfoques”.

De alguna manera la evaluación del desarrollo intelectual en el adulto más que implicaciones de origen teórico, tiene fines prácticos, ya que influye en la determinación de la política de retiro o jubilación del sujeto, la evaluación de la capacidad de las personas para vivir solas y hacer planes comunitarios de acuerdo a las necesidades y los intereses de la población mayor

Foster y Taylor (1920; citados en Varela, 1990) realizaron un estudio comparativo entre escolares, jóvenes y adultos de más de 50 años, en donde observaron disminución en los puntajes que bien pueden deberse a la vejez, a la falta de intereses o a la falta de práctica de las funciones analizadas a continuación:

- Los aspectos que se ven disminuidos con la vejez son:
 1. Percepción y memoria visual inmediata.
 2. Creatividad, ingenio e imaginación.
 3. Asociación de palabras.
 4. Reconstrucción de oraciones cortadas.

- Los aspectos que tuvieron mayor puntaje con la edad fueron.
 - 1- Vocabulario.
 - 2- Compresión de preguntas.
 - 3- Concepto de lo absurdo.

De esto se desprende que el factor inteligencia tiene fuerte implicación en la vida del jubilado, ya sea en el momento en que éste supone que la jubilación va a permitirle hacer un uso más productivo e interesante en sus años de retiro y recurren al estudio; a aprender lo que dejaron inconcluso o a estudiar lo que siempre quisieron y que por compromiso laboral no pudieron hacer.

Se tiene la creencia de que las personas ancianas o de tercera edad lógica que es cuando normalmente se da el periodo de la jubilación, son confusas con sus ideas y que sus capacidades de razonamiento han declinado como una consecuencia lógica de la edad. Share y Shoter (1968, citados en Papalia, 1985), realizaron un estudio con un método que ellos llamaron transecuencial, en donde se evaluaron a individuos de 51 años a 61 años en forma repetida en una muestra transversal, analizaron luego las puntuaciones de las pruebas para diferentes habilidades: significación verbal (compresión de ideas expresadas en palabras), especialidad (reflexión acerca de objetos en dos o tres dimensiones) y razonamiento (solución a problemas lógicos), capacidad numérica (trabajar con figuras y resolver problemas cuantitativos sencillos) y fluidez verbal (escribir material verbal aprendido previamente), el resultado de estas pruebas arrojó que no había cambios

significativos con la edad, salvo en aquellas variables en donde la velocidad de respuesta es importante se mostraron algunas diferencias. Y resumieron que las diferencias encontradas podían ser el resultado de cambios en oportunidades ambientales, de cambios genéticos en las especies o de ambos.

Por lo anterior se deduce que el individuo que muestra en la etapa de la jubilación modificaciones notables con respecto a su nivel intelectual no es porque su nivel de inteligencia haya declinado, sino que hay variables externas tales como la motivación, la autoestima, la familia, y además factores de índole sociocultural que están ejerciendo una fuerte influencia o presión en el individuo como se comentará en el siguiente punto.

2.1.2 Autoestima.

Se puede decir con lo que se ha expuesto hasta el momento que el individuo a medida que va envejeciendo va presentando una serie de cambios en los diferentes procesos psicológicos como son: la inteligencia, las habilidades psicomotoras, etc., o bien las modificaciones a nivel físico (arrugas, canas, etc.) y por último las de tipo orgánico (cardíaca, oftálmicas, herpes, infecciones en los oídos y gastrointestinales, entre otras enfermedades), hechos que significan rechazos que afectan emocionalmente al sujeto concluyendo en una pérdida de seguridad y confianza en sí mismo a razones suficientes para abordar el tema de la autoestima.

Por autoestima se entiende una actitud positiva ó negativa hacia un objeto en particular; sin embargo, el concepto tiene dos connotaciones muy diferentes; Una implica que el individuo piensa "que él es muy bueno", la otra muy diferente se relaciona con el hecho de que use crea lo suficientemente bueno". (Rosenberg M. 1973).

Además, la autoestima es una aceptación de sí mismo, donde se respeta a sí mismo, pero teniendo conciencia de sus imperfecciones e inadecuaciones y donde se confía que se podrán vender con éxito esas deficiencias.

Una aceptación condicional se da; cuando la autoestima es directamente proporcional a alguna medida objetiva de éxito o fracaso. En cuanto que la aceptación incondicional se presenta cuando la persona tiene alta autoestima independientemente de su desempeño objetivo.(Rosemberg, 1973).

Dado que la importancia de presente trabajo se centra en los factores de origen psicológico como determinantes para la aceptación y desenvolvimiento óptimo de jubilado; se presentarán los factores que integran la autoestima (Rosemberg 1973). Las cuales, requieren pasar por un proceso que incluye varios elementos, como son los siguientes:

- a) Autoconocimiento
- b) Autoconcepto
- c) Autoevaluación
- d) Autoaceptación
- e) Autorespeto

Cada uno de ellos están íntimamente ligados entre sí que si no se presentan todos no se lograría la autoestima total y el reflejo de ello serían las acciones que se expresan en el mundo circundante.

- a) Autoconocimiento: Es conocer de forma integral las partes que componen el “yo” que se integra; por el yo Físico; al Yo Social y el Yo Integral.

El Yo físico es el organismo corporal y biológico, que requiere de atención y cuidado para poder desarrollarse plenamente, convirtiendo sus capacidades en habilidades.

El Yo psíquico está íntimamente ligado con el aspecto físico pues al ser el individuo un ser Integral compuesto por espíritu, cuerpo y mente, requiere de igual atención que el anterior, esta parte del Yo se refiere a la parte emotiva y espiritual del individuo.

Las emociones llevan al hombre a conocerse por medio de sus sentimientos, afectos y estados de ánimo.

La mente es la parte del cerebro donde se piensa y ahí radican las bases de las capacidades intelectuales y necesario es desarrollarlas para manejadas de forma positiva.

Lo espiritual es el elemento que busca el significado de la vida, se manifiesta a través de lo que se quiere lograr y cómo se quiere lograr.

El aspecto social se expresa a través de los roles que el individuo juega en su medio ambiente como ser hijo, padre, hermano, jefe, empleado, etc.

Y por último el Yo integral, se compone de todas las partes mencionadas anteriormente; es decir forman un ser biopsicosocial que funciona de manera integral.

b) Autoconcepto: éste es una sede de creencias que se tienen acerca de sí mismo y que se manifiestan en la conducta, su manejo influye poderosamente en el cambio de conducta de una persona. En el caso de los prejubilados es necesario que tengan esto aspecto en un grado muy alto para poder aceptar los cambios; primero de trabajadores a prejubilados y segundo de prejubilados a jubilados. Estos últimos lo requiere también para poder desarrollarse como individuos integrales de la sociedad y de su familia, así como del entorno laboral que están conformados.

c) Autoevaluación-. De acuerdo a Rodríguez. (1985), la autoevaluación es el proceso o capacidad interna que posee el individuo, para valorar su comportamiento y acciones como buenos o malos. Requiere de objetiva conciencia de sí mismo, de tal forma que las valoraciones que se hagan, vayan encaminadas a un continuo conocimiento y aprendizaje que permitan crecer y obtener satisfacciones, y llegar a ser una persona valiosa para sí misma y para los demás.

d) Autoaceptación: La autoaceptación es admitir y reconocer todas las partes de sí mismo como la forma de ser y de sentir, ya que sólo a través de la aceptación se puede transformar lo que es susceptible de ello.

e) Autorespeto: El autorespeto es atender y satisfacer necesidades y valores. Expresar y manejar en forma conveniente sentimientos y emociones, sin hacerse daño ni culparse. Es buscar y valorar todo aquello que haga sentirse al individuo orgulloso de sí mismo.

La autoestima es entonces uno de los principales factores que contribuyen al manejo y control de las repercusiones que en sí conlleva la prejubilación y luego la jubilación. En el aspecto familiar los prejubilados se perciben con poca valía la cuando se juzgan en relación a su círculo de personas mas allegadas, es decir como miembros en un contexto familiar. Mientras que los jubilados se perciben aun con menos valor que los anteriores, cuando se juzgan como miembros en un contexto familiar.

Otra situación referente al tema es que, en el aspecto social se dice que: Los prejubilados se perciben a sí mismos como inadecuados en su interacción social con otras personas fuera de; núcleo familiar. Por la incertidumbre del momento al que se acercan. En tanto que los jubilados se perciben aun más inadecuados que los señores en cuanto a interacciones sociales fuera del núcleo familiar (Rodríguez 1985).

Por lo anterior se corrobora lo que dice Geist (1978), "En el comienzo de la senectud se produce un debilitamiento de los impulsos inconscientes, ya que buena parte de este debilitamiento esta condicionado por lo social, al separarse el individuo de su trabajo a causa de su jubilación baja la interacción humana". Y por lo tanto su autoestima se ve afectada.

Así que la jubilación y la etapa previa a ella es un aspecto de sujeto que requiere importante atención, esto por la declinación de los aspectos que conforman al trabajador próximo a jubilarse y al derechohabiente jubilado en el marco total como ente psicológico, social e integral que se es.

2.2 Cambios psicosociales.

El aspecto psicológico como se ha venido mencionando crea fuertes cambios en los individuos, no siempre positivos si no se realizan de la manera mas adecuada. El aspecto social del individuo crea fuertes aplicaciones en estas dos etapas de la vida (Prejubilación - Jubilación), ya que al desarrollamos dentro de una sociedad y ser parte de ella, la interacción individuo - sociedad, es otro factor que cuadyuvará en la aceptación que presenta el paso de la prejubilación, jubilación y derechohabiente socialmente equilibrado en el plan de sus necesidades.

El aspecto social del individuo lo conforman los pequeños o grandes grupos donde, se desenvuelve, la cultura en donde se desarrolla el sujeto manifestándose por sus pensamientos, sentimientos y actividades del mismo.

Gutman (1977, citado en Papalia, 1985) cree que en las culturas bien puede haber cambios psicosociales comunes en un proceso donde está implícito el abandono de lo que el llama "Dominio Activo" que es tener parte activa en los aspectos que conforman al sujeto, por una forma de influencia o control más pasivo. Los hombres a los 40 años dominan su ambiente, su familia y su comunidad. En los países donde las expectativas de vida son relativamente cortas y el envejecimiento físico empieza prematuramente, la etapa durante la cual se tiene control directo de la vida, va seguida de formas más sutiles de influencia (no siempre positivas), las cuales se basan en experiencias como resultado de la manipulación de talentos; sean estos reales o supuestos. El cambio del dominio activo al pasivo es tan válido para jóvenes maduros y hasta para las personas que pasan de los 60 años ya que hay sucesos en la vida de estos que modifican recientemente su estilo de vida y la jubilación en este caso es uno de los sucesos de tipo psicológico con repercusiones en la misma vida social del sujeto

Es necesario que la sociedad tome consciencia de la riqueza de conocimientos y experiencias que se puede obtener de un jubilado, así mismo que las cuestiones que lo hacen valer como ser humano (valores, sentimientos, respeto, etc) en esta edad se encuentran en la mayoría de los casos en su máxima expresión y por lo tanto lo que ellos

como jubilados tienen para desarrollar, mostrar y compartir no debe de ser limitado ni minimizado por falsos prejuicios de la generación dominante de la época (que sería en este caso la de los jóvenes - maduros). (Vidal y Méndez, 1983).

En nuestra sociedad, envejecer con buena salud, dignidad y una buena sensación de valor personal y social resulta sumamente difícil. Muy a menudo, se adoptan soluciones pasivas o escapes para no enfrentar este tipo de cambios tan radicales en nuestra vida y el individuo se absorbe por el televisor aceptando fragmentos del mundo tal y como lo ven otras personas, en lugar de escoger y crear los propios. Y es en esta sociedad, cuando el prestigio del hombre alcanza su cima al principio o a la mitad de la vida adulta y disminuye cuando sea clasificado como viejo, lo cual no se debería de permitir que suceda.

Importante es comentar el papel que desempeñan las amistades que tiene el individuo para el fortalecimiento de sus actitudes en cuanto a la jubilación, ya que en la etapa previa a ésta, las relaciones de amistad se dan por el trato continuo por la cercanía geográfica de unos con otros, que suele fomentar el desarrollo y el mantenimiento de este tipo de relaciones.

Posteriormente, con la jubilación se da la posibilidad de tener mas opciones en cuanto a actividades de tipo amistoso por la distribución del tiempo con el que contará a partir de que esta se de.

Y es así como se logrará una mejor calidad en el plan de vida del individuo ya jubilado, además de la necesidad de establecer y de continuar los vínculos informales del sujeto (que sería las amistades) papel importante juega la familia en el proceso previo y posterior a la jubilación, de la cual se comentaba algunos aspectos en el siguiente apartado.

2.2.1 Familia

Como consecuencia se ha mencionado, la jubilación y la etapa previa a ella presenta fuertes repercusiones en los diferentes aspectos que forman al individuo (biológico, social, legal, intelectual, etc.) y la familia; es un sector de gran importancia en la concientización y apoyo del sujeto en el momento en que esta se aproxime y por ende se de.

Así mismo la familia es un recurso al cual el individuo recurre principalmente en los momentos críticos de la vida, ya sea por cambios de estado de ánimo de él mismo, cambios de residencia, de su situación laboral y social, entre otros.

Pero solo unas cuantas personas, reconocen instintivamente los efectos curativos del apoyo y la intimidad que ofrecen las amistades y por ende la familia.

Uno de los serios problemas de la edad madura y de etapas posteriormente como la vejez, es la mediada en que la acumulación de las exigencias impuestas por el trabajo y otras personas ha oscurecido tanto sus ritmos naturales que se sienten presionados por la vida diaria aún sin saber por qué; aparentemente este es el precio que se debe pagar por formar parte de la generación "dominante". (Fiske 1980).

Mayers y Johnson (1965, citados en Fiske 1980), mencionan que muchos hombres de edad madura y avanzada se sienten más optimistas respecto a su inminente transición hacia la jubilación y su optimismo se justifica a primera vista. Los más felices son quienes tienen una gran capacidad de relacionarse con los demás; sin embargo, después de 3 años de jubilarse no había relación entre su optimismo y la capacidad para relacionarse con los demás. Estos hombres suelen hablar de sus esposas como "Lo más cercano a ellos", y la interpretación lógica de este cambio se debe a la falta de mejora esperada o a un real deterioro de sus matrimonios. Muy a menudo explicaron que sus esposas habían cambiado y se habían vuelto más dominantes.

Para muchos hombres, la libertad de elección suele evocar deseos y acciones encaminadas a la formación o fortalecimiento de sus relaciones con los demás y muy importante en sus relaciones con "su" familia. Aun cuando la amistad e intimidad con sus esposas a menudo están sin cultivar y sus hijos ya crecidos quienes rara vez se sintieron cercanos a sus industriosos padres, pueden parecer indiferentes si no es que resentidos.

Ante estas situaciones, como en el caso de querer renovar los vínculos maritales, el gesto amistoso no basta y no debe sentirse rechazo, porque el primer intento es recibido con frialdad. La franqueza relajada, el calor y el dar a entender que se está ahí (y disponibles) crean el terreno apropiado en que florecen las relaciones humanas.

En este sentido se confirma que la familia es un factor predominante en el apoyo que se le brinda al prejubilado y posteriormente al jubilado para que en el momento en que se de la transición no se haga patente el conflicto que implica este cambio y se apoye con afecto, amor y fortalecimiento los lazos , las actividades alternas tanto en plan laboral como recreativas, a la persona que da este paso tan importante en su vida como lo es la jubilación. Por ende se requiere que el sujeto que está a un paso de la jubilación como el jubilado en sí tenga en mente un plan de vida que llevará a cabo cuando esta (la jubilación) tenga efecto, por lo que a continuación se, comentará más a este respecto.

2.2.2 Plan de vida.

El individuo se acuesta una noche siendo trabajador y se levanta a la mañana siguiente siendo un jubilado, ya no tiene que ir a trabajar nunca más, es decir; tiene todo el tiempo libre por delante. Esta serie de cambios exigen un gran esfuerzo de adaptación para los cuales debía haber sido adecuadamente preparado antes. El alejamiento de la vida profesional, supone la adopción de un nuevo rol, con otras expectativas de comportamiento, una nueva modificación de; curso cotidiano de la vida, pues ya no se vive el ritmo laboral al que se estaba acostumbrado.

Las relaciones sociales se reducen de forma importante al dejar el puesto de trabajo que los favorecía; los recursos económicos disminuyen considerablemente siendo en general insuficientes las pensiones. A ello hay que sumar la reestructuración de los lazos familiares y la pérdida de una base para la identificación personal y el sentido de lo significativo.

Cambia en general su "rutina". El ser humano llega a generar hábitos en cualquier circunstancia y la jubilación implica la ruptura de manera súbita e Incontrolado de una gran parte de las costumbres cotidianas.(Enciclopedia Practica de Psicología 1990).

Se produce un desplazamiento de los compromisos e intereses personales del trabajo al de; tiempo libre El exceso de tiempo libre exige una reorganización de la vida cotidiana, donde necesariamente tienen cabida todas aquellas actividades que contribuyen a dañar sentido a la existencia

Por ello una amplia preparación en el plano cultura, así como el estar al día en lo que a nuestro mundo no laboral respecta, facilita al hombre el desarrollo de una sede de aficiones y actividades que pueden contribuir a llevar su vida con satisfacciones, después de haber cumplido con su deber.

Así, la recuperación de las ilusiones que quedaron en el camino podría suponer la gran oportunidad de esta etapa, consistente en el aprendizaje de determinadas actividades, de ampliar el nivel cultural o de diversificarlo, de establecer contactos personales con otros niveles y con personas distantes a los tratados habitualmente.

En muchos casos los años posteriores al retiro periódica contestada por 444 personas en Long Island, de los 301 de quienes respondieron, los cuales tenían mas de 65 años, dijeron que los años posteriores al retiro eran los mejores de su vida News Day, (1977, citada en Papalia 1985). En este grupo de edad las personas que pueden anticipar lo que será su vida después de que dejen de trabajar y quienes la planean con anticipación y activamente, tienden a tener la vida más enriquecedora después del retiro.

Osofsky (1979, citado en Papalia 1985) refiere que: "Los programas de prejubilación pueden mejorar la productividad y el estado de ánimo, capacitando a los empleados para tomar decisiones basadas en la realidad acerca de cuando retirarse, en vez de quedarse estáticos por temor a la jubilación".

Un programa efectivo de planeación ayudará a los trabajadores a reconocer su propia responsabilidad de preparando para su jubilación, a darse cuenta de qué tanto control tienen sobre su futuro y qué pueden hacer ahora, (tal como comprar una casa u otro bien que siempre descaron), saber que hacer para establecer su seguridad económica a parte de las pensiones pagadas por el gobierno o por sus empleados, así como estar emocionalmente y físicamente preparados.

Conjunto a la importancia de los Programas Prejubilados para la elaboración de un "buen" plan de vida están los Programas para Jubilados que contemplan los aspectos generales en que confía la vida del sujeto, tales como economía, salud, tiempo libre, etc.

Por esto, es necesario que las diferentes organizaciones sociales o industriales, se planteen la necesidad de buscar alternativas (como publicar artículos sobre estilo de vida, plantación financiera , organización de vivienda, salud, relaciones interpersonales, nuevas carreras, servicios comunitarios, etc). (ISSSTE, 1996).

Una posibilidad sería la continuidad en la empresa, como ocurre con cierto tipo de personas, que de alguna forma son creadoras y tienen asegurada la continuidad por que nunca terminara su aportación, tal es el caso del escritor, el artista o el investigador, Pero poca es la gente que se encuentra en esta situación. Otra alternativa es asistir a clubes, talleres y a aulas de la tercera edad que ofrecen múltiples opciones a los jubilados, tanto en las actividades concretas como en la relación social. Así mismo la jubilación ofrece la oportunidad de viajar, de asistir a teatros, conciertos, conferencias, museos, etc., donde es fácil encontrar personas de la tercera edad ávidas por aprender cosas nuevas y dispuestas a descubrir nuevas posibilidades. En es necesario comprender que la jubilación no es sinónimo de muerte sino que el ofrecimiento de una nueva oportunidad de vivir, de ampliar nuestras expectativas y nuestros horizontes y entender que un jubilado es un "Extrabajador" pero no es un "Ex ser Vivo". (ISSSTE, 1996).

Su ánimo y vitalidad, deben procurarle elementos que le personalicen, le alienten y le ilusionen con una realidad inmediata y de forma futura, ya que el futuro no es patrimonio exclusivo de los jóvenes.

Dados los elementos anteriormente descritos, el siguiente capítulo se concretará a la exposición de un Programa de Preparación Psicológica Integral para Prejubilados y Jubilados, por medio de un análisis de dos Programas dirigidos a esta población, elaborados y aplicados en una institución del sector salud.'

PROPUESTA DE PROGRAMA INTEGRAL DE PREPARACION PSICOLOGICA, REJUBILATORIO - JUBILATORIO

En los capítulos anteriores se plantearon los cambios que experimenta el individuo en los aspectos: físicos, psicológicos, sociales como resultado del paso que implica ser trabajador activo y pasar a ser jubilado. También se estableció que por determinadas circunstancias la jubilación se puede presentar en la edad madura y/o en la vejez así como la importancia de ir preparando a las personas próximas a jubilarse (prejubilados).

A la jubilación y prejubilación se les ha abordado por separado en diversos programas realizados con el fin de informar a las personas sobre sus derechos y obligaciones al presentarse estos procesos. Sin embargo; ambas etapas son importantes ya que es un sólo proceso realizado en dos fases por lo que a continuación se presenta una Propuesta de un Programa Integral de Preparación Psicológica Prejubilatorio - Jubilatorio para el personal de organismos gubernamentales del sector salud.

Dicho programa se realiza con base al análisis efectuado al Programa de Capacitación para el Retiro dirigido a personal que se encuentra en la etapa de Prejubilación y a un Programa de Atención Integral a Jubilados y Pensionados, dirigido a la población que como su nombre lo indica la de los jubilados y pensionados (Anexo 1) donde aparece el análisis de ambos Programas que se realizó para este trabajo. Siendo el propósito el de elaborar un sólo Programa que contemple los dos ámbitos: el de los prejubilados y jubilados.

En el Programa de Capacitación para el Retiro, creado en 1997 los trabajadores que se encuentran activos laboralmente hablando, no están preparados en su totalidad para el cambio que implica el ser trabajador a ser jubilado y como lo plantea el mismo programa: La etapa prejubilatoria requiere atención especial, pues es el momento ideal de preparación

para los cambios que se aproximan. Por esto se propone un programa diseñado especialmente para los trabajadores en vías de retiro, considerando sus características específicas y que les permita visualizar la jubilación como una nueva alternativa y una oportunidad de crecimiento personal y familiar, cuyo objetivo es favorecer la integración familiar considerando tanto los aspectos psicológicos, físicos y administrativos así como la posibilidad de desarrollar habilidades para la realización de alguna actividad productiva y así coadyuvar a alcanzar una mejor calidad de vida.

Menciona para su desarrollo los siguientes aspectos:

- 1.- ¿ Qué es la Jubilación ? Su filosofía, derechos y obligaciones, así como los trámites.
- 2.- Desarrollo humano para el retiro.- Implica la comunicación asertiva, motivación, personalidad, autoestima, actitudes.
- 3.- Integración y adaptación al retiro.- Desarrollo de la resistencia al cambio, familia y pareja, administración de tiempo, creatividad y autorrealización, proyecto de vida.
- 4.- Salud y nutrición en la tercera edad: Características, aspectos corporales, sexualidad, salud, nutrición.
- 5.- Alternativas de desarrollo: Actividades ofrecidas por diversos organismos así como otras opciones.

El segundo Programa de Atención Integral a Jubilados y Pensionados incluye la estructura programática el cual contempla 6 programas (Atención a la Salud, Apoyo a la Economía, Acción Social y Cultural, Orientación y Asesoría Jurídica, Simplificación Administrativa y Desarrollo del Sistema de Atención Integral en Delegaciones Estatales y Regionales); indicando los responsables de cada subprograma, los objetivos las actividades prioritarias y las metas a las que se pretende llegar las cuales se explican a continuación:

1.-Atención a la Salud. Su objetivo es mejorar las condiciones de salud física y emocional de los jubilados y pensionados, promoviendo el autocuidado de la salud en los ámbitos personal y familiar, ofreciendo servicios especializados en geriatría y gerontología.

La atención Preferencial en Clínicas de Primer Nivel: Abastecimiento de medicamentos, abastecimiento del rezago quirúrgico, establecimiento de módulos de atención gerontológica en unidades de medicina familiar, creación del centro de geriatría y gerontología, educación para la salud.

2.- Apoyo a la Economía: Cuyo objetivo plantea concertar acciones con diversas dependencias de los sectores público y social para ofrecer opciones de ahorro a la economía familiar de los jubilados y pensionados para garantizar una mejoría de la calidad de sus vidas y reincorporarlos al desempeño de actividades remuneradas en el sector público y privado, contempla descuentos en bienes y servicios con empresas de la iniciativa privada, descuentos en tiendas y farmacias, servicios de empleo, generación de alternativas para el autoempleo, organización para el consumo y protección al consumidor.

3.- Acción social y cultural, que tiene como objetivo, contribuir a transformar la rutina de la vida cotidiana de los jubilados y pensionados en actividades que propicien la expresión y la creatividad, se avoca a Programas de recreación; acuerdos con instituciones públicas o privadas para ampliar la oferta de recreación y servicios educativos.

4.- Orientación y asesoría jurídica. Tiene como metas la orientación oportuna a bajos costos en la elaboración de testamentos y escrituras, asesoría para la obtención de subsidios fiscales para los pensionados con pensiones más bajas y así contribuir a generar un ambiente familiar de mayor tranquilidad para enfrentar algunos de los problemas que se presentan cuando el pensionado muere sin haber documentado sus bienes y decisiones sobre su herencia.

5.- Simplificación administrativa: Su objetivo es establecer los procedimientos para garantizar la atención oportuna y preferencial en los servicios institucionales relacionados con las prestaciones económicas, pretende establecer un sistema único de identificación y una ventanilla única de atención.

6- Desarrollo del Programa Integral a nivel nacional. Cuyo objetivo es poner en operación a nivel nacional el Programa de Atención Integral a Jubilados y Pensionados con la finalidad de mejorar el trato institucional a jubilados y pensionados.

3.2. Metodología

La metodología empleada para realizar el análisis de los programas antes mencionados fue realizar un análisis de contenido y de índole comparativa y consideró fundamentalmente los siguientes pasos:

I.- Identificar los elementos comunes en ambos programas,

Los elementos comunes detectados respectivamente son:

- a) Diagnóstico situacional (presentación).
- b) Determinación del universo de atención (presentación).
- c) Planteamiento de la filosofía de la prejubilación o jubilación.
- d) Especificación de objetivos.
- e) Estrategias de acción.
- f) Establecimientos del cronograma de trabajo.
- g) Indicación de contenidos (temas y subtemas) (desarrollo).
- h) Cartas descriptivas o guías didácticas (desarrollo).
- i) Señalamiento de técnicas y recursos didácticos.
- j) Identificación de Responsables.
- k) Evaluación y seguimiento.

II. Descripción comparativa de las características de cada programa en los incisos mencionados en el punto anterior.

II Identificación, a partir de la comparación de los dos programas de las ventajas que aporta el tratamiento integral de los procesos de prejubilación y jubilación, lo cual dio lugar a determinar los elementos básicos de la propuesta integral.

IV Cuadro de análisis comparativo de ambos programas (anexo 1).

V.- Realización del diagnóstico para la aplicación de la propuesta integral. Este se llevó a cabo mediante un conjunto de visitas y entrevistas no dirigidas a las sedes y con los grupos de trabajadores con los cuales se estuvieron realizando los programas mencionados (entre diciembre de 1996 y febrero de 1997).

VI.- Planteamiento del Programa Integral de Preparación Psicológica Prejubilatoria Jubilatorio.

Como resultado del análisis realizado a los programas y la situación de su aplicación se efectuó el siguiente Diagnóstico:

3.3 Diagnóstico

Son varias las razones que se presentan y que sirven como marco de referencia para la elaboración de Programa Integral de Preparación Psicológica Prejubilatorio-Jubilatorio en una Institución del Sector Salud, dentro de éstas se encuentran:

1.- Con base a la asistencia de la que suscribe a la clausura de un programa prejubilatorio en una institución del sector salud se encontró que la asistencia de las personas es muy pobre, esto puede ser consecuencia de una mala difusión.

2.- Mediante pláticas sostenidas con los diferentes jefes en las diferentes áreas de la institución la difusión del programa, ha sido muy limitada sin que aparentemente exista un motivo específico. Hacia adentro de la Institución, esta difusión sólo contempla al personal que está en etapa prejubilatoria, pero no al jubilado.

3.- En entrevista informal con los participantes que asistieron al Programa Prejubilatorio, se comentó que las personas en etapa prejubilatoria que asisten no llegan a concluirlo debido a que sus jefes no se encuentran involucrados con el Programa, por lo que los permisos les pueden ser negados o limitados, esto por el criterio del jefe y se muestra como obstáculo para el logro del objetivo de los programas.

4.- Se han manifestado, por parte de los prejubilados resistencias y molestias hacia los instructores que imparten el Programa, debido a su poca sensibilidad para transmitir todo lo que conlleva la jubilación, esto lo comentaron a las autoridades los mismos asistentes al concluir el Seminario de Prejubilación.

5.- Es importante resaltar los aspectos de tipo psicológico (motivación, autoestima, actitudes, etc.) desde la etapa Prejubilatoria hasta la Jubilación, ya que son eje para el desarrollo de cualquier ser humano sobre todo en esta etapa de cambio.

6.- En comentarios con autoridades y asistentes a los Programas se concluyó que es necesario que se especifiquen los lugares en donde se vayan a llevar a cabo las sesiones del Programa, ya que hay un total de desinformación a este respecto.

7.- El programa considera, además de los aspectos motivacionales mencionados, la necesidad de informar al trabajador próximo a jubilarse, los trámites administrativos que tiene que realizar, así como sus beneficios y obligaciones.

8.- En platicas sostenidas con los grupos de personas que asisten a la coordinación de Atm integral Jubilados y Pensionados, puede observarse que al pasar a formar parte del grupo de jubilados se ve afectada la autoestima del sujeto, lo que se refleja en la convivencia familiar, la salud, el ingreso económico y el tiempo libre.

9.- Según comentarios de la gente que asiste al Programa de Capacitación para el Retiro como del los mismos jubilados se concluye que, no existe una convivencia en los grupos de personal jubilado y en etapa de prejubilación, por lo que no se favorece la retroalimentación de ningún de los grupos mencionados.

10.- De lo antes expuesto se concluye que en ninguno de los programas analizados existe la previsión de un proceso de evaluación y seguimiento por lo que no se tiene mayor información sobre los beneficios, ventajas o desventajas de la aplicación de los programas mencionados.

En virtud de lo anterior se propone el Programa Integral que a continuación se presenta:

3.4 Programa integral de preparación psicológica prejubilatorio- jubilatorio.

La jubilación es una oportunidad para desarrollarse personal, social, psicológica y espiritualmente recurriendo básicamente a la experiencia adquirida durante los años de servicio en cualquier empresa o institución. Significa una transformación cualitativa muy importante en nuestra vida que podemos aprovechar para mejorar de acuerdo con nuestra capacidad y disposición al cambio.

Los sectores gubernamentales tienen entre sus objetivos a corto y largo plazo, atender a la población conformada por sus trabajadores y derechohabientes en proceso de jubilación ó los que se encuentran ya jubilados.

Los trabajadores en la etapa prejubilatoria como en la jubilatoria requieren de la atención especializada debido a que implica un proceso de cambio que llevará a disfrutar con plenitud su vida postlaboral. Con base en el diagnóstico y la investigación realizada para este efecto, se presenta el presente programa diseñado especialmente para la atención integral del trabajador de forma tal que vencer los retos de su vida postlaboral le permitan acceder a nuevas alternativas de crecimiento personal y familiar, a este programa se le denomina “Programa Integral de Preparación Psicológica Prejubilatorio - Jubilatorio en una Institución del Sector Salud”

3.5 Objetivo General.

Al finalizar el Programa el participante que se encuentre próximo a la jubilación, el jubilado o pensionado será capaz de conocer, analizar y retomar los aspectos psicológicos, sociales y laborales que intervienen en la etapa jubilatoria, así como los cambios que éstos conllevan y tomar una decisión de que es lo que más le conviene. Para realizarlo tendrán que asistir a las sesiones que se realizaran en una Institución del sector público previamente establecida.

Proporcionar a los trabajadores en vías de jubilación y personal jubilado y pensionado, los conocimientos básicos indispensables que les permitan ubicar a la etapa prejubilatoria y jubilatoria como una fase más de la vida que los introduce a un período nuevo que reclama ser vivido con calidad, dignidad y productividad, esto según el criterio y el concepto que de estos términos tenga cada persona que se enfrente a este proceso.

3.6 Objetivos Particulares.

- El participante, conocerá y analizará la información de carácter jurídico administrativa a los que habrá de enfrentarse antes y durante la jubilación; con el propósito de que conozca cuáles son las obligaciones, los beneficios y prestaciones que esta etapa conlleva.
- Determinar los elementos de carácter psicológico (como actitudes, motivación, plan de vida etc.) y físico (como desarrollo psicomotor, cambios de visión, audición, memoria, menopausia, etc.) que permitan al trabajador próximo a jubilarse, logre una mejor preparación para enfrentar los cambios que experimentará en el período postlaboral.
- Proporcionar la información de carácter jurídico administrativa que permita a los trabajadores acceder de la manera más amplia a los beneficios y prestaciones que brinda el instituto al trabajador futuro jubilado y derechohabiente ya jubilado.

Todo objetivo institucional, para que se encuentre bien redactado debe especificar cuatro elementos:

- 1.- El sujeto, al que se le dará la instrucción.
- 2.- El verbo, o sea la palabra que indique la acción que se realizará.
- 3.- Las condiciones, bajo las cuales será exhibida la conducta.
- 4 - El nivel mínimo de ejecución requerido para dar el objetivo como logrado.

El objetivo siempre deberá escribirse en forma (singular/plural) y (requiere/no requiere) directamente a la conducta que el participante será capaz de hacer al final del curso

3.7 Estrategias

- Establecer el universo de trabajadores y derechohabientes próximos a la jubilación (un año antes de que esta ocurra) o recientemente jubilados (un año máximo después de haberse jubilado) como universo de atención.
- Integrar grupos mixtos de trabajadores prejubilados y jubilados a fin de que la convivencia entre ambos fomente la retroalimentación para que estos a su vez preparen con base a su experiencia a los que están próximos a esta fase (la jubilación).
- Integrar paralelamente a éste diversos programas educativos tales como los sistemas de educación a distancia para fomentar el estudio de los niveles de alfabetización hasta la preparatoria como parte de un proyecto ocupacional de desarrollo.
- Integrar a los familiares que así lo deseen en el transcurso de las sesiones y en especial en la última sección de cada módulo.

3.8 Desarrollo y procedimiento.

- El procedimiento que se llevará a cabo para el desarrollo del curso es el siguiente:

De acuerdo al presupuesto asignado para tal efecto por las instancias correspondientes, se llevarán a cabo las siguientes fases.

a) Se realizará una convocatoria tanto a los trabajadores que se encuentren a un año de su jubilación como población ya jubilada, la cual consiste en la difusión de trípticos, posters, circulares, entre otros.

b) Se llevará a cabo una selección de las personas que integrarán el curso (máximo 20) participantes por grupo mediante registro del dato personal, así como los de su dependencia. Los grupos se formarán de acuerdo a la demanda establecida.

c) Las aulas para la aplicación del Programa se establecerán previo acuerdo con la dependencia.

d) La elección de los instructores será de acuerdo al requerimiento y experiencia de cada uno de los módulos a desarrollar (psicólogos, pedagogos, personas jubiladas, abogados, médicos).

e) Se realizará la preparación del material didáctico, así como del equipo de apoyo que requiera cada uno de los módulos.

El programa estará integrado por cinco módulos a los que podrán asistir los trabajadores derechohabientes en proceso de jubilación, así como los jubilados y sus familiares.

Los módulos consideran los siguientes temas:

- 1.- Psicología del prejubilado y jubilado
- 2.- Cuidado y Atención de la Salud
- 3.- Acción Social y Cultural
- 4.- Apoyo a la Economía
- 5.- Orientación y Asesoría jurídico - Simplificación administrativa

Para la impartición de este Programa se contemplarán un período de 4 meses distribuido de la siguiente forma:

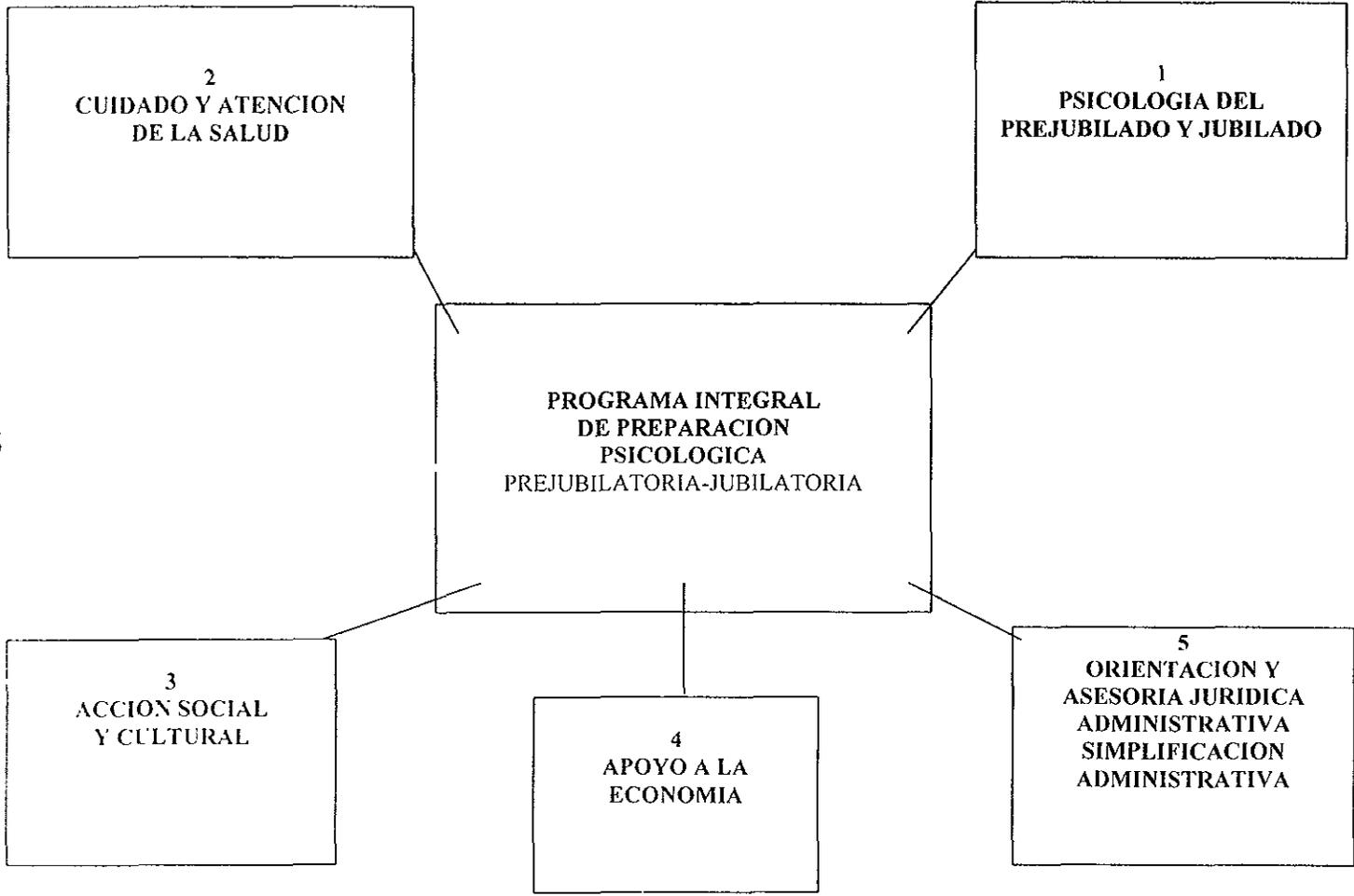
- El módulo 1 psicología del prejubilado - jubilado se impartirá en una semana con sesiones de 4 horas diarias.

- El módulo 2 cuidado y atención a la salud, se llevará a cabo el siguiente mes con el mismo número de sesiones y horas.

- Los módulos 3 (Acción social y cultural) y 4 (Apoyo a la economía) Se impartirán al tercer mes, en una semana, con sesiones de cuatro horas diarias

- El módulo 5 Orientación, asesoría jurídica y simplificación administrativa se realizará en el cuarto mes, en 5 sesiones de cuatro horas diarias, durante una semana.

A continuación se presenta un diagrama en donde se especifican los módulos que conforman cada una de las fases de este Programa así como los guías didácticos de cada uno de los temas a desarrollar en el mismo. En estas se describe el nombre del módulo, objetivo, número de sesiones, objetivos específicos, contenidos , técnicas didácticas, material didáctico, duración y número de sesiones.



CARTAS DESCRIPTIVAS

Programa Integral de Preparación

Psicológica Prejubilatorio - Jubilatorio

MODULO 1 Psicología del Prejubilado y Jubilado.

OBJETIVO: El participante analizará y razonará las características psicológicas que se dan en la prejubilación y jubilación; formulará su autoconcepto para aplicarlo cuando se presenten los cambios en su vida. Para lograrlo tendrá que asistir a las 5 sesiones; las cuales se impartirán en un salón previamente asignado por la Institución.

Duración: 20 horas, Núm. de sesiones:5. Duración de cada sesión: 4 horas.

SESIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS	TIEMPOS	TÉCNICAS DIDÁCTICAS	MATERIAL DIDÁCTICO
1	Se integrará el grupo de educandos para realizar la primer integración del curso.	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción. • Objetivos Generales. • Programas de Trabajo. • Expectativas e Integración. 	4 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Phillips 6'6 • Lluvia de ideas 	Manual de participante.
2	Identificará los principales elementos para el desarrollo humano	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Humano 	4 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición 	Manual de participante.

3	Determinará los cambios psicológicos más importantes en esta época.	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios Psicológicos 	4 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Rompecabezas • Equipos 	Hexágonos para Rompecabezas
4	Establecerá la relación entre creatividad, productividad y motivación.	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad • Motivación 	4 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos • Exposición 	Rotafolios
5	Identificará la relación de los aspectos fisiológico y psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento motor 	4 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición 	Retroproyector

CARTAS DESCRIPTIVAS

Programa Integral de Preparación

Psicológica Prejubilatorio - Jubilatorio

MODULO 2 Cuidado y atención a la salud.

OBJETIVO: El participante analizará y aplicará las ventajas de contar con una buena salud, así como los cuidados que debe seguir para estar sano para lograrlo tendrá que asistir a las 5 sesiones en el aula establecida por la Institución pública y participar.

Duración:20 horas. Núm. de sesiones: 5. Duración de cada sesión: 4 horas.

SESION	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS	TIEMPOS	TÉCNICAS DIDÁCTICAS	MATERIAL DIDÁCTICO
1	Elaborará el concepto de salud y la importancia de mantenerse saludable	<ul style="list-style-type: none">Cuidado y atención de la salud	4 horas	<ul style="list-style-type: none">Corrillos	Hojas de rotafolio
2	Establecerá las ventajas de una buena nutrición	<ul style="list-style-type: none">Nutrición	4 horas	<ul style="list-style-type: none">Trabajo de equipo	Trabajo en equipo
3	Determinará las prestaciones que ofrece el organismo del sector salud en cuestión gerontológica	<ul style="list-style-type: none">Atención gerontológica en unidades de medicina familiar	4 horas	<ul style="list-style-type: none">Expositiva	Manual del Participante
4	Identificará los contenidos generales de un programa de salud	<ul style="list-style-type: none">Educación para la salud	4 horas	<ul style="list-style-type: none">Expositiva	Manual del Participante

5	Establecerá los cuidados principales para prevenir Accidentes	<ul style="list-style-type: none">• Prevención de accidentes	4 horas	<ul style="list-style-type: none">• Lluvia de Ideas	Retroproyector
---	---	--	---------	---	----------------

CARTAS DESCRIPTIVAS

Programa Integral de Preparación

Psicológica Prejubilatorio - Jubilatorio

MODULO 3 Acción social y Cultural.

OBJETIVO: El participante conocerá las diferentes áreas de Acción social y cultural; con la finalidad de que acuda para reforzar su salud; así como aquellas otras áreas que le ofrecen actividades de tipo cultura. Para lograrlo tendrá que asistir a las sesiones en donde aprenderá a administrar su tiempo.

Duración: 12 horas. Núm. de sesiones: 3. Duración de cada sesión: 4 horas.

SESION	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS	TIEMPOS	TÉCNICAS DIDACTICAS	MATERIAL DIDACTICO
1	Identificará las instancias de acción social y cultural del organismo.	<ul style="list-style-type: none">• Acción social y cultural	4 horas	<ul style="list-style-type: none">• Expositiva	Manual del participante
2	Establecerá la mejor manera de administrar su tiempo y recursos.	<ul style="list-style-type: none">• Como utilizar el tiempo libre	4 horas	<ul style="list-style-type: none">• Frases in-completas• Lluvia de ideas	Pizarrón, Hoja de rotafolio
3	Determinará el valor de los bienes culturales y la revaloración de su experiencia.	<ul style="list-style-type: none">• La importancia de la cultura	4 horas	<ul style="list-style-type: none">• Corrillos	Carteles preelaborados

CARTAS DESCRIPTIVAS

Programa Integral de Preparación

Psicológica Prejubilatorio - Jubilatorio

MODULO 4 Apoyo a la Economía.

OBJETIVO: El participante analizará y aplicará a su vida aquellos factores que le ayuden al apoyo de su economía; por medio de las bases organizativas del ahorro y administración de su economía así como el beneficio que conlleva el trabajar en forma independiente. Para lograrlo tendrá que asistir a las sesiones del Programa.

Duración: 8 horas. Núm. de sesiones: 2. Duración de cada sesión: 4 horas.

SESION	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS	TIEMPOS	TECNICAS DIDÁCTICAS	MATERIAL DIDACTICO
1	Determinará las bases organizativas del ahorro y administración de su economía	<ul style="list-style-type: none">• Apoyo a la economía	4 horas	<ul style="list-style-type: none">• Expositiva	Manual del participante
2	Establecerá los procesos para trabajar de forma independiente	<ul style="list-style-type: none">• El trabajo Independiente	4 horas	<ul style="list-style-type: none">• Lluvia de Ideas	Hojas de Rotafolio

CARTAS DESCRIPTIVAS

Programa Integral de Preparación

Psicológica Prejubilatorio - Jubilatorio

MODULO 5 Orientación y Asesoría Jurídico - Administrativa Simplificación Administrativa.

OBJETIVO: El participante conocerá y analizará los trámites jurídico - administrativo por los que tendrá que pasar en el momento de la prejubilación y jubilación; así como las instancias a las que deberá acudir. Para lograr lograrlo tendrá que asistir a las 5 sesiones programadas.

Duración: 20 horas. Núm. de sesiones: 5. Duración de cada sesión: 4 horas.

SESION	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS	TIEMPO	TECNICAS DIDÁCTICAS	MATERIAL DIDÁCTICO
1	Identificará los conceptos de Derecho - Administración y su relación	<ul style="list-style-type: none">• Orientación y Asesoría Jurídica Administrativa	3 horas	<ul style="list-style-type: none">• Frases In-completas	Pizarrón
2	Determinará las normas jurídicas relacionadas con la jubilación	<ul style="list-style-type: none">• La ley del ISSSTE	2 horas	<ul style="list-style-type: none">• Exposición	Manual del participante
3	Establecerá las instancias del organismo que pueden conocer de su caso	<ul style="list-style-type: none">• Instituciones que Intervienen	2 horas	<ul style="list-style-type: none">• Exposición	Manual del participante

4	Identificará en que consisten los trámites que debe realizar	<ul style="list-style-type: none"> • Trámites necesarios para la jubilación 	2 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de Equipo 	Hojas de Rotafolio
5	Determinará como se ha simplificado el proceso de jubilación y cuales son las ventajas que este le ofrece	<ul style="list-style-type: none"> • Simplificación administrativa 	3 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición 	Manual del participante

La evaluación y seguimiento del Programa se llevará a cabo en 2 fases:

Primera.-Evaluación del curso y los participantes por parte del instructor (anexo 2)

Segunda.- Evaluación del curso e instructor por parte de los participantes (anexo 3)

En lo que se refiere al seguimiento del Programa; cada tres meses se seleccionará una muestra representativa del universo capacitado a la fecha a fin de determinar su estado general de vida, salud y tener conocimiento de que en medida se han aplicado los contenidos del programa.

Igualmente se consideran como indicadores la presencia y continuidad de los participantes durante los cinco módulos de duración del programa y el incremento de gestiones administrativas relacionadas con la jubilación (esto último deberá ser proporcionado por el área que se encarga de la atención a trámites para la prejubilación y el área que compete el apoyo a los jubilados).

a) La primera evaluación del curso y los participantes se realizará por parte del instructor. La finalidad es que sirva como retroalimentación para el programa y elevar la calidad del mismo. Será un cuestionario con preguntas abiertas, en donde el instructor escribirá su opinión. Entre los aspectos que considera la evaluación están.

- a) Se cubrieron las expectativas de los participantes
- b) Opinión acerca de los contenidos temáticos
- c) Necesidad de ampliar o cambiar algún tema
- d) Distribución del tema
- c) Sugerencias

b) La segunda evaluación del curso e instructores por parte del participante, su finalidad es la de ver el desempeño del instructor en el manejo de los contenidos, distribución del tiempo, etc. Se aplicará un cuestionario en donde se elegirá una opción de: malo, deficiente, regular, bueno, excelente (anexo 3).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como resultado de la Propuesta del programa integral psicológica para el personal de una institución gubernamental prejubilatoria - jubilatoria se concluye lo siguiente:

La vejez no es una etapa que se manifieste espontánea en la vida de los hombres y mujeres. El viejo que seremos es el resultado del joven y del adulto que somos.

La jubilación se realiza en una población cuyas edades fluctúan entre los 45 y más de 65 años, es decir, entre la edad madura y la vejez.

Todo individuo deberá prepararse psicológica, intelectual y económicamente para su jubilación.

Es necesario fortalecer y efectuar un seguimiento permanente de los programas dirigidos al trabajador prejubilatorio y el derechohabiente jubilado. La participación de la familia es de fundamental importancia en los programas prejubilatorios, así como en los jubilatorios.

Las instancias y trámites administrativos para la jubilación deben ser conocidos por los trabajadores desde antes de jubilarse, pero es imprescindible que el derechohabiente jubilado este al tanto de los programas que en este sentido los beneficiarán.

El plan de vida o la administración del tiempo libre es un contenido básico de los programas de jubilación.

Con la jubilación no se acaba la vida, en mucho sentido esta comienza.

Existen dos programas actualmente para la atención del futuro jubilado y para los jubilados y pensionados:

- Capacitación para el retiro y
- Programa nacional de atención a jubilados y pensionados.

Estos programas pueden integrarse en uno que atienda en general las necesidades de ambos grupos de participantes.

La atención del jubilado tiene una profunda tradición histórica en nuestro país por lo que los programas educativos que se generen para el efecto pueden recurrir a esos antecedentes históricos importantes que alimentan su desarrollo.

Se recomienda fortalecer el programa dándole por parte a las autoridades, el lugar que le corresponde. Ello conducirá a asignarle un mayor presupuesto y mejoría, así como los espacios físicos para su realización.

La experiencia de los trabajadores podría recuperarse no sólo hacia el interior de los grupos como participantes, sino también como instructor de los programas.

La actualización de los programas deberá hacerse considerando los resultados que arroje la evaluación continua de los mismos que se sugiere y el seguimiento de su aplicación.

Se ha encontrado que los programas analizados no se llevaron a cabo de la manera como fueron analizados, por lo tanto, en el Programa Integral de preparación psicológica prejubilatorio - jubilatorio se propone como un punto importante a considerar el de difundir y proporcionar capacitación a los prejubilados y a lo jubilados, así mismo la evaluación y seguimiento de los resultados que arroje dicha evaluación.

BIBLIOGRAFIA

- Enciclopedia Práctica de Psicología (1990), Plaza and james México
- Fiske, Majorie. (1980). Edad madura, Harper and Row. Latinoamericana, México
- Fuentes, A.R. y et. al. (1978). Salud y vejez, Caballito, México.
- Geist, Harold. (1978). Psicopatología y envejecimiento. Paidós, México.
- Gutmann, D. (1977). The Cross – Cultural perspectiva. Van Birren and Schale.
- ISSSTE, 1993 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado: Pensión por jubilación. Editores Mexicanos Unidos. México, D.F.
- ISSSTE. (1996). Segundo encuentro nacional de enfermeras de ISSSTE. Inédito. México, D.F.
- ISSSTE. (1996). Capacitación para el retiro. Inédito. Subdirección de Administración. ISSSTE. México, D.F.
- ISSSTE. (1996). Evaluación de la atención integral otorgada jubilados, pensionados y discapacitados en Clínicas del ISSSTE en el D.F. Inédito. Coordinación General de Atención al Derechohabiente y Coordinación del Sistema de Atención Integral a Jubilados y Pensionados. México, D.F. mayo.
- ISSSTE. (1996). Sistema de atención integral a Jubilados: y pensionados: Programa, inédito. ISSSTE México, D.F. Enero.
- Kastenbaum. R. (1984). Vejez: años de plenitud. Latinoamericana DIMSA. México, D.F.
- Nishara, B.I. (1984) El proceso de envejecimiento. Riedel Madrid, 8,6.
- Giovanni Taufuri en Rodríguez E. M y Domínguez E. M.
- Papalia, D. E. and Wendkos, O.S. (1985). Desarrollo humano McGraw Hill, México,.
- Rodríguez E. y Domínguez, M. (1985) Autoestima la clave del éxito personal, Manual Moderno. México, D.F.
- Rosemberg, Morris. (1973) La autoimagen del adolescente y la sociedad Paidós.México.
- Sperling, P. A. (1990). Psicología. Com. General de Ediciones, México. D.F.
- Trueba, B.J. y Trueba V.A. (1978) Ley Federal del Trabajo. Porrúa, Hnos. México D.F
- Várela, Juárez J (1990). Autoestima en jubilados. Tesis Facultad de Psicología, UNAM. México, D.F.
- Vidal y Méndez María de los Angeles (1983) Proyectos educativo de preparación para la jubilación. Tesis. Facultad de Filosofía y Letras, UNAM, México.

CUADRO DE ANALISIS PRESENTACION

PREJUBILATORIO	JUBILATORIO	PROPUESTA INTEGRAL
<ul style="list-style-type: none"> • Se remite a un diagnóstico previo para justificar su aplicación. • Visualiza a la jubilación como una oportunidad de crecimiento personal y familiar. • No menciona temporalidad en las acciones. • Menciona de manera específica la población a la cual va dirigido el programa. Trabajadores próximos a jubilarse. 	<p>Hace diagnóstico de los participantes</p> <p>Da a conocer el programa y sus responsables (La coordinación del Sistema de Atención a Pensionados y Jubilados), así como las instancias institucionales establecidas para cada fin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La unión de ambos Programas podría dar más continuidad al trabajo para el cual fueron diseñados y para lograrlo es importante. a) Trabajar con la misma población, lo que ayudaría a tener un conocimiento más real y certero de los avances, logros y limitantes de los programas. Como consecuencia se podrían prever algunas anomalías que pudieran afectar a las subsecuentes poblaciones; también se lograría con éxito el objetivo por el cual fueron creados. b) Se daría información a las personas que se encuentran próximas a jubilarse (que es la principal problemática) con el propósito de que permita saber lo que implica el cambio de trabajador jubilado.

CUADRO DE ANALISIS

OBJETIVO

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
<p>- Su es el de instrumentar un Programa para los Trabajadores al Servicio del Estado próximos a jubilarse, mediante cursos de capacitación que los preparen para los cambios que este proceso favoreciendo la integración familiar y considerando tanto los aspectos psicológicos, físicos y administrativos: como la responsabilidad de desarrollar habilidades para la realización de alguna actividad productiva y lograr una mejor calidad de vida</p>	<p>- No incluye un objetivo general sin embargo; plantea objetivos particulares en cada uno de sus subprogramas:</p> <p>a) Atención a la salud. Su objetivo es mejorar las condiciones de salud física y emocional de los jubilados y pensionados promoviendo el autocuidado de la salud en ámbitos personales y familiares</p> <p>b) Apoyo a la economía. Su propósito es concertar acciones con diversas dependencias de los sectores público y social para ofrecer opciones de ahorro a la economía familiar y garantizar una mejoría en la calidad de sus vidas, para reincorporarlos al desempeño de actividades remuneradas.</p> <p>c) Acción social y cultural. Contribuir a transformar la rutina.</p>	<p>- Como se trata de dos áreas diferentes en la institución del Sector Salud. Cada Programa plantea sus objetivos desde la perspectiva de quienes fue elaborado y para los fines correspondientes. Sin embargo; ambos propugnan por una mejor calidad de vida.</p> <p>- El Programa Prejubilatorio aunque es un poco más específico propone una preparación de tipo psicológico, físico y administrativo de las personas, para el cambio que se aproxima, no se adentra en los aspectos psicológicos (lo que es más importante para el presente trabajo), sólo se queda a nivel de la motivación. Como si esta gente cambiara de un día a otro, siendo que conlleva todo un proceso, habría que tomar en cuenta mas aspectos psicológicos.</p> <p>- El Programa Jubilatorio centra su atención a</p>

**CUADRO DE ANALISIS
OBJETIVO**

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
	<p>De la vida cotidiana de los jubilados y pensionados en actividades que propicien la expresión y creatividad.</p> <p>d) Orientación y asesoría jurídica (no tiene objetivo).</p> <p>e) Simplificación administrativa.</p> <p>Establecer los procedimientos para garantizar la atención oportuna y preferencial en los servicios institucionales.</p> <p>f) Desarrollo del sistema de atención integral a jubilados y pensionados en delegaciones estatales y regionales. Su objetivo es poner en operación a nivel nacional el Sistema Nacional de Actualidad a Jubilados y Pensionados la finalidad de mejorar el trato.</p> <p>g) Instalación de los consejos consultivos en las 35 delegaciones del Instituto y elaboración de programas de actividades delegacionales</p>	<p>aspectos de tipo administrativos, con los cuales pretende resolver todos los problemas de los jubilados.</p> <p>- Sería conveniente la conjunción de ambos programas en donde primeramente se aborden problemas psicológicos como son: cambios físicos, C.I., creatividad funcionamiento psicomotor y sensorial, autoconcepto de vida, desarrollo de la personalidad.</p> <p>- Con la finalidad de concientizarlos en sus logros limitantes y se pudiera tener solución, resolverlos, para posteriormente adentrarlos a los aspectos administrativos.</p> <p>- De tal manera que habría un solo Programa con un objetivo común y la misma población.</p>

CUADRO DE ANALISIS

ESTRATEGIAS

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
<ul style="list-style-type: none"> - Detección de los trabajadores próximos a jubilarse en los dos años siguientes, dando prioridad a los que estén a un año de su retiro. - Promover los servicios educativos (primaria, secundaria y preparatoria) en los grupos conformados. - Integrar a la familia para reforzar y optimizar resultados, a través de una invitación para que participen en la última sesión de los cursos: Desarrollo humano para el retiro, integración, y nutrición y salud de la tercera edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aunque no tiene apartado específico de estrategias, si menciona ciertas actividades que conforman las estrategias a seguir al Programa en donde destacan las siguientes: • Capacitación al personal médico, trabajo social, técnico y administrativo. • Verificación oportuna del abastecimiento del medicamento. • Realizar un taller en donde se consideren los aspectos físicos y psicológicos y sociales para fomentar el autocuidado de la salud de los jubilados. • Afiliar al INSEN a los jubilados. • Gestionar el otorgamiento de descuentos de bienes y servicios. • Elaborar un catálogo de solicitante de empleos especificando sus características e intereses personales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entre las estrategias que se podrían sumar a estos dos programas estaría el pensar en los aspectos psicológicos, los cuales son: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué se va hacer en caso de que el jubilado caiga en un estado de depresión? • ¿Cómo ayudarlo a sobrellevar los estados de ansiedad y angustia, en que determinado momento pudieran surgir, debido al proceso a que se enfrentan (cambios físicos, trámites administrativos) y que puede repercutir en su salud? - Ayudarlos a desarrollar un autoconcepto de vida.

**CUADRO DE ANALISIS
ESTRATEGIAS**

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
	<ul style="list-style-type: none"> - Canalizar a los CEDEPECIA del D.F: a los familiares menores de 35 años que soliciten empleo. - Coordinación con la PROFECO de un seminario para la capacitación de consumidores. - Elaboración de un directorio de actividades culturales, recreativas y deportivas, así como lugares y horarios que el ISSSTE ofrece a los jubilados. - Elabora una propuesta para el funcionamiento de los CONVIVE Estatales en coordinación con el área de sociales y culturales y la subdelegación de obras. - Divulgar la oferta de cursos de capacitación para el trabajo tanto como para oficios y manualidades. - Incorporación de jubilados y pensionados en los cursos de educación básica y bachillerato. 	

**CUADRO DE ANALISIS
ESTRATEGIAS**

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de los jubilados en el suplemento de la revista institucional. - Orientación para la elaboración de testamentos y escrituras para obtención de subsidios fiscales. - Reuniones periódicas de orientación con los dirigentes de las asociaciones de jubilados. - Colaborara con la coordinación de atención al derechohabiente en la canalización de quejas y solicitudes. - Sesibilización al interior del Instituto y de los diversos sectores de la sociedad de que los jubilados están en condiciones de contribuir al desarrollo del grupo social en que se desenvuelven. - Instalación de los Consejos Consultivos en las 35 delegaciones del instituto. 	

CUADRO DE ANALISIS DESARROLLO

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
<p>- Para su desarrollo se diseñaron cursos en los que se pretende que participen tanto los trabajadores como sus familiares; cada curso tiene su tiempo asignado, son los siguientes:</p> <p>I. los trámites necesarios para la jubilación.</p> <p>II. Las implicaciones psicológicas que la jubilación trae consigo:</p> <p>- Desarrollo humano para el retiro.</p> <p>- Integración y readaptación al retiro</p> <p>III. El cuidado de la salud en los albores de la tercera edad.</p> <p>IV. Como utilizar el tiempo libre.</p>	<p>- El desarrollo es planteado en seis programas con subprogramas cada uno; los cuales se plantean por meses; su actividad se centra básicamente en divulgar, contribuir, evaluar, verificar, gestionar las actividades de los subprogramas:</p> <p>1. Atención a la salud.</p> <p>1.1. Atención preferencial en clínicas de primer nivel.</p> <p>1.2. Abastecimiento de medicamentos.</p> <p>1.3. Abastecimiento de rezago quirúrgico.</p> <p>1.4. Establecimiento de módulos de atención gerontológico en unidades de medicina familiar.</p> <p>1.5. Creación del Centro de Geriatria y Gerontología.</p> <p>1.6. Educación para la salud.</p> <p>2. Apoyo a la economía.</p> <p>2.1. Descuentos en bienes y servicios.</p>	<p>-El programa prejubilatorio es práctico en cuanto a su desarrollo y el jubilatorio más propositivo. Sería conveniente conjuntarlos de tal forma que práctica y propósitos se conjuntaran, así se eliminarían o complementaria información a proporcionar a los jubilados.</p> <p>La integración de ambos programas quedaría así:</p> <p>1. Psicología del prejubilado y jubilado.</p> <p>1.1. Desarrollo humano.</p> <p>1.2. Cambios psicológicos.</p> <p>1.2.1. Creatividad.</p> <p>1.2.2. Motivación.</p> <p>1.2.3. Funcionamiento motor.</p> <p>1.2.3.4. Motivación.</p> <p>2. Cuidado y atención de la salud.</p> <p>2.1. Nutrición.</p> <p>2.2. Atención gerontológica en unidades de medicina familiar.</p> <p>2.3. Educación para la salud.</p>

CUADRO DE ANALISIS

DESARROLLO

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
	<p>con empresas de la iniciativa privada.</p> <p>2.2. Descuentos en farmacias y tiendas del ISSSTE.</p> <p>2.3. Servicios de empleo.</p> <p>2.4. Generación de alternativas para el autoempleo.</p> <p>2.5. Organización para el consumo y protección al consumidor.</p> <p>3. Acción social y cultural.</p> <p>3.1. Programas alternos de recreación.</p> <p>3.2. CONVIVE Nacional y Estatal.</p> <p>3.3. Acuerdos con instituciones públicas para ampliar las ofertas de recreación.</p> <p>3.4. Servicios educativos.</p> <p>4. Orientación y asesoría jurídica.</p> <p>4.1. Apoyo jurídico para la elaboración de testamentos y escrituras y en materia de subsidios fiscales</p>	<p>3. Acción social y cultural.</p> <p>3.1. Como utilizar el tiempo libre.</p> <p>3.2. Importancia de la cultura.</p> <p>4. Apoyo a la economía</p> <p>5. Orientación y asesoría jurídica administrativa.</p> <p>5.1. Trámites necesarios para la jubilación.</p> <p>6. Simplificación administrativa.</p>

**CUADRO DE ANALISIS
DESARROLLO**

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
	<p>5. Simplificación administrativa .</p> <p>5.1. Sistema único de identificación</p> <p>5.2. Ventanilla única de atención.</p> <p>5 3 JUBITEL.</p> <p>6. Desarrollo del sistema de atención integral en delegaciones estatales y regionales.</p> <p>6 1. Instalación de los consejos consultivos en las 35 delegaciones del Instituto y elaboración de los programas de actividades delegacionales</p>	

CUADRO DE ANALISIS

FILOSOFIA

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
<ul style="list-style-type: none">- Pretende que mediante este programa los participantes obtengan información suficiente que los prepare para los cambios que implica el proceso jubilatorio, considerando los aspectos psicológicos, físicos y administrativos, así como las alternativas de desarrollo que ofrece tanto el propio instituto como otros organismos.- Así también tendrá un panorama más amplio de la jubilación para decidir libremente el momento idóneo de dar este paso trascendente.	<ul style="list-style-type: none">- No plantea una filosofía como tal, pero en lo que se denominó estrategia se observa que también en este programa mediante la vinculación de las diversas áreas del instituto, pretende integrar al jubilado al grupo social que pertenece para lograr su reconocimiento social.	<ul style="list-style-type: none">- No sólo es necesario identificar quien es el objeto al que hay que satisfacer sus necesidades sino también bajo que línea teórica será abordada.- Aspecto falta hacer más claro en ambos programas, sobre todo en los aspectos psicológicos

CUADRO DE ANALISIS

MODULO

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
<p>- El programa se compone por cinco apartados (mencionados en el rubro de desarrollo), para cada curso se diseño una carta descriptiva, la cual contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Nombre del curso. b) Duración. c) Objetivo. <ul style="list-style-type: none"> • Particular • Especifico. d) Contenidos. e) Tiempo f) Técnicas didácticas. g) Material didáctico h) Tema. 	<p>- El programa se compone de seis módulos, los cuales a su vez tienen subprogramas (mencionadas en el rubro de desarrollo) Incluye un cronograma de actividades, el cual contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Actividades b) Programación por meses. <p>Sin embargo en cada programa se contempla</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Introducción al programa b) Objetivo c) Nombre del programa d) Nombre del subprograma: <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo. • Actividades prioritarias. • Metas. 	<p>- Es necesario determinar si trabaja con una carta descriptiva o un cronograma.</p> <p>- Aunque lo más idóneo sería conjuntar las dos modalidades.</p>

CUADRO DE ANALISIS

CRONOGRAMA

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
- El cronograma del trabajo parte de un total de ochenta horas las cuales se dividen en los diferentes cursos que plantea.	El desarrollo del programa está planeado para todo el año, de tal forma que el tiempo destinado para cada subprograma abarca cualquier mes que se de destine no marca el limite de tiempo.	Si se manejara un cronograma integral de actividades, se podría dar continuidad a la misma población, las actividades se vincularían de tal forma que el logro del objetivo sería más optimo; lo que a su vez serviría como marco de referencia para la elaboración de programas posteriores.

**CUADRO DE ANALISIS
TECNICAS DIDACTICAS**

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
<p>Se describen las técnicas didácticas que se utilizan en cada curso por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Expositiva * Lluvia de ideas * Historia de las manzanas * Preguntas y respuestas * Interrogativas * Autoanálisis * Película, etc. 	<p>No hace mención de cuales serán los recursos didácticos en los que se apoyarán para lograr plenamente su objetivo.</p>	<p>Es necesario que se contemplen mas técnicas didácticas que deben considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lugar específico en donde se llevara a cabo el curso, para saber con que se cuenta en cuanto a espacio, equipo, iluminación, etc. • * Objetivo específico del tema para saber que técnica didáctica se utilizará.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

CUADRO DE ANALISIS
MATERIALES DIDACTICOS

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
<p>Considera los insumos suficientes que han de utilizar para el desarrollo de cada curso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pizarrón • Acetatos • Marcadores • Hojas de rotafolio • Retroproyector • Manual • Hojas blancas • Videocasetera • Televisión 	<p>No considera que insumos va a necesitar para su desarrollo en cada subprograma.</p>	<p>Aunque el programa prejubilatario considera los insumos que necesita; será conveniente que con la fusión de los dos Programas, también se considere el uso de las instalaciones con que dichas áreas cuentan, con la finalidad de dar cobertura en su totalidad a las diversas actividades planteadas.</p>

CUADRO DE ANALISIS

RESPONSABLE

PROGRAMA PREJUBILATORIO	PROGRAMA JUBILATORIO	PROGRAMA INTEGRAL
<p>- El responsable del Programa es la Jefatura de Servicios de Control y Apoyo a Delegacionales, a través del Departamento de Programas Institucionales de la Subdirección de Capacitación y Servicios Educativos.</p> <p>- Sin embargo en cada módulo o curso se requiere de instructores con perfiles específicos (psicología, pedagogía administración o trabajo social).</p>	<p>- El responsable es la coordinación de atención a jubilados y pensionados.</p> <p>Posteriormente por cada uno de los seis subprogramas se manejan diferentes actividades y por esto hay diferentes responsables de los que se podría inferir su profesión, pero no está establecida.</p>	<p>Seria conveniente que las dos áreas (CyS:É: y la C:A:S: y P:) fueran las responsables en la ejecución del Programa Integral, con la finalidad de establecer vínculos mas estrechos entre los prejubilados y jubilados .</p>

EVALUACIÓN DEL CURSO Y LOS PARTICIPANTES

POR PARTE DEL INSTRUCTOR

El objetivo de este cuestionario es que sirva como retroalimentación para enriquecer este programa, por lo que sus respuestas y comentarios serán de gran utilidad.

Gracias

Nombre del Instructor: _____

Nombre del Curso: _____

Fecha de Impartición: Del _____ de _____

al _____ de _____

de 199__.

Sede y/o Dependencia: _____

No. De Participantes: _____

1.- ¿Los participantes habían recibido información previa en sus dependencias respecto al Programa?

2.- ¿Los participantes hallaron interesante el Programa y en especial este curso? Explique.

3.- ¿Se cumplieron las expectativas de los participantes? Explique

4.- ¿Cuál es su opinión respecto a los contenidos temáticos del curso impartido?

5.- ¿Considera necesario cambiar o ampliar algún tema?

Sí _____ No _____ ¿Cuáles? _____
¿Porqué? _____

6.- ¿Considera que la distribución del tiempo fue la adecuada?

Sí _____ No _____ ¿Porqué? _____

7.- Explique las características del grupo asignado.

8.- ¿Que ventajas y/o desventajas presentó este grupo?

9.- ¿Considera que lo aprendido les será de utilidad práctica a los participantes?

Sí _____ No _____ ¿Porqué? _____

10.- ¿Qué comentarios y/o sugerencias puede aportar?

EVALUACIÓN DEL CURSO E INSTRUCTOR POR PARTE DEL PARTICIPANTE

Con la finalidad de retroalimentarnos en los cursos de este Programa, le agradecemos responder al siguiente cuestionario.

Instrucciones: Seleccione en la escala de 1 a 5 la calificación que considere y marque con una x.

1 Malo 2 Deficiente 3 Regular 4 Bueno 5 Excelente

1. EVALUACIÓN DEL CURSO

Nombre del Curso: _____

Fecha de Impartición: _____

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.- Logro de los objetivos propuestos: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.- Utilidad práctica de lo aprendido: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.- Temas tratados: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.- Distribución del tiempo de los temas: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.- Satisfacción de sus expectativas: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Comentarios y/o sugerencias: _____

II EVALUACIÓN DEL INSTRUCTOR

Nombre del Instructor: _____

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.- Aclaración de dudas y preguntas: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.- Exposición de los temas tratados: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.- Conocimiento de los temas tratados: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.- Técnicas y material utilizado: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.- Motivación hacia el grupo: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Comentarios y/o sugerencias: _____