



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**PROPUESTA DE ORIENTACIÓN AL TRABAJADOR PARA
AFRONTAR SU JUBILACIÓN**

TESIS

**QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:
MAESTRA EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTA:
LIC. MARÍA DEL CONSUELO RAMOS Y RODRÍGUEZ**

**DIRECTOR
MTRO. JOSÉ LUIS VILLAGÓMEZ GARCÍA
Facultad de Psicología**

**COMITÉ:
MTRA. MARÍA DEL SOCORRO LAURA ESCANDÓN GALLEGOS
MTRO. GABRIEL JARILLO ENRÍQUEZ
MTRA. PATRICIA SOLEDAD SÁNCHEZ RAZO
MTRA. ISaura ELENA LÓPEZ SEGURA
Facultad de Psicología**

MÉXICO, D. F. Enero 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A mi hija Adriana, mi razón de ser.

A la memoria de mis queridos papás Octavio Ramos Cué y María del Consuelo Rodríguez Avendaño, por su gran amor, su ejemplo y por haber confiado siempre en mí.

Al Ing. Armando Rasgado Nolasco, a su esposa Mirna Cecilia León Berber y a toda su querida familia por su hospitalidad en mis constantes viajes a la ciudad de México, así como por su cariño, amistad, apoyo moral, ánimo, comentarios y críticas sobre mi intenso deseo de querer lograr mi Grado, un importante círculo que en mi vida permaneció muchísimos años sin cerrar.

A mi Asesor, el Maestro José Luis Villagómez García por sus valiosos comentarios, correcciones, sugerencias, entusiasmo y tiempo que sin ello no hubiera sido posible la realización de este trabajo.

También deseo agradecer a la Maestra Teresita Manzur Gutiérrez por su tiempo, paciencia, dirección y en especial por su amistad y cariño.

Al Dr. Silviano Hernández por sus orientaciones, sugerencias, su tiempo y por su confianza que depositó en mi al haberme obsequiado el primer manuscrito de su obra El Adulto Mayor. Ensayo biológico, psicológico, social y económico.

A mis hermanos Octavio y Martha, a mi cuñada Carmela, sobrinos, Ex alumnos y Ahijados de la Generación 1974-1978 de la Facultad de Contaduría y Administración de nuestra querida Universidad, a mis Sinodales, Maestros, Amigos y a todas las personas que contribuyeron con su apoyo, comentarios y aportaciones para la realización de este trabajo.

RESÚMEN

Las condiciones actuales del país nos conducen a la búsqueda de nuevas formas de participar activamente en la vida económica, política, social, cultural y religiosa, incluyendo al sector integrado por personas adultas mayores. Por sus características, se deben establecer programas así como acciones conjuntas de los gobiernos, instituciones, empresas, familias y de la sociedad en general a fin de encontrar alternativas que de manera coordinada se apliquen, para promover la participación de las personas de este sector con el fin de que coadyuven en el desarrollo productivo del país y de lograr, a la vez, vivir una vejez digna y satisfactoria con objeto de evitar convertirse en un problema para el país.

Este trabajo se realizó bajo un enfoque humanista y propone la elaboración del Plan de vida como alternativa que, de aplicarse, ayude a los trabajadores próximos a jubilarse a vislumbrar un futuro satisfactorio, con metas alcanzables, que consideren que su realización plena como seres humanos no termina al concluir su vida laboral, sino que existen actividades en las que pueden emplear su tiempo libre para continuar alcanzando éxitos y satisfacciones, e inclusive retrasar o evitar la aparición de las enfermedades psicosomáticas que aquejan a las personas de este sector.

El “Plan de vida” es una herramienta que le permite a la persona tener una perspectiva de vida a corto, mediano y largo plazo por medio de la planificación organizada de actividades que les ayuden a alcanzar sus objetivos y metas.

Palabras clave: Personas adultas mayores, jubilación, Plan de vida y alternativa de solución.

ABSTRACT

The current conditions of the country lead us to finding new ways to actively participate in the economic, political , social, cultural and religious , including older persons composed sector. Due to its characteristics , we must establish joint programs and actions of governments , institutions , businesses, families and society in general in order to find alternatives that are implemented in a coordinated manner and encourage the participation of the people in this sector to contribute in the productive development of the country and achieve at a time, live a decent and satisfying old age and not become a problem for the country.

In this paper an alternative that apply assist workers to retire next to develop a " life plan " that allows them to envision a successful future and attainable goals and consider their fulfillment as human beings does not end with proposed their working lives, but there are alternatives and activities that can use their free time and continue to achieve success and satisfaction , and even delay or prevent the onset of psychosomatic diseases afflicting people in this sector.

The " Plan for Life" is a tool that allows the person to have a perspective of life in the medium and long term through the organization and planning of activities that help them achieve their goals and objectives .

Keywords: People older adults , retirement plan living and alternative solution .

ÍNDICE

RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO I. ADULTOS MAYORES.....	9
1.1 ADULTOS MAYORES.	
1.2 DEFINICIONES.	
1.3 ETAPAS DEL DESARROLLO DEL SER HUMANO.	
1.4 BREVE HISTORIA DE LA SITUACIÓN MUNDIAL DE LOS ADULTOS MAYORES.	
1.5 SITUACIÓN ACTUAL.	
1.6 CARACTERÍSTICAS DEL ADULTO MAYOR.	
1.7 SUGERENCIAS PARA ALCANZAR UN VEJEZ EXITOSA	
1.8 SEMBLANZAS LABORALES	
CAPÍTULO II. PLAN DE VIDA.....	44
2.1 PSICOLOGÍA HUMANÍSTICA.	
2.2 PLAN DE VIDA. DEFINICIONES.	
2.3 IMPORTANCIA DE LA ELABORACION DE UN PLAN DE VIDA.	
2.4 AREAS QUE CONFORMAN UN PLAN DE VIDA.	
2.5 ESTRATEGIAS PARA ELABORAR UN PLAN DE VIDA.	
2.6 CARACTERÍSTICAS DE UN PLAN DE VIDA.	
CAPÍTULO III. CAMPO LABORAL EN MÉXICO.....	63
3. CAMPO LABORAL EN MÉXICO.	
3.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL TRABAJO EN MÉXICO.	

3.1.1.ÉPOCA PREHISPÁNICA.	
3.1.2 ÉPOCA COLONIAL.	
3.1.3 GUERRA DE INDEPENDENCIA.	
3.1.4 LA REFORMA.	
3.1.5 EL PORFIRIATO.	
3.1.6 LA REVOLUCIÓN.	
3.1.7 ERA INDUSTRIAL EN MÉXICO.	
3.2 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN POBLACIONAL Y LABORAL EN MÉXICO, DEL AÑO 2000 AL 2014	
3.3 LA JUBILACIÓN	
3.4 ALGUNAS VENTAJAS DE SER ADULTO AMYOR EN MÉXICO	
CAPÍTULO IV. PROPUESTA.....	85
4.1 PROPUESTA.	
4.2 JUSTIFICACIÓN.	
4.3 OBJETIVO GENERAL.	
4.3.1 OBJETIVOS PARTICULARES.	
4.4 POBLACIÓN.	
4.5 MATERIAL.	
4.6 ESCENARIO.	
4.7 PROGRAMA.	
4.7.1 ETAPA PRE-JUBILACIÓN.	
4.7.2 DIAGNÓSTICO.	
4.7.3 DESARROLLO	
4.7.4 EVALUACIÓN	
4.7.5 SEGUIMIENTO	
4.7.6 CARTA DESCRIPTIVA DEL TALLER PARA ELABORAR EL PLAN DE VIDA.	
5. CONCLUSIONES.....	97
6. SEGUIMIENTO	
7. ALCANCES	

8. LIMITACIONES.

ANEXOS	101
BIBLIOGRAFÍA	119

INTRODUCCIÓN

En la vida lo que a veces parece un final, es en realidad un nuevo comienzo.

Lo que somos de mayores, está en función tanto de nuestra genética, historia personal y del hecho de vivir en un momento histórico determinado.

A partir de finales del Siglo XX han ocurrido cambios acelerados con grandes transformaciones en casi todos los ámbitos y sectores sociales. Una de ellas es el visualizar y atender al grupo conformado por personas de la tercera edad ya que cada día se incorporan a este grupo miles de personas, hecho que está cambiando la estructura poblacional no solo de nuestro país, sino de todo el mundo

El envejecimiento humano es un proceso normal caracterizado por la diversidad. Entre los factores más destacados que la determinan, están: la herencia, el estado de salud, el estatus socioeconómico, las influencias sociales, la educación, la ocupación laboral desempeñada, las diferencias generacionales, el momento histórico en el que se vive y la personalidad.

Los adultos mayores de hoy buscan romper con los estigmas que la sociedad ha tenido durante muchísimos años hacia este grupo de personas, pues si bien ellos reconocen los problemas que sufren: físicos, psicológicos, emocionales, espirituales, familiares, sociales y laborales al llegar a la “edad de los 60 años”, también buscan nuevas formas de vida que se adapten a sus características, experiencia y posibilidades ya que con ello promueven en las familias así como entre las generaciones de jóvenes una nueva visión del anciano ya que cada vez, más personas alcanzan una vejez plena, activa y satisfactoria.

Actualmente estamos viviendo una contradicción: mientras que el conjunto de condiciones de vida hacen que la persona de la tercera edad goce cada vez de mejor salud, energía, mayor capacidad, experiencia y ganas de trabajar, el sistema los ha ido eliminando cada vez más de del trabajo productivo remunerado, situación preocupante que tiene que ser atendida por el Gobierno, empresarios,

organizaciones sociales y familias antes de que este grupo de personas se conviertan en un problema sin solución para nuestra Nación.

A través de la elaboración del “Plan de vida” que se propone en este trabajo, las personas vislumbrarán “la jubilación” como una oportunidad de realizar diferentes actividades que les brindarán satisfacción y que antes no pudieron llevar a cabo por falta de tiempo. Actividades de diversa índole, como: recreativas, culturales, deportivas, religiosas, etc., considerando sus intereses, gustos, estado de salud y habilidades, acciones que las conduzcan a no considerar que con la jubilación se “terminó su vida”

El concepto de edad avanzada es reciente, ya que antes del Siglo XX, la mayoría de las personas fallecían antes de alcanzar los 60 años. Es debido a los avances de la medicina, la nutrición, el ejercicio y el estilo de vida, entre otros factores que la esperanza de vida de la población se ha incrementado, por lo que en la actualidad, no somos una sociedad de jóvenes ya que cada día aumenta el número de personas que alcanzan la tercera edad.

La jubilación representa para algunos trabajadores la alegría de tener tiempo para disfrutar los años que les queden por vivir, sin embargo, para otros implica un cambio importante y preocupante en sus actividades que los lleva a reflexionar y decidir en qué van a ocupar ese tiempo del que antes no disponían y tienden a la depresión.

Este trabajo consta de cuatro capítulos, en el primero se llevó a cabo una revisión histórica tanto del concepto de “personas adultos mayores”, así como del trato de que han sido objeto. Se mencionan las diferentes etapas del desarrollo de los seres humanos y se incluyen las características físicas, psicológicas, sociales y económicas de los integrantes de este sector, así como unas semblanzas de la vida laboral de algunas personas a fin de ejemplificar que la edad no es una limitante para alcanzar o mantener su plenitud psicosocial.

En el segundo capítulo se trabaja lo que se refiere al Plan de vida como una herramienta que se basa en la Teoría Humanista, misma que facilitará a los trabajadores próximos a jubilarse, un afrontamiento con mayor autoconocimiento a los cambios que vivirán, lo que les facilitará alcanzar objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo por medio de acciones planificadas.

Se hace una breve reseña histórica del trabajo en México en el tercer capítulo, incluyendo el cambio importante que se está dando, de llevar a nuestro país a ser un país de viejos y no de jóvenes como lo era hasta el siglo pasado.

En el capítulo cuarto, se presenta la propuesta que consiste en un Taller de Plan de vida para las organizaciones laborales para llevarla a cabo con sus trabajadores que estén próximos a jubilarse, a fin de, facilitarles su adaptación a una nueva forma de vida y también como muestra de agradecimiento por los servicios prestados a su organización.

CAPITULO I

ADULTOS MAYORES

1.1 DEFINICIONES.

Es importante al iniciar este trabajo, conocer los términos coloquiales que se utilizan en nuestro país para denominar al “adulto mayor” y las definiciones aceptadas por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y otras organizaciones, así como del Diccionario de la Lengua Española, otras tomadas de autores y de los buscadores cibernéticos, como Wikipedia y Google.

Algunos de los términos coloquiales que conocemos y reiteradamente como senil, abuelo, abuelito, papá grande, tito, etc. Nos referimos a personas de cabellos canos o blancos, con arrugas, de andar lento o con ayuda de bastón o andadores. La mayoría de estos términos tienen una connotación negativa, como el término “viejo” pues nos remitimos de inmediato a algo o alguien inservible, poco funcional, por consiguiente se trata de algo desechable, en lugar de concebirlas como seres que poseen sabiduría, valores y experiencia.

Se incluyen las siguientes definiciones utilizadas a lo largo de este trabajo:

SENIL: Relativo a los viejos o a la vejez. Que muestra decadencia física.

(Diccionario de la Lengua Española 1995)

ENVEJECIMIENTO: Es un proceso evolutivo, gradual, donde las transformaciones físicas son lentas, casi imperceptibles; así mismo de manera gradual los factores psicológicos evolucionan. Serie de estadios que se organizan en torno a ciertas características de orden físico, psicológico, social y material) *(Mishara, 2000)*

ENVEJECIMIENTO: Se entiende como un proceso universal, continuo y progresivo, que lleva finalmente al deterioro, el agotamiento y la muerte de los organismos biológicos. *(Contreras, 2013)*

TERCERA EDAD: Es un término antropológico-social que hace referencia a la población de personas mayores o ancianas.
(http://www.es.wikipedia.org/wiki/tercera_edad 06-05-2014)

VEJEZ O ANCIANIDAD: Se trata de un grupo de la población que tiene 65 años de edad o más. Hoy en día se utiliza el término de “personas mayores” en España y Argentina y “adulto mayor” en América Latina. Es la séptima y última etapa de la vida prenatal, infancia, niñez, adolescencia, adultez y vejez o ancianidad aconteciendo después de ésta la muerte.
(http://wikipedia.org/org.wiki/Tercera_edad) 06-05-2014

TRABAJO: Acción y efecto de trabajar. Ocupación retribuida. Obra resultante de una actividad física o intelectual. (Diccionario de la Lengua Española de la Lengua. 1995)

1.2 ETAPAS DEL DESARROLLO DEL SER HUMANO.

Para realizar un trabajo que aborda la “etapa final de desarrollo del ser humano”, como es la denominada adultos mayores o adultez debemos considerar una serie de puntos de vista emanados de diversas ciencias, así como de concepciones sociales, políticas y económicas que han surgido a través del tiempo, lo cual requiere hacer una breve mención de cada una de las etapas anteriores, tomadas de los libros Psicología del Desarrollo de Hoffman, (1996), y Psicología del Desarrollo de Moraleda, (1999)

- ♣ **Etapas Prenatal:** Va desde la concepción del nuevo ser, hasta el nacimiento. Desde el momento de la concepción ya están determinadas sus características físicas como son el color del pelo, la estructura ósea, etc. A las tres semanas, aproximadamente ya están presentes los órganos del cuerpo.
- ♣ **Infancia:** Va desde el nacimiento hasta los 6 años de edad. Durante el primer año de vida se da un crecimiento acelerado y la maduración de los órganos. Inicia el desarrollo de la inteligencia,

según lo señala Sigmund Freud, los primeros cinco años son trascendentes en las etapas subsiguientes.

♣ **Adolescencia:** Comprende desde los 12 años aproximadamente, hasta los 20. En esta etapa se dan muchos cambios, en ella se produce gran actividad hormonal, aumento de estatura, intensidad en emociones y sentimientos, cambios de humor repentinos, necesidad de independizarse emocionalmente de los padres, atienden aspectos políticos, religiosos y sociales, búsqueda de identidad propia a través de experimentar cosas nuevas, se desarrollan sentimientos de lealtad, honestidad, sensibilidad y justicia. Generalmente en esta etapa, se toman las primeras decisiones autónomas y los logros son significativos.

♣ **Adulthood:** Esta etapa está comprendida entre los 20 y los 65 años. La persona, en general, es capaz de orientar su vida e integrar todos los aspectos de su personalidad, se alcanza una visión más clara y objetiva de la realidad, asume la responsabilidad de sus actos, se plantea su propio futuro.

Alrededor de los 25 y hasta los 65 años se da la plenitud biológica y psíquica. La persona se adapta a la vida social y cultural y ejerce su actividad profesional; es capaz de reconocer sus habilidades y limitaciones.

♣ **Vejez:** Se inicia a los 65 años, siendo esta la etapa final de la vida. Se presenta reducción de capacidades y habilidades físicas, menor capacidad visual y auditiva, disminución de la función de los órganos internos, poca plasticidad cerebral que implica dificultad para aprender cosas nuevas, disminución de estatura y de masa muscular, deterioro de funciones intelectuales como la memoria y la inteligencia, entre otros.

3.1 BREVE HISTORIA DE LA SITUACIÓN MUNDIAL DE LOS ADULTOS MAYORES.

A lo largo de la historia, la concepción de la vejez ha sido diferente, según las diversas épocas y culturas. Muchos historiadores creen que en la antigüedad se consideraba a la vejez como un milagro de la naturaleza ya que no muchas personas llegaban a la edad de 60 años, por ende no se hablaba, ni se consideraba la jubilación cuando se hace referencia al aspecto laboral en las primeras etapas históricas.

En la antigüedad, en las sociedades gerontocráticas las personas mayores eran admiradas y respetadas por poseer tres cualidades: experiencia, memoria y proximidad a la muerte. Debemos considerar que en aquella época la esperanza de vida no era muy alta. Esta concepción variaba de un grupo a otro ya que prácticamente dependía de la seguridad y alimento que poseía la tribu. Si contaban con una buena situación se les respetaba y otorgaba un papel social importante como “sacerdotes”, o “brujos”, pero si predominaba la escasez de alimentos, entonces a las personas mayores se les mataba o abandonaba. Como señalaron Martínez de Miguel y Escarbajal, (2009), que solo una élite de la sociedad, particularmente los varones, gozaban de tan elevados estatus, porque para los esclavos y las mujeres, la vejez solía ser una época cruel.

Así mismo mencionan que en los pueblos sedentarios, en el Oriente, las personas mayores representaban un papel político importante y las revestían de un halo de sabiduría, por su longevidad y por ejemplo en Asiria y Fenicia, tenían una **“asamblea de ancianos”** en las que se les proporcionaban a los integrantes atribuciones legislativas y judiciales.

En la antigua Grecia, consideraron de manera muy importante la sabiduría y capacidad mental de las personas mayores por lo que se les otorgaron funciones gubernamentales y educativas. Ejemplos de ello son Platón, Aristóteles, entre otros, que a edad avanzada escribieron sus obras póstumas. (Martínez de Miguel, et. al. 2009)

Platón (427-347 a.C.) presenta una visión individualista sobre esta etapa de la vida, en la que resalta la idea que se envejece como se ha vivido y la importancia de cómo habría que prepararse en la juventud para la vejez. Siendo así que a Platón se le considera como un importante antecedente de la concepción positiva de la vejez, así como de la importancia de la prevención y profilaxis. Por el contrario, Aristóteles (384-322 a.C.) representa lo que podríamos llamar las etapas de la vida del hombre. La primera la infancia, la segunda, la juventud; la tercera –la más prolongada– la edad adulta y la cuarta la senectud en la que se llega al deterioro y la ruina. Incluso llega a considerar a la vejez como una enfermedad natural. (Martínez de Miguel, et. al. (2009)

En el Derecho Romano se reconoce a la persona mayor como el “pater familia”, cargo que lo acompañaba hasta la muerte y lo constituía como una “autoridad” familiar. (Martínez de Miguel, et. al. 2009)

En la Edad Media se consideraba a la vejez como una enfermedad. Esta concepción negativa de la vejez, ha tenido gran impacto en otras sociedades, llegando a influir hasta nuestros días. (Martínez de Miguel, et. al. 2009)

Señalan también, que en el Renacimiento se encontraron dos situaciones diferentes, muchas personas de edad avanzada permanecían en sus puestos de trabajo hasta la muerte, sobre todo las personas que comandaban los ejércitos, aunque ya se consideraba como forma de vida “el retiro”, y por otro lado en el plano artístico y literario, sitúan a la vejez en un concepto negativo.

En el México antiguo, la huehueyotl o senectud, no implicaba necesariamente un estado de decrepitud o pérdida de las facultades por efecto de la edad. En el contexto del mundo náhuatl correspondía al anciano preservar y continuar con las tradiciones. En general no eran tenidos como carga o presencia fastidiosa, sino como parte esencial de la familia. En la vida cotidiana al anciano se le catalogaba como yolteotl, esto es, como un artista, el inventor o el hombre sabio, el primer morador de la tierra y por tanto, conocedor de sus misterios y designios. Cada barrio de la capital tenía su jefe electo por sus habitantes, con la

conformidad del soberano, el cual era asistido por un consejo de ancianos, los huehuetekes, probablemente los más ancianos y notables entre los jefes de familia. Así, la huehueyotl, senectud o vejez, estaba integrada por los huehuetzin, ancianos reverenciados, e ilamatzin, ancianas reverenciadas. *(Centro de Estudios de México2000)*

3.1 SITUACION ACTUAL.

En la Edad Moderna, a finales del Siglo XIX, Jean Charcot (médico, psicólogo y psiquiatra francés), considera la necesidad de cambiar la concepción de vejez, influyendo en muchos científicos de la época, con la finalidad de revestir a este estadio evolutivo de un nuevo enfoque en el que se aprecia la vejez como “un período que no se reduce a los procesos de desintegración, sino que tienen sus objetivos propios y características específicas”. Como señalaron Martínez de Miguel y Escarbajal (2009)

En abril de 1994 la Organización Panamericana de la Salud, decidió emplear el término de “adulto mayor” que abarca una visión integral, interdisciplinaria y holística.

Los científicos del mundo están dedicando esfuerzos para mejorar las condiciones de salud de los seres humanos, de retrasar el proceso de envejecimiento, pero olvidando la calidad de vida y con ello están convirtiendo a las personas de la tercera edad en un serio problema laboral, familiar, social, demográfico y económico. *(Gómez, 2007)*

A mediados del Siglo XX y en lo que va del Siglo XXI, estamos viviendo lo que podemos denominar la “Era de la Revolución Cibernética”, lo que ha traído consigo enormes y aceleradas transformaciones, en prácticamente todos los ámbitos y sectores sociales. Una de ellas y de gran importancia es la transformación demográfica. También ha traído grandes transformaciones sociales que han hecho que la concepción que se tenía de las personas mayores se ha ido

modificando desde la idea de que la vejez es una etapa deficitaria (término negativo) que implica considerar a la persona de la tercera edad como alguien desvalido o de capacidades disminuidas, hasta considerarla como una etapa positiva y posibilitadora, en la que los adultos mayores tienen y pueden realizar y realizan una vida autónoma y con grandes posibilidades en la mayoría de las ocasiones. (Gómez, 2007)

Desde finales del Siglo XX la población mayor de 65 años ha sufrido un importante incremento, lo que se conoce como transición demográfica. Esta tendencia se mantendrá e incluso aumentará en las próximas décadas. Tanto en México como en el resto del mundo, el predominio de la población adulta y de edades avanzadas, se atribuye principalmente al avance de la medicina pues gracias a ésta, el índice de mortalidad infantil ha disminuido y la esperanza de vida ha aumentado, también se ha considerado a la inmigración como otro de los factores que contribuyen en este cambio poblacional.

Sergio Gómez (2007) en su tesis de licenciatura señala que la Organización Mundial de la Salud (OMS) clasifica las edades por las que atraviesa el adulto mayor, de la siguiente manera:

- ♣ Tercera edad: entre los 60 y 74 años
- ♣ Cuarta edad: de 75 a 89 años
- ♣ Longevos: de 90 a 99 años
- ♣ Centenarios: 100 o más años.

Dentro de este proceso ocurren cambios: biológicos, psicológicos y sociales en distintos niveles, siendo los biológicos las más notables en este grupo de población.

Si bien es cierto que el envejecimiento es universal, continuo e irreversible, también presenta características heterogéneas e individuales. Este proceso no es

igual para todas las personas, ni en cada uno de estos procesos, pues depende de factores genéticos, de salud/enfermedad a lo largo de su vida, hábitos alimenticios, condiciones laborales, situación socio-económica, etc. Santrock, (1982) lo ejemplifica con los habitantes de Okinawa, Isla japonesa situada en el Mar de China oriental, en donde sus habitantes viven más que los de cualquier otro lugar del planeta. En ella hay 34.7 individuos centenarios por cada 100,000 habitantes, la proporción más alta del mundo. El mismo autor señala que entre las causas que influyen en esta longevidad, están:

a) La dieta ya que los habitantes de esta Isla consumen alimentos muy sanos, abundantes cereales, pescado, verduras y poca carne, huevos o productos lácteos.

b) Estilos de vida con bajos niveles de estrés.

c) Actividad. Muchas de estas personas llevan vidas activas desempeñando sus empleos de siempre.

d) Atención. Esta comunidad atiende a sus ancianos, no como en otras que a estas personas las aíslan o ignoran.

e) Espiritualidad. Estas personas hallan en la espiritualidad el objetivo de sus vidas.

Los adultos mayores de hoy, buscan romper con los estigmas que la sociedad tiene hacia este grupo de personas, pues si bien reconocen los problemas que sufren al tener 60 años de edad; también buscan el desarrollo de nuevas formas de vida que se adapten a sus características y posibilidades y con ello promueven entre las generaciones más jóvenes una nueva visión del anciano, labor que realizan para demostrar que la edad no es una limitante para seguir activo física y mentalmente. *(Hernández, 2014)*

El envejecimiento de la población mexicana, así como de muchos países, como España, Chile, Inglaterra, etc., se ha convertido en uno de los más grandes

desafíos para las generaciones de jóvenes, las empresas, la familia, la sociedad y el gobierno, por lo que deben unirse para encontrar alternativas y condiciones que ayuden a los adultos mayores a continuar siendo personas productivas y no convertirse en un problema para el que no alcancen los recursos del país para poderlo afrontar. *(Sagrera, 1992)*

En México, en 1979 en el Decreto Presidencial, presentado por el entonces Presidente de la República Mexicana el Lic. José López Portillo y Pacheco, se insta la creación del Instituto Nacional de la Senectud (INSEN), para hacerse cargo de las necesidades de las personas de edad avanzada o senil. Este término fue criticado por considerarlo despectivo y también se apuntó que no todas los sujetos de 60 años o más, eran seniles, ya que no presentan decadencia física y/o mental como este término lo señala. *(www.inapam.gob.mx. 2014)*

En el año 2002 el INSEN se transforma en Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores (INAPAM), entendiéndose por Personas Adultas Mayores aquellas que cuenten con 60 años o más de edad que se encuentren domiciliadas o en tránsito. (Artículo 3° de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores).

Las condiciones de vida para las personas de la tercera edad son difíciles ya que pierden rápidamente oportunidades de trabajo y la actividad social, haciendo que muchos de ellos se sientan postergados y excluidos.

“El estudio científico del envejecimiento y del adulto mayor se inició con los estudios biométricos de Adolphe Quetelet y Francis Galton. En el año de 1914 Eduardo Sthiglitz creó la Gerontología Social, sin embargo es hasta los años 30 que se desarrollaron las bases fundamentales de ésta. La Geriátrica moderna se inició en 1935 con los trabajos de Marjory y Warren, que establecieron los conceptos básicos y principios geriátricos aún vigentes” (Borrador del libro: El Adulto Mayor. Ensayo biológico, psicológico, social y económico). *(Hernández, 2014)*

3.2 CARACTERÍSTICAS DEL ADULTO MAYOR.

En esta etapa de vida señala el Dr. Silvano Hernández (2014) que en el ser humano se produce una constante disminución física, fisiológica, orgánica y sistémica y una tendencia a enfermarse que a continuación se desglosan:

FÍSICAS.

El envejecimiento es inevitable, éste se inicia cuando el desarrollo físico ha alcanzado su clímax, siguiendo la idea de los edadistas, es aproximadamente a los 20 años de edad. Los signos y síntomas no aparecen al mismo tiempo, ni al mismo ritmo. En cada persona es diferente debido a su carga genética, estilo de vida, enfermedades y alimentación, entre otras causas:

Algunos de los cambios en las personas de la tercera edad, son: baja de peso y talla, los músculos pierden elasticidad y tienden a “caer”, aparecen arrugas y manchas en la piel, se pierde pelo y fuerza en las piernas y brazos. *(Hernández, 2014)*

En estas características, debemos considerar las condiciones de salud de las personas de la tercera edad; es decir, el aspecto físico, mental y social. En este renglón se incluyen los problemas físicos que aparecen con el paso de los años, el nivel de conciencia o control que se tiene sobre el medio, el grado de dependencia o independencia económica, afectiva, social, etc. con respecto a otras personas; la presencia o no de pareja y el tipo de relación establecida; los vínculos con los familiares y amigos; la pérdida de los seres queridos; el disponer o no de la ayuda de sus allegados; la facilidad o dificultad que plantea el desempeñar los nuevos roles que les ha tocado vivir en esta nueva etapa.

Por lo señalado en los párrafos anteriores, es necesario tomar en cuenta y atender aspectos como el sueño, alimento, descanso, el sentido que se le da al trabajo, a la adquisición de nuevas actividades, etc.

PSICOLÓGICAS E INTELECTUALES.

Es imposible generalizar las características psicológicas e intelectuales de las personas que conforman el grupo cada vez más numeroso de las personas mayores, dado que éstas están influenciadas tanto por rasgos genéticos, como familiares, económicos y sociales, sin embargo, mencionaré algunos rasgos más o menos característicos de estos sujetos.

La autoestima sigue siendo alta en la tercera edad, en parte debido a que muchos adultos siguen teniendo un concepto de juventud sobre sí mismos. Generalmente muestran calidez y capacidad para establecer relaciones cercanas, son desenvueltos y tienen presencia social. Suelen ser productivos y logran que las demás personas hagan las cosas que ellos sugieren o requieren. Hay quienes son personas tranquilas y relajadas, aunque hay también ansiosos y *agresivos*.

(Hernández, 2014)

Son personas genuinamente fiables y responsables, muchas de ellas poseen sentido del humor, pero las hay también irritables y que reaccionan de manera exagerada ante las frustraciones. Valoran su independencia y autonomía por lo que suelen sentirse incómodas ante la incertidumbre y las dificultades, aunque con facilidad llegan a la esencia de los problemas. Suelen ser vulnerables ante las amenazas de cualquier índole y manifestar mayor prudencia, conservadurismo, pasividad, introversión, perseverancia, rigidez, egocentrismo, dependencia, servilismo, conformidad, necesidad de orden, sensiblería, autoritarismo e irritabilidad. En general las personas de esta edad no cuentan con un significado personal de la vida.

Muchas personas mayores manifiestan resistencia al cambio, gran apego a sus posesiones, temor a perder su independencia, depresión e incertidumbre sobre su futuro.

Los cambios sociales que se dan e refieren principalmente al cambio de rol, tanto en el ámbito personal como en el marco de la propia comunidad.

En los matrimonios de personas de la tercera edad, un acontecimiento significativo para muchos de ellos, es la jubilación del hombre, ya que éste se encuentra de repente sin sus compañeros de trabajo y con mucho tiempo libre. Sin embargo son ellos los que ansían más la jubilación que sus esposas. Las que no laboran fuera de casa habrán de adaptarse a que sus maridos estén ahí todo el día, lo que en muchos matrimonios es causa de problemas, ante esto, las mujeres manifiestan pérdida de libertad personal y algunos encontronazos y exigencias sobre su tiempo.

Independientemente si uno o los dos cónyuges tienen ocupaciones laborales, la jubilación conlleva nuevas exigencias como son la preocupación por la disminución del ingreso económico, sobre el tamaño y ubicación de la casa, problemas de salud, etc.

Existen parejas de la tercera edad que siguen disfrutando de actividad sexual, entre ellas a menudo encuentran que una relación sexual afectuosa y tierna es más importante que el orgasmo. La actividad sexual no es tanto una cuestión de pasión impetuosa, como en la juventud, sino la expresión de intimidad orientada hacia el otro miembro de la pareja.

Aunque la mayor parte de los hombres mayores están casados, el matrimonio en la tercera edad tiene poca importancia para las mujeres de esa edad. Esto es debido a que el ciclo de vida de los hombres, en general es más corto y que en nuestra sociedad, como en algunas otras, suelen ser mayores que sus esposas, por lo que la situación de viudez suele ser normal entre las esposas.

Las mujeres parecen adaptarse a esta situación de viudez mejor que los hombres ya que éstos en general, tienen peor estado de salud, presentan mayor aislamiento emocional y vínculos más débiles con la familia.

Es importante señalar que en algunos casos se pierde la relación con los amigos, esto se debe en parte a la muerte de los integrantes de la red de las relaciones o por ser internados en algún asilo o institución de salud.

Una de las primeras manifestaciones de la senectud es la falla en la memoria, en especial la de corto plazo, disminución en las funciones intelectuales como la memoria visual inmediata, el razonamiento aritmético, etc.

Dados los cambios demográficos, las pocas o nulas posibilidades de actividades laborales formales, los cambios en la conformación y actividades de la familia, la falta de recursos e interés gubernamental, el rechazo social generalizado y la falta de entendimiento y capacitación para entender y atender a los adultos mayores hacen que las características antes mencionadas afecten de manera más severa a los integrantes de este importante segmento social. *(Hernández, et al. 2014)*

Existen ejemplos, imposibles de dejar de mencionar en este trabajo, de personas de la tercera edad que se han destacado y trascendido, e inclusive influido en la vida de las personas que poblamos el mundo en esta época, independientemente de la edad, posición socio-económica y/o política y creencias religiosas, como son:

Albert Einstein: físico alemán de origen judío, nacionalizado después suizo y estadounidense. Nació el 14 de marzo de 1879 y murió el 18 de abril de 1955 a los 76 años de edad. En 1905 presentó la “teoría de la relatividad general”; sentó las bases para la física estadística, la mecánica cuántica y la cosmología. En 1921 obtuvo el “Premio Nobel de Física”. Es considerado como el científico más conocido del Siglo XX. *(Claro, 2008)*

Agnes Gonxha Bojaxhiu conocida como la Madre Teresa de Calcuta, nació en Skopje, actual Macedonia el 26 de agosto de 1910. Religiosa albanesa, nacionalizada india. Ingresó al Convento de las Hermanas de Loreto, en Irlanda y en 1931 fue asignada a la escuela para niñas St. Mary en Calcuta en donde llegó a ser Directora. Siempre se caracterizó por ser una persona de profunda oración, y de arraigado amor y alegría, caridad, altruismo y coraje, por su capacidad por el trabajo duro y por un talento natural de organizadora, vivió su consagración a Jesús entre sus compañeras con fidelidad y alegría. Fundó varias Congregaciones tanto para religiosas, sacerdotes y laicos, iniciando en Calcuta y expandiéndose a

123 países del mundo, entre ellos la Unión Soviética, Albania, Cuba y Venezuela, con objeto de responder mejor a las necesidades de los más necesitados (pobres, enfermos, niños y ancianos). Recibió un gran número de premios, entre ellos el Premio Nobel de la Paz en 1981 a los 71 años de edad.

Murió el 5 de Septiembre de 2000 y fue canonizada el 20 de Diciembre de 2002 por el Papa Juan Pablo Segundo. (Sebba, 2004)

Leonardo Da Vinci, pintor florentino. Notable polímata del Renacimiento italiano, nació en Vinci el 15 de abril de 1452 y falleció en Amboise el 2 de mayo de 1519 a los 67 años de edad. A la vez, anatomista, arquitecto, artista, botánico, científico, escritor, escultor, pintor, filósofo, ingeniero, músico, inventor, poeta y urbanista. Pasó los últimos años de su vida en Francia invitado por el Rey Francisco I. Es descrito como un arquetipo y símbolo del Renacimiento, genio universal, además de filósofo humanista. Como ingeniero e inventor, desarrolló ideas muy adelantadas para su tiempo, tales como el helicóptero, el carro de combate, el submarino y el automóvil. Como científico hizo progresar el conocimiento en las áreas de anatomía, ingeniería civil, la óptica y la hidrodinámica. Es considerado como uno de los más grandes pintores de todos los tiempos. Entre sus pinturas destacan de manera muy importante “la Gioconda” y “la Ultima Cena”. (Enciclopedia Británica, 1979)

Gabriel García Márquez, cuyo nombre completo es Gabriel José de la Concordia García Márquez, conocido por sus amigos como “Gabo”, nació el 6 de marzo de 1927 en Aracataca, Colombia y falleció el 17 de abril de 2014 en México, a consecuencia de cáncer. Fue escritor, novelista, cuentista, editor y periodista. En 1982 recibió el Premio Nobel de Literatura. Entre sus novelas destacan “Cien años de soledad”, “Crónica de una muerte anunciada”, “Memoria de mis putas tristes”, “El coronel no tiene quien le escriba”, “El amor en los tiempos del cólera” y 46 obras más. El género principal de su obra literaria es el realismo mágico. Es famoso tanto por su talento como escritor como por su habilidad de usarlo para compartir su ideología política. (Bell-Villada, 2012)

Sri Pandit Jawaharlal Nehru, destacado político hindú. Nació el 14 de noviembre de 1889 y murió el 27 de mayo de 1964. Fue líder del ala moderada socialista del Congreso Nacional Indio desde el inicio de la lucha por la independencia de su país. Primer Ministro de la India desde la Independencia el 15 de agosto de 1947 hasta su muerte. Estudió abogacía en la Universidad de Cambridge. En su gobierno intentó desarrollar a la India mediante la reforma agraria y la rápida industrialización. Fue apasionado defensor de la educación para niños y jóvenes, creó también centros de educación para adultos, escuelas de formación profesional y técnica para ellos, sobre todo en áreas rurales. Son algunos hechos destacados de su largo período de gobierno.

Erik Homberg Erikson. Nació el 15 de junio de 1902 en Frankfurt, Alemania y muere a los 91 años el 12 de mayo de 1994 en Harwik, Massachusetts. Psicoanalista e influyente teórico. Publicó a los 80 años un libro en el que resumía sus ideas respecto al desarrollo y propuso cambios a la teoría psicosexual de Sigmund Freud. A los 84 años colaboró con su esposa en un estudio sobre la tercera edad.

Karol Wojtyła o sea San Juan Pablo Segundo. Nació el 18 de mayo de 1920 en Wadowice, Cracovia, Polonia y murió en la Ciudad del Vaticano el 2 de abril de 2005 a los 85 años. Fue aclamado como uno de los líderes más influyentes del Siglo XX, especialmente por ser uno de los principales símbolos del anticomunismo y por su lucha contra la expansión del marxismo en, por ejemplo, Iberoamérica. Mejoró notablemente las relaciones de la Iglesia Católica con el judaísmo, el islam, la iglesia ortodoxa oriental y la Comunión Anglicana. Sufrió dos intentos de asesinato, uno el 13 de mayo de 1981 en la Plaza de San Pedro y otro en Fátima la noche del 12 de mayo de 1982. Fue uno de los líderes mundiales más viajeros de la historia, visitó 129 países en su pontificado, habló los siguientes idiomas: italiano, alemán, francés, inglés, español, portugués, ucraniano, ruso, croata, espartano, griego, antiguo, latín y polaco. El 27 de abril de 2014, fue proclamado SANTO por el Papa Francisco. (Álvarez, 1990)

SOCIALES.

El ser humano al ser un ente de carácter eminentemente social, debe ser y sentirse miembro de su familia así como de la sociedad en la que vive, lo que implica sentirse amado, reconocido, productivo y necesario. Por desgracia, no son la mayoría de los adultos mayores los que cubren de manera satisfactoria estas necesidades.

Los roles, “Conjunto de normas, funciones, comportamientos, deberes y derechos definidos y aceptados por la colectividad social y que se espera cumpla la persona de acuerdo a su ubicación en los estratos sociales”. Los roles que desempeña el ser humano cambian de acuerdo a la etapa de la vida y en la senectud se ven afectados de manera más importante por la concepción y prejuicios sociales que existen respecto a esta edad. Por ejemplo, en las familias reducidas que cuentan con padres e hijos, son el padre y la madre, por lo general, quienes mantienen el hogar y quienes deciden en él, pero en familias multi-generacionales que cada día son más, es el hijo quien funge como jefe de familia y con ello el padre pierde varios de sus antiguos roles. *(Hernández, et al. 2014)*

Además de dejar atrás algunos roles, el adulto mayor vive de manera más intensa las relaciones sociales que tiene, muchas veces escasa ya que muchos de ellos han sufrido la pérdida de compañeros de trabajo, vecinos, amigos, familiares, esposo e inclusive hijos, y por lo general, no busca incrementarlas.

El concepto negativo que tiene la sociedad respecto a este grupo de personas, la falta de empleo y de oportunidades de realización personal, la carencia o disminución de ingresos económicos, el abandono familiar y social los llevan a un estado de indefensión, mismo que puede llevar al individuo a la pérdida de autoestima, la depresión, el aislamiento, la soledad y en caso extremo al suicidio.

Un gran número de personas mayores están conscientes de su descenso en la calidad de vida, del aumento del padecimiento de enfermedades físicas, de la falta de oportunidades laborales y sociales, disminución de la esperanza de vida, la

cercanía de la muerte, Aunado a esto, la no aceptación de su situación de dependencia, y la resistencia a los cambios sociales y tecnológicos del mundo actual, hace que el adulto mayor, en muchos casos se sienta menospreciado hasta por los miembros de su propia familia.

Esto requiere que el adulto mayor sea considerado de manera diferente e integral por lo que es urgente la necesidad de crear nuevas políticas gubernamentales y acciones laborales, sociales y familiares que respondan a estas nuevas demandas de este grupo cada vez más numeroso, antes de que se convierta en un problema que rebase la capacidad de nuestro gobierno y sociedad para solucionarlo. *(Hernández, et al. 2014)*

El rápido aumento de la población mayor trae como consecuencias una serie de fenómenos interrelacionados ya sea porque surgen como efectos de causas comunes o porque se generan entre sí y que deben ser atendidos. Entre los más importantes están: el peso familiar y social del grupo de los más viejos, el aumento de hogares unipersonales de personas de la tercera edad, la marcada supervivencia de las mujeres en comparación de los hombres y el aumento de dependencia económica, la mayor necesidad de atención y cuidados, con esto surgen nuevas demandas y requerimientos para con las familias, para con los adultos laboralmente activos o jubilados, para con la comunidad, para con los profesionales y para con los sistemas de protección social que deben ser atendidos. *(Hernández, et al. 2014)*

ECONÓMICAS.

Actualmente laboran en México alrededor de noventa y dos mil adultos mayores y no obstante este grupo que crece día con día está en un grave riesgo de indefensión económica, el incremento de en la esperanza de vida, por lo que, aunado a lo mencionado en párrafos anteriores es urgente que se tomen medidas a fin de que esto no se convierta en corto tiempo en un problema sin solución.

(Morales, 2013)

Las personas de la tercera edad afrontan, en la mayoría de los casos, la falta de recursos económicos para poder sobrellevar de manera digna los últimos años de su vida. Esto es consecuencia, en gran parte, de la insuficiente cobertura de los sistemas de jubilación y pensiones y su bajo monto, por lo que para garantizar su subsistencia, estas personas deben recurrir al trabajo informal y al apoyo familiar.

Alrededor del 66.7% de los adultos mayores, son independientes, el 33% requieren ayuda para ciertas actividades o para movilizarse y solo el 3.3% de los adultos mayores están postrados o en estado terminal. (Morales, et al. 2013)

El grupo de trabajadores de la tercera edad, está conformado, entre otros, por profesionistas, empresarios, directivos empresariales, legisladores, embajadores, músicos, artistas, sacerdotes, comerciantes, agricultores, etc.

En el ambiente laboral, en general se subestima a las personas mayores ya que consideran que han perdido fuerza y agilidad motriz condición que afecta en su desempeño laboral y en cambio se menosprecian su experiencia, constancia, entrega incondicional (amor a la camiseta) y su responsabilidad.

Otros muchos, se dedican a actividades en las que no tienen ninguna garantía social ni perciben salario alguno. Son actividades inestables y frágiles como son los vendedores ambulantes de dulces o frutas, de botellas de agua, flores, cargadores de celulares, chicles, cigarros, lavadores de vidrios de automóviles en las esquinas, empaques de mercancías en tiendas de auto-servicio, boleros, organilleros y toda vía más desprotegidos recolectores de basura o de diversos objetos como latas, periódicos que venden a ínfimas cantidades de dinero, estos solo para mencionar unos cuantos ejemplos. Pero existen otros muchos que solo subsisten por la caridad.

Existen personas mayores jubiladas que percibe pensión precaria que no les es suficiente para vivir y que carecen de la posibilidad de ser contratadas en algún centro laboral, carecer de capital para establecer su propia empresa y se ven

obligadas a dedicarse a cualquier otra actividad informal para poder hacerse de otros ingresos necesarios para él y su familia. *(Morales, 2013)*

La participación en el trabajo de la población de la tercera edad en México, se debe de interpretar como una consecuencia de la insuficiencia de los programas de pensiones y jubilaciones y el bajo monto de las mismas, obstaculizan la institucionalidad del retiro obligando a muchas personas a permanecer trabajando para atenuar sus necesidades básicas como son el alimento, el vestido y la salud.

Lo expuesto anteriormente nos muestra de manera clara como este grupo se ha convertido en una carga económica muy importante para las familias, la sociedad y el gobierno.

ESPIRITUALES Y RELIGIOSAS.

Es muy importante el aspecto espiritual y debe ser considerado dentro de todas las etapas del desarrollo del ser humano. En la proximidad de la edad avanzada cobra, aún, mayor importancia para el bienestar y salud integral de las personas.

(Hernández, 2014)

En Estados Unidos, a partir de 1989 han surgido diversas Instituciones y foros como the Forum on Religion, Spirituality and Aging (FORSA), el National Institute of Aging y el Fetzer institute, etc. que se dedican al estudio e investigación de este importante aspecto en la vida de las personas de la tercera edad. En las investigaciones realizadas por estas instituciones se ha encontrado que un porcentaje muy alto, es decir más del 70% de las personas adultos mayores, consideran que la espiritualidad y la religión forman parte importante de sus vidas ya que en ellas encuentran una gran paz interior y les permite entender el mundo de manera más optimista y tranquila, lo que repercute en tener una mejor salud. También se ha encontrado que las mujeres muestran mayor interés que los varones y que participan más en prácticas religiosas organizadas, así como personales y consideran que la religión ocupa un lugar preponderante en su vida.

(Kane, 2000)

Es también importante destacar que si militan en alguna asociación de carácter religioso, ahí también encuentran satisfacción de otros aspectos sociales de su vida ya que les permite relacionarse con personas de su edad así como con más jóvenes y tienen también la oportunidad de sentirse útiles, que pueden trascender a través de sus enseñanzas religiosas y de valores a las nuevas generaciones. Ejemplos de ello son las “catequistas, las Hijas de María en la religión católica.

La religión también constituye una forma de protección y de apoyo en los momentos difíciles o de estrés. Así mismo, se ha corroborado que las personas que practican alguna religión consumen menos drogas que las no religiosas, lo cual contribuye de alguna manera a tener mejor salud. *(Frankl, 1991)*

Vicktor Frankl, (1991), psicoanalista alemán, afirma que nuestras vidas adquieren significado cuando aceptamos que somos finitas y que la muerte constituye una realidad.

Afirma también que las tres características distintivas del ser humano son: la espiritualidad, la libertad y la responsabilidad. En su opinión, la espiritualidad no se basa en la concepción religiosa, sino que se refiere a la naturaleza única de cada ser humano, al espíritu, la filosofía y la mente. Se consideró importante incluir la lámina en la que están representadas estas características. (Ver lámina No. 1)

En la madurez, las personas comienzan a encontrarse con mayor frecuencia con la idea de la muerte. Además reconocen que disponen de menos tiempo en sus vidas, por lo cual comienzan a cuestionarse por qué existen, qué desean obtener de la vida y cuál es el sentido de la vida.

Por lo anterior, concluye Frankl que los seres humanos intentan que sus vidas tengan un sentido a partir de las siguientes necesidades:

NECESIDAD DE OBJETIVOS. Es decir de orientar su vida hacia la anticipación del futuro.

- A) NECESIDAD DE VALORES.** Estos constituyen la principal fuente de “sentido” que los hombres necesitan. Saben por medio de ellos si sus actos son buenos o malos, si los benefician o si pueden llegar a perjudicarlos.

- B) NECESIDAD DE SENSACION DE EFICACIA.** Esta implica la creencia de que nuestras acciones tienen importancia e influencia sobre los demás.

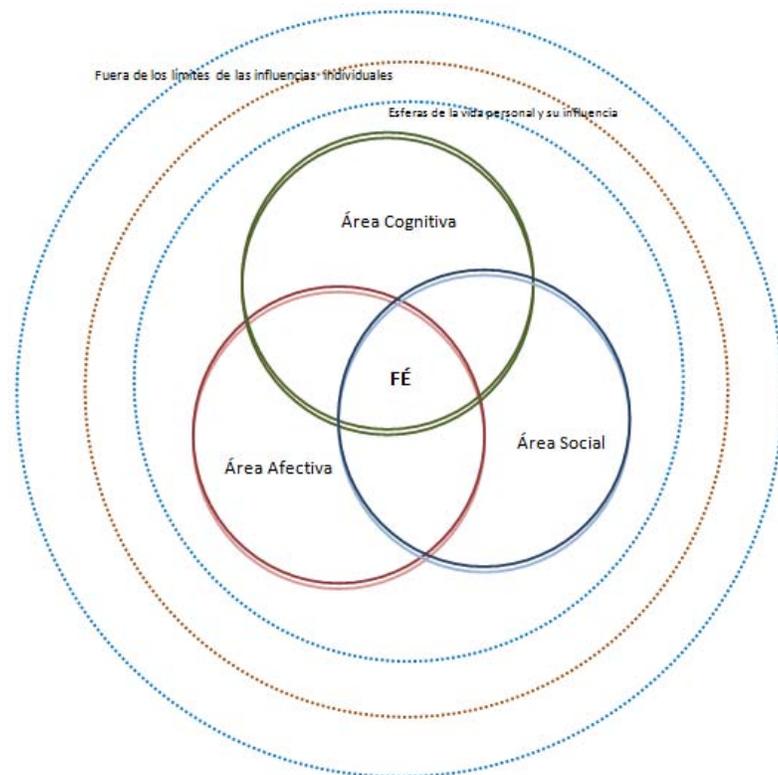
- C) NECESIDAD DE VALÍA PERSONAL.** La mayoría de las personas quieren ser buenas y dignas. La valía personal puede buscarse de manera individual, como cuando descubrimos que somos buenos en el desempeño de una actividad o de manera colectiva, como cuando la autoestima surge de la pertenencia a un grupo o a una categoría determinada de personas.

En muchas sociedades del mundo los ancianos desempeñan la función de líderes espirituales en sus iglesias o comunidades. Por ejemplo, en el seno de la Iglesia Católica, la mayoría de las personas elegidas para ser Papa ya son octogenarias.

Un ejemplo diferente es de Fidel Velázquez que fue líder Sindical hasta muy avanzada edad.

Gran parte de las personas de la tercera edad que consideran que la religión y la espiritualidad aportan un sentido a sus vidas, tienen mayor nivel de satisfacción con la vida, la autoestima y de optimismo, por lo que la religión y la espiritualidad les permite hacer frente de manera más tranquila a una muerte cada vez más cercana; encontrar y mantener la sensación de que su vida tiene sentido, significado y también de aceptar la pérdida de seres queridos. *(Hernández, 2014)*

Lámina No. 1 Interrelación de las áreas que abarca el aspecto espiritual de las personas. (Frankl, 1991)



3.2 SUGERENCIAS PARA ALCANZAR UNA VEJEZ EXITOSA.

Es importante incluir las sugerencias emitidas por la Dra. Ana Luisa González-Célis Rangel que compartió en el Segundo Encuentro de Personas Adultas Mayores. Sentido, emociones y reflexiones. Organizado por la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México el pasado 26 de agosto de 2014, que se podrán sugerir a los trabajadores que participen en el Taller propuesto en el presente trabajo, y que son:

- a. Ser más activo y hacer ejercicio
- b. Tener buenos hábitos alimenticios.
- c. Pasar más tiempo en actividades sociales.
- d. Ser productivo en un trabajo gratificante.
- e. Desarrollar una actividad mental.
- f. Organizarse mejor.
- g. Dejar de preocuparse, mejor ocuparse.
- h. Evitar las adicciones.
- i. Evitar riesgos.
- j. Definir las expectativas y aspiraciones.
- k. Desarrollar un pensamiento positivo y optimista.
- l. Orientarse hacia el presente.

- m. Conocimiento, aceptación e imagen buenos de sí mismo (yo soy la persona más importante del mundo).
- n. Desarrollar una personalidad sociable y extrovertida.
- o. Tener confianza en uno mismo. Autoconfianza.
- p. Eliminar las tensiones negativas.
- q. Dar importancia a las relaciones íntimas.
- r. Valorar y comprometerse con la felicidad.
- s. Ser amable con la naturaleza.
- t. Ser responsable de mis decisiones

3.3 SEMBLANZAS LABORALES

En este apartado se incluyen cuatro semblanzas de personas adultas mayores, a fin de ejemplificar que la edad no es la limitante más importante para dejar de laborar o seguir inmersos en otro tipo de actividades que les permiten encontrar su autorrealización al saberse activos en la sociedad a la que pertenecen, que son capaces de satisfacer sus propias necesidades y las de su familia.

SEMBLANZA DE UN ADULTO MAYOR, INMERSO ACTUALMENTE EN EL ÁMBITO LABORAL.

Nombre: A. R. N.

Lugar de Nacimiento: Minatitlán, Veracruz

Fecha de Nacimiento: 9 de agosto de 1945

Estado Civil: Casado

Actividades Laborales Desempeñadas:

Niñez-Adolescencia (Minatitlán, Veracruz).

Desde pequeño apoyé las actividades comerciales que desarrollaba mi mamá en un mercado público, que era la venta de quesos, mantequilla y crema, sumándose a éstas, solamente los domingos, la venta de cochinita horneada.

Esta última actividad tenía actividades previas, mismas que se llevaban a cabo los sábados, a partir de las 14.00 horas, consistentes en sacrificar a los cochinos, limpiarlos, destazarlos, prepararlos y depositados en ollas de barro elípticas para posteriormente hornearlos, alrededor de las 18.00 o 19.00 horas. Se retiraban del horno los domingos a las 04.00 horas.

El horario destinado para arribar al Mercado iniciaba a las 05.00 horas, de lunes a domingo.

Después de estas tareas, asistía a clases en las mañanas, donde cursé la primaria y la secundaria en turno vespertino-nocturno.

Adolescencia 15-19 años (Minatitlán, Veracruz).

Trabajé eventualmente en los siguientes Centros de Trabajo de Petróleos Mexicanos

Refinería de Minatitlán, Veracruz.

Obrero General-Departamento de Mantenimiento.

Ayudante de Soldador-Departamento de Soldadura y Tubería

Soldador-Departamento de Soldadura y Tubería

Ayudante de Tubero-Departamento de Soldadura y Tubería

Túbero-Departamento de Soldadura y Tubería

Ayudante de Carpintero-Departamento de Carpintería

Gerencia de Marina: Área encargada de la administración y control de los barcos petroleros, que transportaban los productos terminados por las diferentes refinerías.

Camarero

Ayudante de Calderas

Timonel

Nota: Se aclara que trabajar en la marina, implicó tener que aumentarme la edad, de 15 a 21 años, pues el requisito para expedir la Libreta de Mar, era de 21 años, documento que expide la Secretaría de Marina.

Gerencia de Exploración: Área encargada de elaborar estudios de campo, con el objeto de detectar mantos petroleros en la Zona de Tabasco, Chiapas y Campeche. Una vez identificado el manto, se perforaban los pozos, sellándolos para una ulterior producción.

Ayudante de Piso

Perforador (Chango, jerga de utilizada en este tipo de trabajo).

Durante este periodo, terminé la secundaria (diciembre 1963), tomando la decisión de acudir al Distrito Federal (noviembre 1963) a solicitar una ficha para presentar el examen de selección en la Vocacional N° 2 del Instituto Politécnico Nacional, aprobándolo e iniciando clases en Enero del 1964, concluyéndolos noviembre de 1965, e ingresando posteriormente a la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (ESIME) de este mismo Instituto, donde cursé la Carrera de Ingeniería en Comunicaciones y Electrónica.

Actividades Educativas y Laborales-Etapa adulta (1964-2014).

Estudios.

1964-1965 Vocacional en Ciencias Físico Matemáticas.

1966-1971 Ingeniería en Comunicaciones y Electrónica.

1979-1982 Licenciado en Derecho-UNAM FES ACATLÁN

Laborales.

Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Dirección General de Telecomunicaciones (julio 1970-marzo 1972)

Asistente en la Asesoría Técnica del Director General

Producciones Automotrices, S.A. de C.V. (abril 1972-junio 1976)

Ingeniero del Producto

Gerente de Promoción de Proveedores

Gerente de Producción

Digita Víctor, S.A. (julio 1976-noviembre 1976)

Gerente de Planeación y Control de Producción

Secretaría de Comunicaciones y Transportes

Dirección General de Telecomunicaciones (diciembre 1976-noviembre 1982)

Subdirección General de Permisos y Asuntos Internacionales

Secretario Particular

Jefe de la Unidad Técnica

Dirección General de Telecomunicaciones (diciembre 1982-enero 1983)

Secretario Particular

Dirección General de Concesiones y Permisos

Director de Sistemas de Telecomunicaciones (enero 1983-noviembre 1987)

Consultor en Telecomunicaciones y Radiodifusión (enero 1988-febrero 1990)

Asesoría y elaboración de estudios técnicos, para solicitar concesiones en materia de telecomunicaciones y radiodifusión

Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (marzo 1990-diciembre 1992)

Subdirección de Operación

Consultor en Telecomunicaciones y Radiodifusión (enero 1993-a la fecha)

A la fecha, llevo trabajando como profesional independiente, 21 años, desarrollando diversas actividades inherentes a la experiencia que adquirí en el Sector Público.

Reflexiones de mi vida laboral

El adulto mayor se enfrenta, por su propia edad, con barreras operativas laborales, sea que esté insertado en nómina o como consultor. En el primer caso, si el jefe es muy joven o joven, entra en conflicto con él, por el enfoque y tratamiento de los asuntos que toca en suerte resolver, al ser más cauto, lo que conlleva una crítica o burla, calificándolo de obsoleto o falta de visión. No es mi caso, pero durante los 21 años de ejercicio profesional independiente, he visto como nos califican.

La actividad de consultor demanda una actualización permanente al ser “**a priori**” objeto de descalificaciones, cuando uno presenta las alternativas de solución, al no encuadrarlas dentro los objetivos de los clientes que solicitan la asesoría o desarrollo de un proyecto, pues éstos por regla general quieren oídos sordos a las recomendaciones o sugerencias que se les hacen.

SEMBLANZA DE UNA PERSONA ADULTA MAYOR, JUBILADA

Nombre: M.C.

Lugar de nacimiento: México, D. F.

Fecha de nacimiento: 11 de marzo de 1954

Estado civil: Soltera

ESTUDIOS

Primaria de 1959 – 1965 Primaria Guadalupe Victoria Col. Guadalupe Inn.

Secundaria 1966 -1968 Secundaria no. 68 Col. Col. Tlacopac.

Preparatoria 1970 – 1973 Preparatoria No. 4 Col. Tacubaya.

Profesional 1974 – 1979 Escuela de Trabajo Social Vasco de Quiroga Col. Del Valle

Me interesó esta profesión por tratarse de una disciplina que a través de procedimientos científicos promueve la organización y participación de la colectividad en las transformaciones sociales a fin de contribuir al desarrollo integral de la población.

EXPERIENCIA LABORAL:

Mi experiencia laboral, ha sido tanto en Instituciones del Estado como en Organizaciones Populares ligado al trabajo comunitario.

Comencé en 1971 en la Delegación Álvaro Obregón, participando en el “plan piloto para el desarrollo de la comunidad” estudio sobre “actitudes y preferencias de los trabajadores. De 1975 a 1978 fui responsable del Área de Colocación Individual de la Oficina de la Bolsa de Trabajo, continué en el Área de Trabajo Social en la atención de casos en sus tres etapas: estudio del caso, diagnóstico y tratamiento. En la comunidad se establecía contacto con líderes de la comunidad y con diferentes Instituciones realicé promoción para la impartición de pláticas de acuerdo a las necesidades de la comunidad.

En 1979 me cambié a la Delegación Coyoacán en el que laboré como Directora del Centro Artesanal Emiliano Zapata en el que se impartían diferentes talleres como el de Elaboración de piezas de cerámica, taller de pintura, de lectura, de música y cursos para secretarías.

Posteriormente me incorporé a la Oficina de Trabajo Social llevando a cabo diferentes programas, entre ellos el de nutrición, educación sexual, participación vecinal y manejo de casos y de damnificados.

En 1992 regresé a la delegación Álvaro Obregón en donde me incorporé en la Oficina de Trabajo Social en atención a casos, manejo de grupos, trámites para funerales gratuitos, atención a damnificados y cursos de nutrición y educación sexual.

En 1993.

Me incorporé a la Unidad de Salud Mental en donde colaboré en la capacitación de grupos de autoayuda y de educación sexual, de padres maltratados, de hijos maltratados, etc.

En el año 2003.

Formé parte del Consejo Auxiliar para Menores Infractores de la Delegación Álvaro Obregón, en el que se recibían niños que los encontraban en la calle infringiendo la ley, como tomando bebidas embriagantes, drogándose, robando, peleando, etc. Al llegar a las instalaciones, se les hacía un estudio socio económico, una entrevista y se les hablaba a los padres para que fueran a recoger a sus hijos y en ese momento se les instruía y orientaba a fin de atender a sus hijos canalizándolos a alguna Institución en la que pudieran atender al niño de acuerdo a sus requerimientos. Entre este grupo de infractores se encontraban, travestis, drogadictos, alcohólicos, etc.

En este año, llegué a la etapa denominada “30 años de servicio” me jubilé y para mí fue como el terminar la escuela y tener la oportunidad de seguir con nuevos proyectos, que ahora se le llama “proyecto o plan de vida” el cual para mi consiste en dedicar tiempo a mi familia, poder salir de vacaciones con mis amigos a la hora y día que yo quiera, tomar clases sobre lo que a mí me gusta como computación y pintura.

SEMBLANZA DE UNA PERSONA ADULTO MAYOR EMPRESARIA.

Nombre: A. S. A.

Lugar de nacimiento: Durango, Durango.

Fecha de nacimiento: 23 de junio de 1950.

Estudios

Estudié mi primaria en el Colegio Sor Juana Inés de la Cruz (magnífico Colegio católico, pero no de religiosas).

Al terminar mi primaria, nos cambiamos a vivir a Tijuana, B. C. y estudié tanto la Secundaria y la Preparatoria.

Estudié mi secundaria en el Colegio La Paz de religiosas de la Orden del Espíritu Santo, aunque las maestras no eran monjitas.

Estudié mi preparatoria en el Colegio La Paz de religiosas de la Orden del Espíritu Santo, aunque las maestras no eran monjitas.

Siempre obtuve muy buenas calificaciones y estuve en el “Cuadro de Honor”. No

se me facilitaba la escuela, pero siempre estudié para dar el máximo de mí

Ingresé a la Universidad Autónoma de Baja California que acababa de ser inaugurada. Entré a esa Institución pública, porque la carrera que yo quería no la había en ninguna Universidad privada. Ahí me tuve que esforzar el doble, porque a las alumnas que veníamos de escuelas privadas, así nos iba !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!, pero siempre gracias a mi esfuerzo obtuve mucho éxito. Me otorgaron un premio a nivel Estatal por mi promedio general en la Universidad.

En mi casa siempre nos decían que lo que hiciéramos, lo hiciéramos lo mejor que pudiéramos: si eres barrendero, que nadie barra mejor que tú, si lavas autos que sean los que queden más limpios, o sea, que siempre hiciéramos nuestro máximo esfuerzo.

EXPERIENCIA LABORAL.

Cuando me recibí, trabajé en Tijuana en la Empresa N.C.R. (National Cash Register Co.) por muy poco tiempo, pues me casé y me dediqué por completo a mi hogar.

Al quedarme sola, me ofrecieron trabajo en *Guadalajara, Jalisco*, y me trasladé con mi hija y mis padres a esta Ciudad, pues mi padre ya se había jubilado para esa fecha (1978) y fue para ayudarme a cuidar a mi hija. Llegamos con la firme idea de adaptarnos.

1978.

Inicié como Gerente en una fábrica pequeña de chapacinta o de canto que era un accesorio de la fábrica de muebles del dueño. Lo que fabricábamos era para esa fábrica, pero al poco tiempo lo comercializamos, éramos solo 5 empleados.

1979.

La misma persona puso una fábrica muy grande de aglomerados en los Gavilanes, Jalisco, con objeto básicamente de proveer a su fábrica de muebles y también con venta al público y me fui como Gerente Administrativo, esto fue en septiembre de 1979.

Después abrió Oficinas Generales para administrar todas sus fábricas y me trasladó a ellas ocupando el puesto de **Gerente General de Crédito y Cobranzas** y ayudaba también en el control administrativo.

Con mis ahorros, me asocié con él en otra fábrica con un 30%.

Durante 10 años, fui Representante Legal de todas las empresas del Grupo Garzo.

Tengo en el ramo mueblero, en aglomerado y melaminas laborando 36 años. En varios productos que importábamos, fuimos los únicos durante 5 años, pero ahora con tanta competencia y la globalización, el mercado es cada día más difícil y complicado.

Pero que quede muy claro, soy una persona de la tercera edad, no me siento como quinceañera, pero necesito seguir estando activa personal y laboralmente por siempre.

SEMBLANZA LABORAL DE UNA PERSONA ADULTA MAYOR QUE CONTINÚA TRABAJANDO.

Nombre: L. R.

Fecha de nacimiento: 28 de marzo de 1950.

Lugar de nacimiento: Tapalpa, Jalisco.

Estado civil: Casado / 4 hijos; 2 de ellos ya casados y los otros 2 viven con nosotros.

Estudios:

Solo terminé el tercer año de primaria.

Experiencia laboral:

Estoy jubilado como velador de un salón de eventos.

Tengo necesidad de seguir trabajando ahora como cuidador de coches afuera de un gimnasio, pues lo que me da el Seguro Social no me alcanza para vivir y al paso que voy tendré que hacerlo toda mi vida.

Las reseñas incluidas en el presente trabajo, son una pequeña muestra seleccionada a fin de ejemplificar que algunas personas mayores tienen deseos o necesidades, de diferente índole, para continuar activos laboralmente hablando, después de haber cumplido 60 años de vida.

CAPÍTULO II

PLAN DE VIDA

2.1 PSICOLOGÍA HUMANISTA.

El hecho de proponer en este trabajo, el Plan de vida, como una herramienta a utilizarse en las empresas con el personal en proceso de jubilación, nos lleva, necesariamente a referirnos a la Psicología Humanística como sustento de la misma.

La Psicología Humanística emergió, en parte como respuesta a la poca preocupación de las corrientes psicológicas previas: Behaviorismo y Psicoanálisis, habían puesto en los factores existenciales-humanísticos, por lo que connotados psicólogos construyeron esta nueva teoría: Carl Rogers, Gordon Allport, Abraham Maslow, Rollo May, Murray Bowen, entre otros.

La teoría humanista otorga prioridad a la experiencia humana, a los valores, propósitos y a los significados, mientras promueve el crecimiento personal y el cambio. Filosóficamente esta corriente se adhiere al concepto de Jean Jacob Rousseau de que la naturaleza humana es buena, pero corruptible.

Carl Rogers suponía que la naturaleza humana básicamente es positiva, que necesitan y buscan la satisfacción personal y establecer relaciones muy estrechas con los demás. Planteaba que cada ser humano se comporta de acuerdo con la conciencia subjetiva sobre nosotros mismos y sobre el mundo que nos rodea.

La teoría de la personalidad de Rogers, se refiere como “fenomenología humanista”. La tendencia a crecer y realizarse de las personas deben de ser comprendidas en términos de su concepción de particular de la realidad. Él es, fundamentalmente optimista acerca del potencial humano.

De acuerdo con Rogers, la tendencia a la realización es el único motivo básico humano, así como también creía que el organismo humano tiende de manera inherente a mantenerse y esforzarse por mejorar; es lo que quiso decir con realización.

Enfatizaba que somos básicamente activos y tendemos a avanzar, y si las condiciones son favorables intentaremos desarrollar nuestras potencialidades al máximo. Los aspectos específicos del crecimiento humano varían de persona a persona, es decir, no todas harían lo mismo cuando las condiciones sean propicias para su realización.

Menciona que cuando el yo se desarrolla, el individuo quiere amor y aceptación ya que estas necesidades son innatas. Consideraba también, que la internalización de los valores de personas importantes para ésta, producen la enajenación de nuestro propio proceso de valoración, los cuales determinan la autoconsideración de la persona. Obtenemos consideración de nosotros mismos solo cuando pensamos, sentimos y actuamos de ciertas formas. Las personas pueden elegir actuar o no, con base en sus evoluciones internas de toda la compleja estructura de factores relevantes internos y externos, incluidos los efectos de sus conductas sobre los demás.

Rogers señaló que se debe concebir el funcionamiento pleno como un proceso y no como una condición estática. Una persona que funciona bien, se adapta que cambia para enfrentarse a nuevas situaciones de la manera más satisfactoria para dirigirse a niveles más altos de realización. En sentido práctico, una persona plenamente funcional es alguien capaz de dirigirse constructivamente hacia el crecimiento y la realización siempre en progreso y llevar de manera armónica las relaciones hacia los demás.

El “funcionamiento pleno” significa para Rogers, funcionar de manera total, integrada y unificada; no es un funcionamiento intelectual ni consciente de sí mismo.

La fenomenología humanista comprende dos aspectos muy importantes del enfoque de Rogers: primeramente se ve a las personas de manera positiva y se considera que están orientadas al crecimiento; son perspectivas humanistas comunes. En segundo término, realza la importancia de la experiencia consciente

inmediata; esta perspectiva fenomenológica hace que el entender la experiencia subjetiva sea de gran importancia para entender la conducta.

Un concepto central de la personalidad de Rogers es la tendencia a la realización, la cual funciona bien si la persona permanece en contacto con el proceso de valoración organísmica, es decir sus preferencias y sentimientos reales.

Su terapia centrada en el cliente (así llamaba a los pacientes), es un medio por el cual la persona puede recuperar el contacto con las preferencias y sentimientos reales, solucionar el alejamiento básico y desarrollar un yo más pleno y congruente.

Es una terapia centrada en la persona que pone el control de la vida en sus propias manos y que será capaz de tomar decisiones responsables. (Nye, 1990)

Otro de los autores significativos de esta corriente psicológica es Abraham Maslow, Psicólogo norteamericano, que basa su teoría en la motivación, jerarquía de las necesidades humanas, autorrealización y experiencias cumbres.

Para Maslow la naturaleza humana depende de la biología y la cultura. Considera que las capacidades innatas humanas: el talento y las ideosincracia tienen una base biológica en el núcleo interno biológico que existe como potencial bruto esperando ser desarrollado subjetivamente o actualizado por la persona.

Las potencialidades del cuerpo humano son, por una parte, moldeados por la familia, la educación, el entorno y la cultura; por la otra parte están determinados por el individuo mismo, por sus elecciones, voluntades y decisiones.

Maslow está de acuerdo con Rogers en que en la persona existen tendencias positivas hacia el crecimiento. También están de acuerdo en que una de las principales tareas de la Psicoterapia consiste en crear un entorno que conduzca al individuo al auto-descubrimiento y al ejercicio consciente de la voluntad.

Maslow considera que la salud mental es sinónimo de un buen crecimiento hacia la autorrealización, o el desarrollo y actualización al máximo de las capacidades latentes al interior del núcleo biológico.

El concepto más famoso de Maslow es el de la jerarquía de necesidades. El núcleo interno de la naturaleza humana contiene impulsos y propensiones, tipo instinto, que crean las necesidades básicas al interior del individuo. Estas necesidades tienen que ser satisfechas, si no es así, resulta la frustración y enfermedad.

Las primeras necesidades básicas son fisiológicas y se relacionan con la propia supervivencia. Si estas necesidades no son satisfechas, todas las otras serán, temporalmente echas a un lado. Cuando son satisfechas estas necesidades fisiológicas básicas, surgen otras necesidades superiores, como la de seguridad, amor y estima.

Las necesidades sociales se encuentran en lo más alto de la jerarquía de necesidades de Maslow y sitúa en la cúspide a la necesidad de autorrealización, o el deseo de llegar a ser todo lo que uno es capaz de ser. Así mismo menciona una necesidad superior a la de autorrealización, o sea una necesidad trascendental, centrada en los misterios cósmicos y el de vivir en un reino de símbolos y religión.

Sostiene que un estudio objetivo de la conducta no es suficiente para lograr una comprensión global; lo subjetivo debe también tomarse en cuenta: sentimientos, deseos, esperanzas y aspiraciones de la gente deben ponderarse a fin de aprehender el comportamiento individual.

Indica Maslow que el proceso de autorrealización representa el descubrimiento o desarrollo del verdadero yo y el ensanchamiento del potencial existente o latente.

Enfatiza que la persona es un todo integrado, organizado. Es en el individuo completo, total en quien opera la motivación y no solo en una parte de la entidad humana.

Para lograr una comprensión global de la motivación, es necesario destacar el fin fundamental, es decir el objetivo, más que los medios empleados para alcanzar éste.

El ser humano está motivado por cierto número de necesidades básicas que son compartidas por todas las especies vivas, por su origen genético o instintivo, sin embargo en las personas existen necesidades de índole psicológicas que constituyen la verdadera naturaleza interior de la especie humana.

Las necesidades fisiológicas son, según la jerarquía de Maslow: hambre, sed, necesidades sexuales, sueño y las psicológicas: seguridad, amor, pertenencia, aprecio y autorrealización.

Maslow establece que hay valores o principios morales comunes a toda la especie humana: verdad, bondad y belleza y adicionales como la alegría, justicia y felicidad. Todos ellos intrínsecos a la naturaleza humana, es algo más bien instintivo que adquirido. (Goble, 1977) y (Castanedo, (2005).

El humanismo constituye un modelo de calidad humana, que toma en consideración los sentimientos, valores y las esperanzas del ser humano y también tiene que ver con algunas de las nuevas teorías organizacionales como la de Edward de Bono. (García, M. 2004)

2.2. PLAN DE VIDA. DEFINICIONES.

El Plan de vida es una herramienta fundamentada en la teoría humanista debido a que considera de forma primordial las habilidades, aptitudes, experiencia, sentimientos, necesidades de la persona, conocimiento de sí mismo, para que a partir de ellas el individuo pueda seleccionar, priorizar y organizar acciones que la conduzcan al logro de metas y objetivos tendientes a su autorrealización,

La planeación de vida es un proceso de organización en tiempo y en recursos para el logro de proyectos y metas. Es la actitud, arte y disciplina de conocerse a

sí mismo, de detectar las fuerzas y debilidades, de proyectarse auto dirigiendo el propio destino hacia el funcionamiento pleno de las capacidades, motivaciones y objetivos de la vida personal, familiar, social y de trabajo. (Armendariz,1996)

El Plan de Vida, surge como una necesidad de continuo autoconocimiento, y de actualización y que tiene que ver con los sueños y aspiraciones de las personas. Es una excelente herramienta que les permite integrar: principios, valores, capacidades, recursos, expectativas y experiencia que contribuirán a proyectar los objetivos para una vida futura exitosa. Permite también planear las actividades y esclarecer los recursos y habilidades necesarios para alcanzar sus metas. Es necesario practicar la introspección para obtener mayor conocimiento de sí mismo: aptitudes, actitudes, capacidades, habilidades, motivaciones, debilidades y limitaciones.

Un Plan de vida supone la enumeración de objetivos y metas que una persona quiere lograr a lo largo de su vida y una guía que propone como alcanzarlos de una manera sistematizada a través de sus propios recursos y de los del medio circundante con los que puede contar. (Tovar, 2011)

Es un procedimiento detalladamente elaborado que indica hacia donde se pretende ir, con qué recursos se cuenta y las estrategias a seguir para conseguirlo. Incluye aspectos biológicos, psicológicos y sociales, y ofrece la oportunidad de reflexionar sobre las ideas que se tienen con respecto al futuro, con miras a generar una visión y misión personales. (Flores, 2014).

Proceso que parte desde la conciencia que significa ser humano, la identificación de habilidades y capacidades personales y sociales e involucra la potencialización de las mismas. Además implica establecer metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo, así como fijar las estrategias que lleven al logro de los objetivos. (Flores, 2014)

Es un subsistema psicológico principal de la persona en sus dimensiones esenciales, es decir, un modelo ideal sobre lo que el individuo quiere ser y hacer,

que adquiere forma concreta en la disposición real y sus posibilidades internas de lograrlo, definiendo su relación hacia el mundo o hacia sí mismo, su razón de ser como individuo en un contexto y tipo de sociedad determinada. (D'Angelo, 1995)

López y Pérez (2001) mencionan que el proyecto de vida no es limitante e inflexible, al contrario, la persona debe mantenerse flexible en toda circunstancia, cuando contempla aquellas cosas que se presentarán y podrán dificultar el logro de sus metas. Sin perder de vista a dónde se vá y qué se quiere conseguir. Así mismo contemplan que el proyecto de vida es la brújula que permite al individuo llegar al lugar que quiere y alcanzar sus metas y sobre todo le permite ser pleno y feliz.

El Plan de vida implica el reconocimiento de las condiciones de la persona desde su contexto, sus relaciones familiares y sociales, con lo cual se debe configurar un ejercicio racional de toma de decisiones bajo la motivación permanente y que origina la planeación consciente en el tiempo desde las dimensiones laborales, sociales, familiares, entre otras con la necesidad de llevar un seguimiento frente a lo planeado.

Es conveniente que la persona contemple mentalmente lo que desea realizar y los recursos con los que cuenta, lo que le permite establecer objetivos claros y alcanzables. Cuando se tiene la oportunidad de determinar lo que se quiere para el futuro, alcanzarlo se torna más fácil y gratificante. En el Plan de vida, se tiene la oportunidad de planear y obtener información clara y oportuna para tomar decisiones, mismas, que le facilitarán a la persona alcanzar, sus metas y objetivos.

D'Angelo (2000), plantea que todo plan de vida se distingue por su carácter anticipado, modelador y organizador de las actividades principales del comportamiento del individuo, que contribuye a delinear los rasgos de su estilo de vida personal y los modos de existencia característicos de su quehacer cotidiano en todas las esferas sociales:

- Orientaciones de sentido de personalidad. (valores morales, estéticos, sociales).
- Programación de tareas, metas, planes, acción social.
- Autodirección. Procesos y mecanismos psicológicos de regulación y acción que implican estrategias y formas de autoexpresión e integración personal y su autodesarrollo.

El plan de vida difiere de una persona a otra y están influidos por el contexto familiar, histórico, económico, político y social en el que le toca vivir., pero aún en la misma época las condiciones de vida influyen notablemente en las personas. La escala de valores que adopten los individuos también influyen en la elaboración de éste.. Quien privilegia lo ético o religioso tendrá un plan de vida que involucre su realización a través de actos caritativos y de asistencia social; así mismo, quién valore lo material, aspirará a obtener bienes materiales y tenderá por medio de acciones específicas a incrementar su fortuna.

López & Pérez (2001), señalan que para efectuar un plan de vida se requiere en primer lugar tener la misión y visión personal y objetivos, lo cual delimitará el camino a seguir.

La misión se define como la función o tarea fundamental de cada persona dentro del marco social. Es el motivo, propósito, fin o razón de ser de la existencia.

Visión es una imagen a futuro de como deseamos ser. Su propósito es guiar, controlar y orientar las acciones para lo que queremos llegar a hacer o ser.

El objetivo es considerado como el fin que se desea alcanzar en un periodo definido de tiempo, de tal modo que existen objetivos inmediatos, a corto, mediano y largo plazo; poseen las siguientes características (entre otras): realistas, medibles, cuantificables y deben abarcar periodos determinados.

Plantean, además que para elaborar un plan de vida, la persona considere:

- Sentido de vida. Propósito o finalidad de su existencia.
- Recursos internos. Aquello positivo y negativo que caracteriza a la persona y que puede beneficiar o entorpecer el logro de sus metas (oportunidades y amenazas).
- Conocimiento. Conjunto de aprendizajes que la persona requiere adquirir para que sus metas sean viables.
- Plantearse metas en todas y cada una de las áreas de vida.

Horna (2005) menciona que el plan de vida debe considerar cuatro dimensiones:

La primera es la que se refiere a la identidad, orientada a explorar la conciencia sobre sí mismo. La persona puede llegar a formular aquello que aspira ser y hacer en corto, mediano y largo plazo a partir de la conciencia de sí mismo y proyectarse hacia el futuro.

Segunda: el individuo explora los vínculos afectivos y las redes de soporte social, los cuales son los intercambios de apoyo y ayuda dentro de una red de personas e instituciones que ellos perciben como cercanas, quienes pueden proporcionarle ayuda concreta en forma de consejo, ayuda material o apoyo moral.

La tercera dimensión indaga acerca de los deseos y cómo lograrlos, ésta busca la proyección de deseos, anhelos, sueños e ilusiones, para luego confrontarlos con la realidad cotidiana y las oportunidades que la vida les ofrece, remitiéndolos a hechos concretos para que sean percibidos como metas realizables.

En la cuarta dimensión se cuestiona sobre el tipo de dificultades y plantea maneras de superarlas. Coloca a la persona ante una situación difícil con dilemas que resolver y potencia la emergencia de las estrategias de afrontamiento que serán utilizadas. Entrena a las personas a obtener una perspectiva en el análisis de los problemas desde distintos puntos de vista, apelando a su capacidad de resiliencia e inteligencia emocional en la resolución de situaciones problemáticas.

El efectuar un plan de vida conlleva a tomar decisiones, planear y aclarar objetivos realistas y concretos, para lo cual la persona se prepara, le dedica tiempo y esfuerzo. Deben abarcar los aspectos personales, familiares y sociales. Así mismo se debe considerar aspectos tales como el entorno, el autoconocimiento, la búsqueda de información y las condiciones que rodean al individuo.

2.3 IMPORTANCIA DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VIDA.

La importancia de elaborar un plan de vida es que representa una herramienta que nos permite identificar lo que se quiere lograr a partir de establecer objetivos y metas e identificar o generar los recursos o medios, de establecer y organizar las acciones necesarias que permitan alcanzarlos.

El contar con un plan de vida, de acuerdo con López y Pérez (2001) es que le permite preparar a la persona asegurar su futuro, al tiempo que va ubicando los recursos en su justa dimensión, considerando que el plan es falible ya que no existen los planes perfectos, ni las personas pueden manejar algunas situaciones que se presentan, y en ocasiones no cuenta con los recursos necesarios.

El plan de vida es flexible, incluso debe revisarse con frecuencia para efectuar los cambios o ajustes necesarios para poder llevarlo a cabo. Otro aspecto importante es que involucra los aspectos más sensibles del ser humano.

Estos autores señalan también que el elaborar un plan de vida le ofrece a la persona las siguientes ventajas:

- Genera estabilidad. Permite a la persona dar pasos seguros y firmes para ir aproximándose a donde desea.
- Repercute en la seguridad y confianza del propio sujeto, en la eficacia de las tareas y la cultura de logro.

- Permite saber qué se quiere, qué conviene y qué se puede.
- Proyectar su futuro. Le permite a la persona proyectar su futuro, vislumbrando varios escenarios y conocer las acciones a realizar para seguir adelante.

La importancia que deriva de elaborar un plan de vida se deriva, en parte, de los cambios abruptos y constantes del contexto en el que se vive actualmente. Este cambio le ha exigido al ser humano brindar respuestas inmediatas y continuas, especialmente en lo que se refiere a la postura ante la vida, el trabajo y la familia

El plan de vida proporciona instrumentos de análisis y autoevaluación para poder visualizar el punto en que se encuentra la persona y las acciones que debe realizar para alcanzar los objetivos y metas que le permitan alcanzar la calidad de vida que desea.

Es importante señalar que todo plan de vida presenta fortalezas como también debilidades. Entre las fortalezas tenemos actitudes y valores como el amor, amistad, autoestima, respeto, responsabilidad, optimismo, disciplina, etc. Las debilidades están relacionadas con los antivalores como irresponsabilidad, indecisión, indisciplina, pesimismo, etc. que poco a poco van invadiendo la vida del ser humano.

El hombre vive en continuo reto y está en la búsqueda del propio sentido de vida inmerso en los continuos cambios de su alrededor, por lo que es importante contar con técnicas y procedimientos que faciliten el camino para lograr los objetivos y metas que se tengan y con ello poder lograr satisfacción que hagan sentir a la persona que su vida ha sido completa y atinada.

El plan de vida imprime “sentido a la vida” y la ausencia de éste puede hacer caer a las personas en angustia o depresión.

2.4 AREAS QUE CONFORMAN EL PLAN DE VIDA.

Para realizar un plan de vida es necesario considerar las áreas que conforman la vida del ser humano:

- Personal. Practicar la introspección para obtener mayor conocimiento de sí mismo: aptitudes, actitudes, capacidades, habilidades, motivaciones, sueños, aspiraciones, defectos, cualidades, debilidades y limitaciones que permite la adaptación y cambio hacia cualquier propósito vital. Nos remite a saber quién soy y a dónde voy.
- Familiar. La familia es el primer grupo humano al que pertenecemos, constituye la célula fundamental de la sociedad. Está constituida por lazos de consanguineidad, como la filiación entre padres e hijos o los lazos que se establecen entre los hermanos que descienden de un mismo padre. La familia nuclear, fundada en la unión de hombre y mujer, forma difundida actualmente, como modelo. Las formas de vida familiar, son muy diversas dependiendo de factores sociales, culturales económicos, religiosos y afectivos. familiar se. Es en el núcleo familiar en el que se forma y educa a la persona, transmitiéndoles los valores y principios que regirán de manera positiva la interacción con otras personas y llevarán al individuo a ser considerado como un “hombre de bien”.
- Laboral. En este campo la persona obtiene posición social, económica y de pertenencia a un determinado grupo en el que aplica y desarrolla habilidades y conocimientos por un tiempo determinado. Para el ser humano el trabajo representa un aspecto muy importante de su vida, para algunos llega a convertirse en su razón de ser. En el desempeño de éste, tiene la posibilidad de crecer y trascender que es uno de los fines más importantes en la vida de los seres humanos.

- Social. El ser humano por naturaleza es un ser de carácter eminentemente social. Esta área comprende las relaciones con las demás personas que no forman parte del núcleo familiar y es en donde se manifiesta “la amistad”.

Existen diferentes niveles, desde un compañero de trabajo o escuela, de conocidos, a íntimos. En todos los medios sociales existen relaciones de conocidos, compañeros ,amigos y amistades íntimas de acuerdo al grado de intimidad y confianza que se da entre las personas.

- Religiosa. Fomenta los principios y valores adquiridos en la familia, que regulan la forma de relacionarse en la sociedad. Incluye el concepto que se tiene de Dios, sea cual fuere la religión o ideología filosófica que se profesa. En esta área se considera la capacidad para el desarrollo espiritual de la persona.
- Medio ambiente. Es el mundo en el que vivimos, entendido como el conjunto de todos los seres vivos que nos rodean. De éste obtenemos: agua, comida, combustibles y materias primas que sirven para fabricar las cosas que utilizamos diariamente. Al abusar o hacer mal uso de los recursos naturales que se obtienen del medio ambiente, lo ponemos en peligro lo agotamos. Por ejemplo, el aire y el agua están contaminándose, los bosques están desapareciendo, debido a los incendios y a la explotación excesiva y los animales se van extinguiendo por la caza y la pesca sin control.

Con el fin de preservar el medio ambiente de la tierra, que al fin de cuentas es la casa mayor de todos los seres humanos, la Organización de las Naciones Unidas conjuntamente con otras organizaciones y los gobiernos trabajan con intensidad para lograr acuerdos que ayuden a preservar y respetar el medio ambiente, como

el mejor legado o herencia que los adultos pueden dejar a los niños. adquieren valores y principios que regirán la vida del ser humano.

2.5 ESTRATEGIAS PARA ELABORAR EL PLAN DE VIDA.

A fin de facilitar la creación del plan de vida es necesario seguir una secuencia de pasos, mismos que a continuación se indican:

- **Visión personal: Autoconcepto.** Forma en que una persona se percibe a sí misma. Es recomendable identificar nuestras necesidades y recursos; tener una sana autoestima y reconocer nuestras características.
- **Visión personal: Hacia donde voy.** Es visualizar el futuro. Es una herramienta que nos permite encontrar y explorar nuevas posibilidades.
- **Misión personal.** Es el propósito final de una vida; representa el contenido que le dará sentido a nuestra existencia y que habrá de marcar el rumbo a seguir.
- **Metas.** Significa lo que queremos lograr. Es establecer acciones para alcanzarlas una a una hasta lograr nuestro sueño. Las metas deben incluir las dimensiones de la persona; social, emocional, intelectual, física, espiritual y económica.

2.6 CARACTERÍSTICAS DE UN PLAN DE VIDA:

- a. Debe ser racional, realista y ético
- b. Es vivir en el aquí y en el ahora , y está dirigido a futuro
- c. Debe ser constructivo
- d. Debe influir de manera positiva sobre los demás.

Durante la elaboración de un plan de vida, es necesario:

- a. Planear
- b. Actuar
- c. Verificar

La planeación de vida es un proceso de organización en tiempo y en recursos para el logro de proyectos y metas. Es la actitud, arte y disciplina de conocerse a sí mismo, de detectar las fuerzas y debilidades, de proyectarse auto dirigiendo el propio destino hacia el funcionamiento pleno de las capacidades, motivaciones y objetivos de la vida personal, familiar, social y de trabajo. (Armendariz,1996)

El humanismo constituye un modelo de calidad humana, que toma en consideración los sentimientos, valores y las esperanzas del ser humano y también tiene que ver con algunas de las nuevas teorías organizacionales como la de Edward de Bono. (García, M. 2004)

El Plan de Vida, surge como una necesidad de continuo autoconocimiento, y de actualización y que tiene que ver con los sueños y aspiraciones de las personas. Es una excelente herramienta que les permite integrar: principios, valores, capacidades, recursos, expectativas y experiencia que contribuirán a proyectar los objetivos para una vida futura exitosa. Permite también planear las actividades y esclarecer los recursos y habilidades necesarios para alcanzar sus metas. Es necesario practicar la introspección para obtener mayor conocimiento de sí mismo: aptitudes, actitudes, capacidades, habilidades, motivaciones, debilidades y limitaciones.

Supone la enumeración de objetivos y metas que una persona quiere lograr a lo largo de su vida y una guía que propone como alcanzarlos de una manera sistematizada a través de sus propios recursos y de los del medio circundante con los que puede contar.

Para elaborar el plan de vida es importante llevar a cabo una reflexión profunda acerca de nuestra vida actual (quién soy, cómo soy, que

hago, etc.) y ubicarnos en el futuro planteándonos fines a corto, mediano y largo plazo (quién seré, cómo seré, que querré hacer, etc.), por lo que es necesario considerar las siguientes áreas:

Personal. Practicar la introspección para obtener mayor conocimiento de sí mismo: aptitudes, actitudes, capacidades, habilidades, motivaciones, debilidades y limitaciones que permite la adaptación y cambio hacia cualquier propósito vital.

Familiar. En el núcleo familiar se adquieren valores y principios que regirán la vida del ser humano.

Laboral. En este campo la persona obtiene posición social, económica y de pertenencia a un determinado grupo, en el cual la persona se desarrollará por un tiempo determinado.

Social. El ser humano por naturaleza es un ser de carácter eminentemente social, en ella convivimos con nuestros semejantes y nos desarrollamos.

Afectiva. Engloba todas las conductas referentes a sentimientos, valores, principios, actitudes, ideales, preferencias, que se manifiestan en la persona como resultado del proceso de aprendizaje.

Religioso. Fomenta los principios y valores adquiridos en la familia, que regulan la forma e de relacionarse en la sociedad.

Medio ambiente. Es el mundo en que viven las personas. Por lo mismo, se tiene la responsabilidad de contribuir para mantenerlo en equilibrio.

Económica. Se refiere al capital con el que se cuenta, la elaboración del presupuesto personal y familiar y la previsión de gastos a futuro. En la actualidad, el ser humano, en particular los adultos mayores, según Feldman, (2007) presentan vulnerabilidad financiera tanto pues están sujetos a un ingreso fijo para mantenerse así como el constante incremento en el costo de la vida.

El presente trabajo está dirigido especialmente a los p adultos mayores inmersos en el área laboral que están próximos a jubilarse, motivo por el es importante considerar los conocimientos ofrecidos por la Psicogerontología sobre el campo del ocio y el tiempo libre de las personas que forman parte de este núcleo poblacional.

Para dar sentido a los modelos de ocio y tiempo libre, debe hacerse desde una visión general del curso de la vida, e interpretarlos en términos individuales y considerando también la relación de la persona con los demás miembros del grupo.

Entendamos como ocio la cesación del trabajo o de la total omisión de la actividad obligatoria. Tiempo libre es aquel tiempo que la persona dedica a aquellas actividades que no corresponden a su trabajo formal ni a tareas domésticas esenciales. Se trata de un tiempo recreativo.

Por ello es conveniente mencionar que existen muchas y variadas actividades que las pronas pueden realizar y adaptarse a cada individuo de acuerdo a sus condiciones de vida actual.

- Actividades sociales: reunirse con amigos y/o familiares, cuidar a los nietos, acudir a asociaciones , festivales, tertulias, etc.
- Actividades culturales: como ir al teatro, conciertos, museos, conferencias, realizar viajes, etc.
- Actividades recreativas: son aquellas que divierten y resultan agradables cuando se realizan, es decir, que le proporcionan a la persona satisfacción inmediata. Por ejemplo los juegos de mesa, manualidades, cuidado de plantas, lectura, etc.
- Actividades físicas. Realizar ejercicio de acuerdo a un plan establecido y dirigido por un profesional de acuerdo a las condiciones de la persona. La

actividad física retrasa el envejecimiento, además favorece el bienestar físico y psicológico del individuo.

- Educación. Continuar tomando clases, aprender y/o desarrollar un oficio que los mantenga motivados en su desarrollo personal.
- Trabajo voluntario: Ofrece la oportunidad de trabajar aunque no se perciba ninguna remuneración económica, sin embargo les permite ganar estatus, se encuentran entusiasmados y útiles, alertas e inspirados, con sentimientos de logro reconocido, satisfechos de haber servido a sus semejantes. El deseo de interacción social y apreciación son fuerte motivación importante para ser voluntarios.
- Compromiso religioso: Con la edad, aumenta la fe, al igual que las oraciones o prácticas religiosas, lo cual implica que los adultos mayores tengan un mayor compromiso religioso lo que coadyuva a que tengan mejor salud física, emocional y psicológica.
- Activismo político: los adultos mayores suelen ser más activos que los adultos jóvenes, tienden a estar mejor informados, a votar en elecciones menores, a identificarse con un partido político y a apoyar a grupos.

CAPITULO III

CAMPO LABORAL EN MÉXICO

3. CAMPO LABORAL EN MÉXICO.

Se considera muy importante hacer una breve mención de los antecedentes del país, a fin de que nos ayude a entender, en parte, la situación que en la actualidad estamos viviendo.

Es conveniente señalar que en las épocas históricas expuestas en el presente trabajo, no se mencionan las condiciones bajo las cuales una persona dejaba de participar en el ámbito laboral formal, ni la edad en la que se retiraban, debido a que los seres humanos difícilmente lograban alcanzar los 60 años de vida.

3.1 HISTÓRICA DEL TRABAJO EN MÉXICO.

3.1.1 ÉPOCA PREHISPÁNICA.

Reseña en México. A diferencia de lo que estaba aconteciendo en Europa debido a la concepción que el pueblo náhuatl tenía sobre el trabajo que era considerado como algo muy valioso en sí mismo y que dignificaba al ser humano. Existía la esclavitud, pero era más benigna que en Europa y Asia. Aquí los hijos de los esclavos nacían libres y el esclavo podía realizar otros trabajos para juntar dinero para comprar su libertad. Los hombres libres trabajan la tierra y sus productos servían para mantener a las autoridades y los templos. *(Centro de Estudios Históricos, 2010)*

3.1.2 ÉPOCA COLONIAL.

En esta época se importan de Europa, Asia y Estados Unidos los conceptos de trabajo y de la esclavitud. Se crean las “encomiendas”, convirtiéndose el encomendero en señor de vidas y haciendas. Se crean también las “tiendas de raya” y se explotaba a los indígenas y eran castigados como animales si no cumplían con lo que se les encomendaba también se les marcaba con hierro candente como al ganado. Los encomenderos se dedicaban a convertir al indígena al cristianismo y a enseñarles la lengua española y sus costumbres.

El gobierno español, al enterarse de lo que estaba ocurriendo con los indígenas, dicta una serie de Leyes conocidas como “reformas Bubónicas en la nueva España” a fin de protegerlos, pero nunca fueron aplicadas. *(Centro de Estudios Históricos, 2000)*

3.1.3 GUERRA DE INDEPENDENCIA.

En esta época se protegía al comercio español, prohibiendo la fabricación de algunos objetos que se traían de España. Existían los grandes monopolios, situación que prevalece hasta la guerra y declaración de la Independencia de México. Ocurrió un fuerte descenso de la población indígena debido a la viruela y tuberculosis traídas por los españoles, también por la falta de producción de alimentos, la distribución inequitativa de la riqueza, desplazamiento de la agricultura por la minería y el comercio. *(Arias, 1999)*

En 1810, Don Miguel Hidalgo y Costilla, declara que queda prohibida la esclavitud. Por otra parte, José María Morelos y Pavón sugiere en el Congreso que se eleve el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, elimine la ignorancia, la rapiña y el robo y en la Constitución de Apatzingán se asienta que cada persona puede dedicarse al trabajo que le guste, siempre y cuando esa actividad no vaya en contra de las buenas costumbres. La Guerra de Independencia concluyó en 1821 y el virreinato quedó desintegrado, surgiendo así el Imperio Mexicano. *(Centro de Estudios Históricos, 2000)*

3.1.4 LA REFORMA.

La Guerra de Reforma o Guerra de los Tres Años (17 de diciembre de 1857-1 de enero de 1861). En esta época la mayor parte de la población se dedica a actividades primarias de trabajo, es decir a la agricultura, la minería y las artesanías. Había empresas que fabricaban el tejido de algodón, talleres artesanales y fábricas de papel, jabón, aceite, vidrio y también existían destiladoras de caña de azúcar. *(Centro de Estudios Históricos, et al. 2000)*

3.1.5 EL PORFIRIATO.

Inició con el control de las Instancias e Instituciones políticas del país en 1877. Durante 33 años se caracterizó por el dominio de caciques y caudillos, la inversión extranjera, principalmente europea, el incentivo a la minería, el campo y la industria. En 1869, el Presidente Porfirio Díaz logró la estabilidad política y económica del país, atrajo capital extranjero para la creación de fábricas, pero con ello se da la discriminación de los trabajadores mexicanos al traer técnicos, también obreros para trabajar en estas fábricas, con esto se agudizó el Liberalismo y ocasionó el levantamiento armado de la nación. Sin embargo, existían grandes latifundios y el 80% de la población mexicana dependía de un salario rural. Existían las “tiendas de raya” en las cuales se les otorgaba los salarios a los trabajadores en especie y mediante este sistema se lograba que los trabajadores obtuvieran créditos y éstos quedaban endeudados de por vida. *(Serrano, 2012)*

Las Leyes de la Nación, generalmente no se aplicaban en las haciendas, en donde los trabajadores eran tratados como esclavos u objetos de su propiedad y eran castigados con métodos brutales.

En 1861 estalló la primera huelga del Continente Americano en la fábrica de hilados de Río Blanco, Ver. Y en la fábrica de Cananea, lo que hizo tambalear al gobierno de Don Porfirio Díaz. En 1906 se organizó el Gran Círculo de Obreros. La participación obrera y campesina en el movimiento armado fue de gran importancia. Estos movimientos fueron reprimidos por el uso de la fuerza militar. *(Trueba, et. al. 2010)*

3.1.6 LA REVOLUCIÓN.

El 20 de noviembre de 1910 inicia la Revolución Mexicana con 13 levantamientos en diferentes estados de la República. En éstos fue de gran importancia la participación de obreros y campesinos. Es importante considerar que el alto

número de fallecimientos se reflejó de manera clara en la pirámide poblacional del país. *(Trueba, et. al. 2010)*

En 1911, Francisco I. Madero incluyó en su programa como candidato a la presidencia de la República el compromiso de expedir leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo. Por aquella misma época, el incipiente movimiento obrero, se fortaleció con la fundación de la Casa del Obrero Mundial (1912), núcleo aglutinador por medio del cual diferentes corrientes políticas y sociales intentaban incidir en los cambios estructurales de las relaciones de patrones y trabajadores. *(Trueba, et. al. 2010)*

De esta época destacan algunas propuestas sobre seguridad social contenidas en el Plan de Guadalupe en 1913. Entre otras, el restablecer el orden constitucional en todo el país, la expedición de leyes agrarias que favorezcan la formación de pequeña propiedad disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad; legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de la clase trabajadora. *(Aguilar, 2012)*

Esta época dio comienzo después de la promulgación de la Constitución del 5 de febrero de 1917. A partir de este mismo año, los Sindicatos representan instituciones legales en nuestra República, pero México continuó siendo un país agrícola y minero. *(Aguilar et.al. 2012)*

La reconstrucción del país implicó la creación de un nuevo régimen político para dar lugar a un Estado democrático que brindara una estabilidad política y social a la nación. *(Ley Federal del Trabajo, 2008)*

Fue en 1931 cuando se proclamó la Ley Federal del Trabajo derivada del Artículo 123, Fracción "B" de la Constitución de 1917. *(Ley Federal del Trabajo et. al. 2008)*

En 1938, los Sindicatos petroleros reclaman aumento salarial, sin embargo las empresas se niegan a otorgarlo y el Presidente Lázaro Cárdenas del Río decreta

la expropiación petrolera y el país entra en un receso económico ya que se retiran de México los capitales norteamericanos, ingleses y holandeses.

Terminada la Segunda Guerra Mundial, México empieza a atraer nuevamente capital norteamericano. Los beneficios de esta circunstancia histórica favoreció el crecimiento económico del país, tanto en el ámbito agrícola como en el industrial, manufacturero y rural. La creciente industrialización crea mayores fuentes de trabajo y amplía los mercados. *(Centro de Estudios Históricos, 2000)*

3.1.7 ERA INDUSTRIAL.

Se inicia a mediados de los años cuarenta. En 1943, Don Vicente Lombardo Toledano sugiere formar un proyecto que industrializaría al país, buscaba transformar las materias primas en productos manufacturados, mediante la combinación de capital mexicano y extranjero, de técnicos y trabajadores mexicanos, así como el empleo de fuerza motriz y maquinaria. Se impulsó la industria química, mecánica y petrolera. *(Aguilar, 2012)*

El Presidente Manuel Ávila Camacho, implementa la cooperación de Estados Unidos para fortalecer el programa de desarrollo industrial.

En 1942 se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social para brindar atención médica a los trabajadores, se reorganiza la Nacional Financiera con el propósito de revitalizar el aparato productivo del estado y beneficiar a la iniciativa privada del país.

Entre 1965 y 1997 México refleja el cambio de una economía de producción primaria, basada en actividades agropecuarias y mineras hacia una semi-industrializada.

3.2 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN POBLACIONAL Y LABORAL EN MÉXICO DEL AÑO 2000 AL 2014

En la actualidad México está en pleno proceso de transición económica, social, laboral, política, urbana, epidemiológica y demográfica. Estos cambios en la estructura y el tamaño de la población implican grandes desafíos y que por su magnitud requieren de tiempo y estudio profundo para encontrar las soluciones más convenientes.

Los cambios demográficos no solo se están dando en países en vías de desarrollo como México, sino que es un fenómeno a nivel mundial, por lo tanto las organizaciones como la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras, y los gobiernos están dedicando grandes esfuerzos para encontrar soluciones tanto globales como particulares a este importante problema que afecta en la actualidad al mundo en general y en especial a las generaciones futuras. *(La tercera edad y el consumo 2013)*

En nuestro país, el aumento de la población se debió en gran medida al intento de satisfacer la mano de obra que requería la creciente industrialización del país, al nacimiento y expansión de los servicios de salud. Esto mismo ha dado lugar a que el número de personas de la tercera edad vaya en rápido aumento, actualmente en México existen más de 10 millones de adultos mayores, los cuales representan poco menos del 10% de la población total de nuestro país, situación que se verá incrementada en los próximos años debido a la disminución de la mortalidad ya que la esperanza de vida ha aumentado a más de 75 años en la última década y con ello una modificación en la cúspide de la pirámide poblacional. En México diariamente 799 personas cumplen 60 años; según el Consejo Nacional de Población, (2005) señala que para el año 2050, uno de cada cuatro será adulto mayor. Otros factores que influyen, son la disminución de la natalidad y también la migración ya que los jóvenes y las personas en edad laboral emigran y solo permanecen las de mayor edad y el retorno a su lugar de origen de

los adultos mayores para morir con los suyos y en su tierra. En el año 2000 las personas de 60 años o más representaban el 6.8% de la población total del país y que se espera que para el año 2050 sea de 28 por ciento. Entre el 2005 y el 2050 la población de adultos mayores se incrementará en alrededor de 26 millones de personas. (CONAPO 2002). Trueba, (2010)

Gráfica No. 1 Porcentajes de la población mexicana por grupos de edad. 1950-2050.

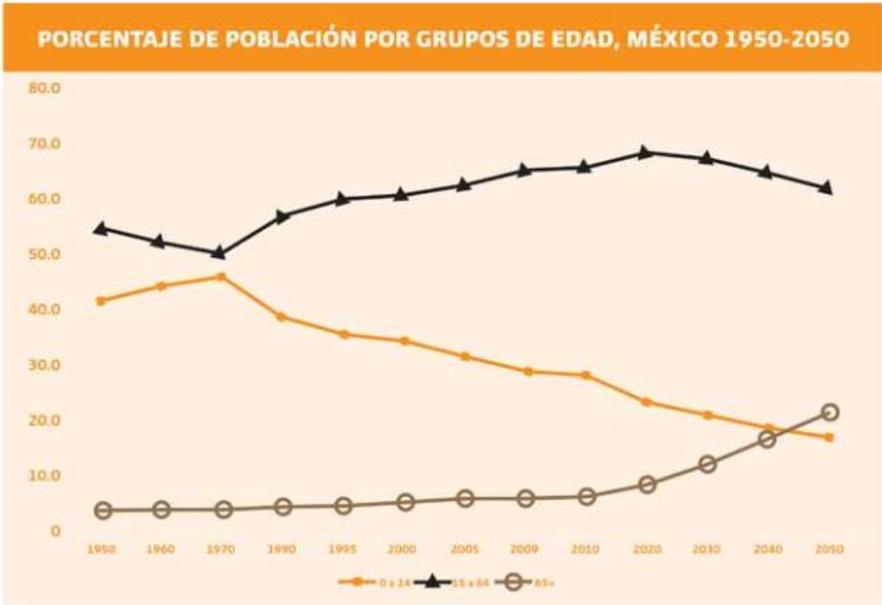
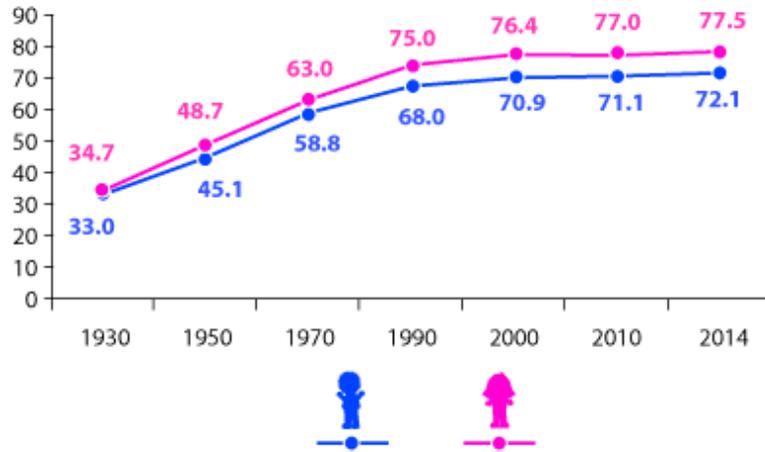


Figura 1. Fuente: Elaboración propia con información de INEGI y Proyecciones de Población de CONAPO

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática(INEGI), la expectativa de vida en México, en 1930 era de 34 años y para 2005 se incrementó a más de 75 años. Sin embargo, el que la esperanza de vida haya aumentado, no necesariamente implica que las condiciones de vida hayan mejorado, aunado a que vivir más años conlleva a estar expuestos a mayores riesgos para la salud y la pérdida de oportunidades como lo es el trabajo remunerado.

Gráfica No. 2. Expectativa de vida de hombres y mujeres.

1930-2014



Según los estudios antes mencionados, realizados por el Consejo Nacional de Población (CONAPO), señala en el 2008 que la esperanza de vida aumentará de 74.0 años en el 2000 (71.5 los hombres y 76.5 las mujeres) a 76.6 (74.2 y 79.1) en 2010, 79.8 (77.5 y 82-1) en 2030 y finalmente a 81.3 años (79.0 para los hombres y 83.6 para las mujeres) en 2050. Así mismo señala según las proyecciones realizadas que para el año 2050 la estructura de la población habrá sufrido cambios significativos. Por motivo de este trabajo, nos interesa señalar que la población de la tercera edad representa en la actualidad el 8.3% y en el 2050 será de 27.9%, situación que requiere ser atendida de manera urgente.

Desde hace varias décadas, la situación laboral en México se caracteriza por creación insuficiente de trabajos formales, empleos informales, bajos salarios y condiciones laborales precarias y el terrible desempleo agudizado en las personas mayores, no obstante, de manera frecuente, en los medios masivos de comunicación, se comenta lo contrario.

El desempleo es un problema de difícil solución, debido a que la crisis económica mundial, los empleos se pierden con mucho mayor frecuencia, así como también

las personas se ven afectadas por el cierre de negocios y empresas. Esta situación la vemos tanto en la iniciativa privada como en sector público.

La creación de empleos con el consecuente combate a la pobreza, no pasa de ser un **“lema de campaña política”**, porque en la realidad la falta de empleos formales afecta a un número cada vez mayor de mexicanos y de manera notoria a las personas de la tercera edad. Parte de esta población afectada, hace a un lado su dignidad y los lleva a aceptar trabajos en condiciones desventajosas o emigran al país vecino del norte para alcanzar el llamado “sueño americano”, y se ven obligadas a asumir todas las vejaciones de que son objeto, a fin de obtener recursos para satisfacer sus necesidades y las de su familia. Debemos tener en cuenta que el salario mínimo en nuestra patria, en general, equivale aproximadamente al pago de una hora de trabajo en el país vecino.

La solución a este problema tan grave de desempleo está en manos de la sociedad en su conjunto y no solo del gobierno o de los empresarios. Para lograr abolir esta necesidad de proporcionar empleo a tan alto número de personas en nuestro país, sería necesario la creación de al menos un millón de nuevos puestos de trabajo al año. Cifra que hasta el momento ha resultado inalcanzable.

El desempleo por su complejidad, resulta ser un problema verdaderamente difícil de solucionar, empero cabe señalar que este aspecto social y económico merece la mayor atención de los gobiernos federal, estatal y municipal, así como el sector social y empresarial, quienes deben unir esfuerzos a efectos de que el desempleo no se convierta en un flagelo constante que afecte como lo hace, a la sociedad.

Es importante señalar que el desempleo amén de afectar en la economía del ser humano, también genera en él diversos sentimientos negativos que le afectan de manera importante, como son el sentimiento de rechazo y el de fracaso personal. Así mismo propicia el robo, los secuestros, las extorsiones, asesinatos y vandalismo en general, tremenda situación que sufrimos cada vez con mayor frecuencia en este país.

En México, la falta de empleos formales ha obligado a las personas a generar ingresos disímolos para cubrir sus gastos de vida de él y de su familia, a esto se le conoce como “sector informal”, o sea el que está constituido por personas que desarrollan trabajos por su cuenta, las que trabajan en empresas pequeñas con menos de cinco trabajadores y las que prestan servicios personales de baja productividad y remuneración. Ejemplo de éstos son: chalanes, cerillos, acomodadores y limpiadores de vidrios de carros que pululan en muchas esquinas de nuestra nación.

El empleo informal predomina en nuestro país, ya que de acuerdo a los registros del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 29.3 millones de personas trabajan bajo este esquema, o sea 6 de cada 10 individuos laboran sin ningún tipo de seguridad social. Situación que no se espera que cambie a corto plazo. Datos publicados en diario El Economista el 8 de mayo de 2013. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2009)

Actualmente y en gran medida, la sociedad mexicana es excluyente y marginal para las personas adultas mayores, influyendo esto en hacer más difícil encontrar empleo formal para los individuos de este sector.

Si se consideran las declaraciones hechas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la economía mexicana creció en el 2013 solo el 1.3%, aunque se había predicho que crecería el 3.5% en su Producto Interno Bruto (PIB). Datos señalados en la misma publicación. Esta cifra es inferior a la tasa que se reportó en 2012 que fue de 3.9%. Noticia publicada el 20 de diciembre de 2012 en el medio informativo arriba señalado.

En la actualidad, en nuestro país, las personas de la tercera edad se enfrentan a un sinnúmero de problemas, entre ellos los de salud, economía, laboral, social, cultural y familiar, por lo que es necesario considerar a este grupo de personas, dado que cada día se incrementa el número de ellas. Es urgente vislumbrar, desde ahora, las consecuencias del envejecimiento poblacional para instrumentar estrategias , políticas y programas que permitan afrontar con éxito los desafíos

presentes y futuros y obtener con ello que la población de adultos mayores en México , goce de una vejez digna y saludable.

En este país, no ha sido suficiente el reducir la tasa de natalidad para aumentar el desarrollo económico, por lo que será necesario tomar en cuenta otros aspectos que influyen en éstos.

3.3 LA JUBILACION.

En las últimas décadas se ha insistido cada vez más, en la jubilación, como solución a la problemática socio-económica de la población, sin ser conscientes de que lo que parece una solución, a mediano y largo plazo, agravará la problemática del país.

La función que el trabajo representa para las personas y su entorno social, juega un papel relevante, debido a que ubica a las personas en un contexto social con determinadas interacciones y aprendizajes.

Rodríguez, S & Amartya, J. (2009) opinan que “el significado que el ser humano atribuye al trabajo se basa en la manera de considerar y crear una identidad, para descubrir quién es y lo que no se es. El trabajo puede definir el estatus, los ingresos, el prestigio, las metas y los valores, puede crear un sentido de estabilidad e intensificar los sentimientos de poder y eficiencia, determina el programa diario de actividades, los contactos sociales y oportunidades de desarrollo personales, puede ser el medio de encontrar placer, satisfacción, crecimiento y realización en la vida, pero también puede ser la causa de frustración y preocupación”, además, explican “que los adultos promedio pasan un mínimo de 40 horas semanales, 50 semanas durante el año, durante 45 o más años de su vida en su lugar de trabajo, debido a que éste es el centro principal de energía del adulto, de sus destrezas y ambiciones”. Así también explican que “las personas sin trabajo se sienten perdidas, debido a que no saben qué hacer con su tiempo”

Continúan señalando que “la complejidad del trabajo requiere un margen para la toma de decisiones y exige que los trabajadores expliquen los factores mal definidos o evidentemente contradictorios, utilizando su experiencia o habilidades que fueron aprendida” Havighurst citado por estos autores menciona que “lo interesante de cada etapa de desarrollo es la adquisición de actitudes y destrezas laborales que permiten al sujeto, incorporarse a la fuerza de trabajo y a las organiza de la siguiente forma:

- a) Identificación con un trabajador. Los niños de 5 a 10 años se identifican con el padre o madre que trabajan y la idea de trabajar llega a integrarse a su autoestima.
- b) Adquisición de los hábitos básicos de la industria. los niños de 10 hasta los adolescentes de 15 años, aprenden a organizar su tiempo y sus esfuerzos para ejecutar tareas como trabajos escolares o las tareas domésticas, así mismo aprenden a darle prioridad al trabajo sobre el juego.
- c) Adquisición de una identidad como empleado en la estructura ocupacional. Los adolescentes de 15 años hasta los adultos jóvenes de 25, escogen su ocupación y empiezan a prepararse para ella, adquieren experiencia laboral informal que les ayuda a escoger su carrera y a iniciarla.
- d) Transformación en una persona productiva. De 25 años hasta los 40, los adultos perfeccionan las destrezas cognitivas, físicas y sociales que requiere su profesión y empiezan a progresar en ella a través de experiencia laboral formal.
- e) Conservación de una sociedad productiva. De los 40 a los 60 años, los empleados se hallan en el punto máximo de su carrera, empiezan a prestar atención, dedicar tiempo a sus responsabilidades cívicas y sociales relacionadas con el trabajo, descuidando en ocasiones aspectos personales.
- f) Contemplación de una vida productiva y responsable. A partir de los 60 años en adelante, los trabajadores son o están próximos a jubilarse, es

entonces cuando reflexionan sobre su carrera, las aportaciones hechas a la empresa, sus compañeros, su familia, amigos y sobre todo reevalúan su desarrollo profesional-personal.

Se puede concebir como un ciclo de la vida laboral de un adulto que inicia con los pensamientos y experiencias que culminan con una elección profesional, continúa con la realización de la profesión escogida y termina con la jubilación. Este ciclo no necesariamente sigue una trayectoria uniforme a través de la vida laboral de una persona. En el curso de éste, es preciso tomar decisiones, tiene momentos de duda, crisis y acontecimientos especiales. Algunos jóvenes cambian frecuentemente de trabajo antes de dedicarse a un solo empleo y hay otros que truncan o cambian de carrera.

Para evitar los factores señalados en el párrafo anterior, es preciso que antes de ingresar a la fuerza de trabajo, el individuo adquiera destrezas, conocimientos, valores y actitudes, tanto de modo formal como informal. La preparación formal se refiere a la preparación estructurada que se obtiene en la escuela como también la capacitación en el trabajo. La preparación informal se refiere al proceso de asimilar actitudes, normas y expectativas de roles apropiados para el trabajo. Antes de que se inicie esta preparación ya se han asimilado las normas y valores informales de los padres, maestros, miembros de diversos grupos, de actores y de programas televisivos, entre otros.

Una vez que los adultos jóvenes han desarrollado destrezas y habilidades, están listos para ingresar a la fuerza de trabajo. Su éxito dependerá del grado de preparación y socialización que hayan adquirido. *(Rodríguez, 2009)*

Rodríguez, S & Amartya, J. (2009) continúan diciendo que el ingreso, acoplamiento y seguridad en el trabajo, no necesariamente produce paz interior en el trabajador y algunas veces sienten depresión, duda de sí mismos y el deseo de romper con toda relación laboral. Esto se debe a que su sistema motivacional es deficiente por no haber definido sus valores, metas, ni objetivos, por lo que un aspecto importante de la educación de una persona, es la concientización de las

motivaciones, hasta consolidar el autodesarrollo la productividad, la colaboración y la realización creativa en diferentes aspectos.

En los últimos años del ciclo ocupacional, se operan cambios en las responsabilidades, promociones, reasignaciones, debido a que su interés se centra en mantener la posición conquistada. Algunos no encuentran esa estabilidad, sino solo en períodos frecuentes o prolongados de desempleo y/o crisis profesionales o personales, acompañados de problemas económicos, sociales y emocionales. Aquellos a quienes se despiden o que se ven obligados a jubilarse, afrontan problemas emocionales que pueden ser más graves que la simple pérdida de ingresos.

El patrón de duelo que acompaña a la pérdida involuntaria del empleo, es igual al que la persona vive ante la pérdida de un ser querido que representa uno de los momentos más estresantes. La pérdida, es seguida de un periodo de luto y de aflicción. Este proceso de duelo puede durar desde un breve período o no terminar nunca. *(García, 2004)*

Las reacciones de duelo se presentan en cuatro niveles: a) Reacciones físicas que pueden incluir al insomnio, la falta o exceso de apetito, molestias estomacales, constipación o diarrea, fatiga, dolor de cabeza, etc. b) Reacciones emocionales que pueden ser: depresión, abatimiento, llanto, incertidumbre, enojo, ansiedad, dificultad para concentrarse, sentimientos de soledad, de minusvalía, etc. c) Reacciones intelectuales, entre otras: esfuerzos por explicar y aceptar las causas de la pérdida que en ocasiones no resultan satisfactorias. D) Reacciones sociológicas, comprenden los esfuerzos de la familia y los amigos para unirse y compartir la experiencia y ofrecer ayuda y comprensión. También están los esfuerzos por reorganizar la vida después de la pérdida: los reajustes financieros, la búsqueda de trabajo

El duelo comienza con el choque inicial y la incredulidad, luego aparece la etapa de intenso sufrimiento durante el cual la persona muestra síntomas físicos y emocionales de gran perturbación, como la ira, la protesta, una etapa de negación

durante la cual piden seguir laborando por más tiempo o una segunda oportunidad, luego sobreviene la depresión, la soledad y los problemas físicos y finalmente llega el momento en el que la persona se recupera gradualmente y renace en ella el interés por la vida.

Aunque los sentimientos de dolor y duelo ante la pérdida son iguales para hombres y mujeres, existen diferencias de género en el grado y la forma de expresarlos. Las diferencias culturales desempeñan un papel importante en la forma en que la gente afronta la pérdida. *(García, et al 2004)*

El retiro obligado ocasiona gran estrés. El trabajador que elige el retiro temprano, generalmente se prepara y hace planes que le permiten sentir que es él el que tiene el control de su vida, y aunque puede tener problemas de ajuste, son menores a los enfrentados por quien se ve obligado a retirarse sin desearlo. Para la persona que desea seguir trabajando, el retiro forzoso puede generarle gran estrés y precipitar la aparición de problemas físicos, psicológicos y emocionales. La moral se derrumba, aparecen sentimientos de inadecuación y minusvalía y también es importante mencionar que la tasa de mortalidad aumenta. En la actualidad, las personas jubiladas tienen un panorama difícil, ya que la productividad y la tecnología se incrementan al mismo ritmo que disminuye el empleo y se incrementan los problemas sociales. *(Cabrera, 2000)*

Para muchas personas, el momento de jubilarse es entrar a la “vejez”, trayendo consigo todas las ideas negativas que existen respecto a las personas de la tercera edad, o sea, que la visión del mundo que se tenía, cambia por completo y trae consigo depresión, la inclinación al alcohol, al abandono, etc. *(Cabrera, et al. 2000)*

Alrededor de los 60 años, las personas deben comenzar a prepararse para la jubilación, lo que implica elaborar una reestructuración de ideas, actitudes y expectativas que lo conllevarán a la habilidad social de adaptarse a los cambios que esta situación trae consigo. Entre mejor comprenda cada cual sus intereses y necesidades, más probable es que se obtenga satisfacción en los últimos años de

vida En lo señalado, se basa la necesidad de instaurar en las organizaciones laborales talleres como el que se propone en el presente trabajo.

La “jubilación” se inició en Francia en 1661 cuando el Ministro Colbert ideó un régimen de pensiones para los marinos de guerra. En 1776, en Estados Unidos se reconoció una pensión a los mutilados de la Guerra de Independencia. En 1780 se instituyó un beneficio por ancianidad a todos los militares retirados. Otto von Bismarck, (estadista, burócrata, militar, político y prosista), considerado el fundador del Estado Alemán Moderno, fue quien institucionalizó el sistema de pensiones para todos, instaurando el número “mágico” o “trágico” de 65 años como edad para iniciar la jubilación. Se debe tener en cuenta que en aquella época, la esperanza de vida era muy cercana a esa edad, en cambio en la actualidad, esta esperanza ha aumentado alrededor de 20 años más, por lo que una persona de 65 años está capacitada y tiene todo para continuar trabajando, salvo algunas excepciones.

Silvia Martínez de Miguel & Andrés Escarbajal (2009) señalan que algunos estudios realizados por Walas, S. P. parecen demostrar que hay un descenso de rendimiento en los trabajadores maduros, aunque no aclara el investigador si se debe a un efecto de la edad o a otros factores de la “generación” a la que pertenecen, por ejemplo cuando señala que los empleados mayores faltan más veces al trabajo porque enferman más o que el capital humano está ya devaluado frente a otras funciones más actualizadas, o que los trabajadores mayores son los más reacios a utilizar las nuevas tecnologías y a recibir formación continua. Si esto fuese verdad, concluyen estos autores, no sería tanto por la edad, como por las características de esa generación; no es la edad la que reduce la productividad sino el bajo nivel de estudios que incapacita para mantenerla y desarrollarla a largo plazo. Cabría decir que la productividad depende del capital humano adquirido por las empresas y no por la edad.

A finales del Siglo XIX aparecen en México las primeras regulaciones sobre la edad para jubilarse, fijada inicialmente a los setenta años, pero se ha ido

disminuyendo. Actualmente se ha fijado, por ejemplo en el Estado de Veracruz el 18 de julio de 2014, el Congreso Estatal aprobó en la Ley de Pensiones, los 65 años como edad para jubilarse. Encontramos también en nuestro país diversas formas de inducir a los trabajadores para que se jubilen de manera anticipada, ofreciéndoles prestaciones adicionales o dificultándoles su permanencia en la empresa por diferentes medios o artimañas, como es: congelación salarial, traslado de puesto de trabajo o desplazamiento geográfico, entre otras.

La jubilación afecta de manera diferente a hombres y mujeres en nuestra sociedad, ya que éstas continúan asumiendo una parte o la totalidad de lo que ya venían haciendo. Lo que cambia, es que a partir de la jubilación asumen el papel de amas de casa a tiempo completo, y también, otras veces, el de abuelas, dedicándose a atender y cuidar a sus nietos que por diversas circunstancias, como son el divorcio de sus padres, los embarazos en adolescentes, la muerte de los padres o de uno de ellos, el consumo de alcohol y drogas, el hecho de que ambos padres trabajen y de madres solteras, pasan a ser como sus “segundos hijos”, absorben así toda la responsabilidad para crearlos, roles que el hombre difícilmente desarrolla, por lo menos en nuestro país, en base a la cultura que hemos heredado de nuestros ancestros.

El rol de abuelo, para algunos adultos mayores, constituye una fuente de satisfacción y continuidad biológica, otros se sienten realizados emocionalmente, pues este rol les proporciona sentimientos de compañía y satisfacción. Este papel está influido por la cultura, situación económica, social, laboral y familiar.

El estilo de vida familiar en México, se transformó hace aproximadamente cincuenta años, como consecuencia del cambio en el sistema de producción y la inclusión de la mujer en el ámbito laboral que trajo como consecuencia que ambos padres se ausenten del hogar por largos períodos, creando el llamado síndrome de la casa vacía. Algunos niños afortunados que aún cuentan con abuelos, quedaron a cargo de estos. (Santrock, 1982)

Los abuelos, no solo cuidan a los nietos, sino que son el tronco de la familia extendida, lo que aporta el sentimiento de pertenencia e identidad: el abuelazgo, El rol de abuelo constituye una forma contundente de comprender el paso del tiempo, de aceptar la edad y la espera de la vejez

Nuestra sociedad, en general no cree que los años sirvan para acumular sapiencia, se piensa más bien, que con los años el saber se pierde o caduca. También se cree que la edad incapacita a la persona para dominar las nuevas tecnologías precisas para su desarrollo. La jubilación nos separa de la actividad laboral, más no de la vida. Algunas personas no les parece adecuada la edad señalada por las Leyes actuales de nuestro país ya que consideran que la mayoría de las personas están en plenitud de sus capacidades y habilidades tanto físicas como mentales.

Las pensiones de jubilación, no son, una erogación que el Gobierno hace, sino que son un derecho adquirido por los trabajadores con los ahorros que se deducían de sus salarios que acumularon durante sus años de servicio. Es decir, se trata, de un ahorro acumulado durante sus años de trabajo que se recupera al final de su etapa laboral. Es necesario que las organizaciones laborales consideren los recursos técnicos de personal por pasivos laborales para soportar el pago a los trabajadores jubilados. También es cierto que son soportados cada vez, en mayor medida, por menos personal en activo para una población de jubilados y que día a día, va en aumento.

En México, como en otros países en vías de desarrollo o subdesarrollados el precario monto que reciben de la jubilación no les alcanza para vivir, por lo que estas personas mayores se ven obligadas a realizar trabajos eventuales o actividades en las que no tienen ninguna protección social, ni legal.

En la actualidad las personas jubiladas tienen un panorama difícil, ya que la productividad y la tecnología se incrementan al mismo ritmo que disminuye el empleo y aumentan los problemas sociales

En el seminario Universitario Interdisciplinario sobre Envejecimiento y Vejez llevado a cabo el 2 de abril de 2013, el Dr. Alexander Kalache, Presidente del Centro Internacional de Envejecimiento en su video-conferencia titulada “La revolución de la longevidad. Implicaciones para políticas públicas”, calificó al envejecimiento sin salud, como “un premio envenenado” y continuó diciendo que la sociedad debería estar consciente de que las personas mayores tienen derecho a la salud y a tener oportunidades como contribuyentes y beneficiarios del desarrollo económico, así como de acceder a servicios y beneficios. También señaló que la pirámide poblacional está cambiando de forma desde 1995, o sea que estamos en medio de esta transformación brutal. Las personas de 60, 70 y 80 años aumentarán su injerencia debido a que se verán incrementadas en términos de representación poblacional y en participación en la economía. A nivel global representa un aumento de 450%, así la gran característica del Siglo XXI es el envejecimiento poblacional. En las últimas 6 décadas la población que rebasa los 60 años de edad aumentó de 8 a 10%; sin embargo, para las próximas décadas estará aumentando de 10 a 22% de la población.

Indicó que de continuar con las políticas de retiro actuales, los países podrían enfrentar grandes problemas. Ante ello el Dr. Kalache hizo las siguientes recomendaciones: 1) flexibilizar la edad de jubilación; 2) llevar a cabo una reforma previa a favor de las personas mayores; 3) orientar al sector sanitario hacia asuntos relacionados con el envejecimiento y 4) estimular la migración internacional. Además dijo que es necesario innovar socialmente, a través de la creación de nuevos modelos creativos que no solo estimulen al sector público de la sociedad, sino también a los sectores civiles, académico y privado.

Señaló que las tasas de natalidad han disminuido en todo el mundo. También mencionó, que por ejemplo en Brasil el 20% de la economía del país está en manos de personas mayores de 60 años y en países europeos alcanza la cifra de 50%.

Anotó que es fundamental que se promueva el envejecimiento activo, el cual consiste, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el “proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad (protección) de modo que promueva calidad de vida a medida que envejecemos”.

Para concluir, señala que para desarrollar políticas públicas exitosas es necesario considerar las determinantes sociales del envejecimiento activo, como son las económicas, sociales, laborales, del entorno físico, personales, de conducta, de salud y bienestar.

La jubilación trae consigo un cambio sustancial en la vida de la persona al que no todos pueden responder de manera equilibrada, lo que nos lleva a instituir una preparación adecuada para el personal próximo a jubilarse, por lo que es necesario crear en ellos, motivaciones vitales, proyectos que mantengan la ilusión y ganas de vivir saludablemente.

En la actualidad las personas jubiladas tienen un panorama difícil, ya que la productividad y la tecnología se incrementan al mismo ritmo que disminuye el empleo formal y se incrementan los problemas sociales.

3.4 ALGUNAS VENTAJAS DE SER ADULTO MAYOR EN MÉXICO.

Como conclusión se puede afirmar que así como existe en nuestro país una situación preocupante para las personas adultas mayores, también es cierto que gozan de algunas ventajas como las que a continuación se mencionan:

- a). Primero el haber llegado a esta edad (60 años o más)
- b). El haber acumulado un sinnúmero de experiencias, la mayoría positivas, y algunas negativas.
- c). La sabiduría acumulada en base a nuestras experiencias.

- d).** Relativo trato preferencial y con consideraciones especiales en algunas ocasiones.
- e).** Ingreso a actividades culturales, museos, conciertos, etc. sin necesidad de pagar por ello o pagar solo la mitad del costo de ingreso.
- f).** Descuentos o no pagar en transportes colectivos tanto urbanos como foráneos y tener lugares preferenciales en ellos.
- g).** Contar con instituciones educativas abocadas a capacitar únicamente a esta población.
- h).** En el Distrito Federal y en algunos estados de la República obtener un subsidio otorgado por el gobierno a partir de haber cumplido los 70 años.
- i).** Pensión alimentaria a los 68 años, en el Distrito Federal.
- j).** Seguro de vida para jefas de familia.
- k).** Pensión del Estado.

Ventajas que permiten que las personas adultas mayores puedan disfrutar de manera gratuita de eventos culturales, deportivos y recreativos que además favorecen su interacción social y contribuyen para su bienestar integral y otras contribuyen a mejorar su condición económica y tener en general una mejor calidad de vida.

CAPITULO IV

PROPUESTA PLAN DE VIDA

4 PLAN DE VIDA.

4.1 PROPUESTA

En el presente trabajo se propone a las organizaciones laborales tanto públicas como privadas, la creación e instauración de un Taller para que sus trabajadores que están próximos a jubilarse, realicen su “Plan de vida”, instrumento que les permitirá afrontar de manera positiva y objetiva una nueva forma de vivir.

4.2 JUSTIFICACIÓN.

Las organizaciones laborales deben prestar atención especial y crear programas cuyo objetivo sea el facilitar la adaptación del trabajador próximo a jubilarse al cambio de vida que tendrá, así como de reconocerle por sus años de servicio.

La persona que ha dedicado muchos años a trabajar, tiene organizada su vida y actividades personales, de pareja, familiares, culturales, religiosas y sociales, así como al cuidado de su salud, en base al tiempo de que dispone después de su jornada laboral. Considerando lo anterior, y sabiendo que al jubilarse dispondrá de “tiempo libre” para todas las actividades que anteriormente realizaba esporádicamente o que se veía obligada a posponer; es momento de detenerse a reflexionar sobre su realidad presente y en especial en el cambio de vida que se <sumirá, de elaborar su nuevo PLAN DE VIDA, en el que también debe tomar en cuenta su nueva situación financiera, capacidades, experiencia, habilidades, limitaciones, estado de salud, deseos, autoestima y sueños que desea realizar ahora que tendrá tiempo para ello. No debemos olvidar que en nuestro país, con frecuencia las personas que se jubilan, al poco tiempo caen en depresión y desarrollan enfermedades psicosomáticas que los llevan hasta perder la vida.

Es por esto que se propone a las empresas públicas y privadas de nuestro país, implementar un PROGRAMA ESPECIAL para el personal que está próximo a la jubilación, con objeto de darles a conocer los trámites a realizar, la existencia de Instituciones que ofrecen alternativas de cursos y actividades propias para personas adultas mayores y que cuentan con instalaciones destinadas a la capacitación en diversos campos del saber, así como para actividades manuales, educativas, culturales, deportivas y recreativas.

En este Taller, elaboren su PLAN DE VIDA, con la finalidad de ayudar a estos trabajadores a enfrentar de forma objetiva y positiva el cambio de vida que se avecina a considerar los campos en las que pueden continuar desarrollándose y lograr su realización plena.

Este Programa estaría a cargo del Psicólogo o Psicólogos de la empresa o de algún Despacho de profesionales de la Psicología externo a la organización.

4.3 OBJETIVO GENERAL.

Al término de la participación en este Taller, los trabajadores próximos a jubilarse, habrán elaborado su Plan de vida, herramienta que les facilitará su adaptación a su nueva forma de vida, así como obtener los conocimientos sobre los trámites que deben realizar, conocer los programas y alternativas para adultos mayores que ofrecen las instituciones que existen en su medio circundante para que puedan llevar a cabo diversas actividades que les permitan incrementar sus ingresos y alcanzar su autorrealización a corto, mediano y largo plazo.

4.3.1 OBJETIVOS PARTICULARES.

- a). Los participantes conocerán los trámites administrativos que deben seguir para obtener su jubilación.
- b). Identificarán las Instituciones en su entorno que tienen programas, actividades y cursos para las personas adultas mayores.
- c). Elaboren su “Plan de vida” como apoyo de las acción a realizar en esta nueva etapa de su vida.

4.4 POBLACIÓN.

Este Programa está dirigido a todo el personal de las empresas e instituciones mexicanas próximas a jubilarse.

4.5 MATERIAL

NOMBRE	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Lap top	Paquetería office	1
Proyector	Para computadora y lap top, resolución 102, 768 XGA	
Hojas para rotafolio	Blancas	10
Material impreso	Cuestionarios	15
Marcadores de agua	Azul, verde, negro y rojo	4
Hojas	Tamaño carta, blancas	100
Bolígrafos	Tinta negra	15

4.6 ESCENARIO

	AULA O SALA DE JUNTAS	
Dimensiones	Aproximadamente 40 m.	

Mobiliario	Mesas	2
	Sillas	15
Deberá contar con buena iluminación		
Deberá contar con ventilación		

4.7 PROGRAMA.

4.7.1 PRE-JUBILACIÓN.

En esta etapa se hará del conocimiento del trabajador los trámites administrativos que debe realizar para obtener su jubilación. También los llevará a cabo y se le asesorará en ese trayecto en caso de así requerirlo. Hay diferencias importantes en tiempo y forma de estos trámites entre empresas públicas y las privadas, por lo que se sugiere lo siguiente:

4.7.1.1 Instituciones Públicas

Otorga al trabajador próximo a jubilarse, 2 meses con goce de sueldo para llevar a cabo los trámites administrativos

4.7.1.2 Empresas Privadas

Tiempo durante la jornada laboral para que el trabajador lleve a cabo los trámites administrativos necesarios.

4.7.2 DIAGNÓSTICO

Entrevista individual y una auto evaluación con la finalidad de conocer la condición real de vida del trabajador en las áreas: espiritual, familiar, financiera, laboral, de pareja, de salud y social y su autoestima en base a las herramientas elaboradas para tal fin.

4.7.3 DESARROLLO.

TALLER PLAN DE VIDA en el que a los participantes se les brindará información de los pasos administrativos a seguir para su jubilación y desarrollarán las habilidades para elaborar su propio Plan que les facilite emprender la transición entre lo que es y lo que desea ser y hacer en su próxima etapa de vida como jubilado y por último se les dará a conocer las instituciones que tienen actividades culturales, deportivas, de recreación y cursos de artesanías, **manualidades**, danza, coros, cocina, etc., propias para **este sector de población**.

4.7.4 DURACION DEL TALLER

Este Taller se llevará a cabo en 3 sesiones de cuatro horas cada una, con un intervalo de diez minutos de descanso. Cupo limitado a 10 participantes

4.7.5 EVALUACIÓN.

Entrevista para revisar con el trabajador su “Plan de vida” elaborado durante el taller y en base en él y en su condición de vida, orientarlo para su realización.

4.7.6 SEGUIMIENTO.

Entrevista de control que se realizará tres meses después de haberse jubilado el trabajador a fin de revisar los resultados obtenidos de la aplicación de su “Plan de vida” y orientarlo para hacer los cambios y adecuaciones si son necesarias para que alcance lo que él se ha propuesto.

4.8 CARTA DESCRIPTIVA DEL TALLER PARA ELABORAR EL PLAN DE VIDA

Sesión No 1. Presentación

Actividad	Objetivo	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación
Bienvenida	Conocer los temas y objetivos del curso	Exposición del instructor	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector 	15 minutos	Preguntas Dirigidas
Presentación de los participantes	Conocer a los integrantes	Presentación en Binas	No	20 minutos	Conclusiones por equipo
Reglas para el curso	Establecer las reglas que regirán el curso.	Lluvia de ideas.	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolio • Hojas para rotafolio • Marcadores 	15 minutos	Informe en rotafolio.
Trámites administrativos para la jubilación	Conozcan los trámites administrativos	Exposición de personal del departamento de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Formatos 	30 minutos	No

• Plan de vida	Conozca en que consiste, componentes, objetivo e importancia	Exposicion	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Rotafolio • Hojas rotafolio • Marcadores 	de 60 minutos	No
RECESO 10 minutos					
Autobiografía	Obtener mayor conocimiento de sí mismo	Elaboración de autobiografía	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Pizarrón 	60 minutos	No
Retroalimentación	Obtener mayor conocimiento de compañeros y de sí mismo.	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de dos integrantes • Exposición 	No	40 minutos	No

Sesión No 2. Desarrollo de autoevaluación, misión, visión y objetivos.

Actividad	Objetivo	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación
Cuestionario Auto Evaluación	Ampliar el autoconocimiento	Contestar el cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Cuestionario • Plumas 	30 minutos	Preguntas Dirigidas
Retroalimentación	Ampliar el autoconocimiento y el de los integrantes del grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de dos integrantes • Exposición 	No	30 minutos	No
Cuestionario Autoestima	Ampliar el autoconocimiento	Contestar el cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • 20 cuestionarios • 20 plumas 	30 minutos	Preguntas Dirigidas
Retroalimentación	Ampliar el autoconocimiento y el de los integrantes del grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de dos integrantes • Exposición 	No	30 minutos	No
RECESO				10 minutos	
<ul style="list-style-type: none"> • Misión • Visión • Objetivos 	Enriquecer el autoconocimiento	Elaborar misión visión y objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> • 40 hojas de papel tamaño carta • 20 plumas • Material impreso 	80 minutos	Preguntas Dirigidas
Retroalimentación	Ampliar el autoconocimiento y el de los integrantes del grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de dos integrantes • Exposición 	No	30 minutos	No

Sesión No 3 Plan de Vida para la jubilación.

Actividad	Objetivo	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación
Elaborar el Plan de Vida	Enriquecer el autoconocimiento	Elaborar el plan de vida	Hojas carta Material Impreso	120 minutos	Revisión del plan de vida elaborado
Receso				10 minutos	
Retroalimentación	Delimitar las acciones a seguir	Equipos de dos integrantes Exposición	No	30 minutos	No
Dar a conocer las Instituciones que tienen programas para adultos mayores	Conocer las instituciones y los programas	Exposición	Rotafolio Hojas de rotafolio	40 minutos	No
Cierre	Agradecer participación y exhortarlos para aplicar su Plan de Vida	Exposición	No	10 min	No

4 ALCANCES

En el Taller, los participantes elaborarán su Plan de Vida para ponerlo en práctica después de haberse jubilado

5 LIMITACIONES.

No ofrecerá ningún beneficio para:

- a) Aquellos trabajadores que no pongan en práctica su “Plan de vida” elaborado.
- b) Los que no hayan participado en el taller.

CONCLUSIONES

La flexibilidad laboral existente en los países desarrollados, producto de la globalización, lo que se obtiene en la práctica es una mayor precariedad en el empleo. Al sustituir a trabajadores mayores, por jóvenes, se desaparecen los empleos estables que ocupaban ellos y se crean nuevos empleos temporales para jóvenes con despido libre, por ejemplo, haciendo firmar al nuevo trabajador, simultáneamente, su Contrato de Trabajo y una Carta de Renuncia Voluntaria, o sea, que el empresario queda libre de toda responsabilidad legal a la que pudiera, en dado caso aspirar el nuevo trabajador. Esta práctica resulta muy rentable para los empresarios, más no para los trabajadores al quedar desprotegidos de la Ley. Por ejemplo instituciones gubernamentales de los Estados, llevan a cabo la contratación de personal por medio de Despachos privados y siempre son por tiempo determinado y si al desempeñarse de manera exitosa, esta institución los vuelve a contratar, pero deja pasar entre el Contrato vigente y el que sigue mínimo 15 días para NO generar ningún compromiso legal con el trabajador, situación que favorece a simple vista a la Institución más no al trabajador, simplemente si éste desea adquirir una casa habitación por medio de un crédito hipotecario bancario, jamás lo podrá lograr pues no tiene forma de garantizar el pago del mismo.

Las leyes y decretos favorecen, de alguna manera a los empresarios en perjuicio de la clase trabajadora del país. En ocasiones, cuando un trabajador se jubila, se cancela la plaza o puesto de trabajo, en vez de contratar a una persona joven para ocuparlo, por lo que no existe, en estos casos una continuidad entre jubilación y la entrada de los jóvenes al mundo laboral, es por esto, que algunos países de los llamados desarrollados ya han puesto en marcha el retrasar la edad de jubilación para no perder el enorme capital humano que representan las personas con más años de experiencia laboral.

Personas que hasta antes de ser jubiladas, eran activas, se ven sometidas a un cambio brusco en sus vidas; cambio que afecta a sus recursos económicos y por ende a su nivel de vida, y tiene consecuencias psíquicas y morales bastante serias, en especial cuando esta nueva situación no es asumida con creatividad y optimismo y se percibe solo como el fin de algo muy importante, perdiendo de vista que puede y debe significar el comienzo de algo más.

Aunque existen Instituciones, Leyes y acciones que inciden en lograr que el adulto mayor tenga una vida plena y satisfaga sus necesidades por medio de sus propias acciones, en nuestro País no han sido suficientes, ni efectivas, ya que muchas de ellas se han convertido en “letra muerta”, por lo que me permito proponer lo siguiente:

- Es necesario que la Ley Federal del Trabajo contemple condiciones especiales para los adultos mayores, tanto para los actuales, como para los jóvenes que en unos años formarán parte de este grupo de individuos.

Entre los aspectos a considerar, se sugieren, entre otros:

- ✓ Reducción de la jornada laboral.
- ✓ A más descansos dentro de su jornada laboral.
- ✓ Dos días de descanso a la semana.
- ✓ Los patrones deben proveer de servicios de salud a sus trabajadores.
- ✓ Sancionar a los patrones que discriminen a los trabajadores mayores de 60 años, negándoles la oportunidad de ascender, de acuerdo al escalafón de la empresa y a las capacidades y aptitudes del trabajador.
- ✓ La Ley y los patrones deben establecer medidas de seguridad para salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores de la tercera edad.

- ✓ Dejar fuera como único criterio para la jubilación, la edad cronológica del trabajador para hacerlo de acuerdo a la capacidad, experiencia, estado de salud física y mental y deseos de seguir siendo un ente productivo de cada trabajador en particular.
- ✓ Potenciar la formación continua del trabajador mayor para elevar su productividad y que se torne más rentable.
- Se requiere estructurar y diseñar un nuevo sistema de pensiones que incorpore no solo a la población que trabaja en el sector formal, sino que también al que labora en la informalidad y en el campo.
- Fortalecer y difundir los apoyos psicológicos y sociales formales e informales para las personas de edad avanzada que ya existen y las que se vayan creando.
- Unir las aportaciones de diversas ciencias, así como las acciones de los diferentes organismos, de los gobiernos, de las empresas, de la población en general y de las familias para brindar atención integral a las necesidades psicológicas, físicas, sociales, de educación y capacitación, de recreación, etc. de la población de adultos mayores.
- Que se creen empresas, conformadas por personas de la tercera edad, que se dediquen a brindar asesoría a jóvenes emprendedores para facilitarles la creación de nuevas empresas.
- Aprovechar los conocimientos y experiencia de los trabajadores de la tercera edad, para que se integren al Departamento de Capacitación, y se encarguen de la preparación del personal de nuevo ingreso, así como de los que sean promovidos de sus cargos.
- Crear un fondo de ahorro, adicional a los ya existentes, desde que la persona inicie su vida laboral con la finalidad exclusiva de que al

concluir esta etapa, el trabajador cuente con capital para crear su propia empresa, si así lo desea.

- Promover programas y acciones educativas que potencialicen las habilidades y destrezas de los adultos mayores con el fin de que su tiempo libre lo utilicen en hacer “algo” productivo que les genere ingreso y evitar, o retrasar así, los achaques de la vejez propiciados por la inactividad como son la depresión, ansiedad y vicios, entre otros.
- Crear más instituciones de apoyo asistencial de alta calidad y menor costo para los adultos mayores, como son los asilos, guarderías, estancias de día, etc.
- Fomentar los programas de cuidado a la salud, como por ejemplo el programa PREVENIMSS, a fin de que el adulto mayor tenga oportunidad de prevenir o detectar a tiempo cualquier enfermedad.

ANEXOS

ANEXO NO.2

AUTOEVALUACIÓN.

Instrucciones: Marque con una X el recuadro correspondiente a su respuesta, considerando que:

MB= muy bien

B= bien

R= regular

M= mal.

N°	CONCEPTO	MB	B	R	M
1.	Me siento realizado				
2.	Mi relación con mi pareja es				
3.	Vivo solo(a)				
4.	Me gusta leer				
5.	Profeso mi religión				
6.	Me gustan los juegos de azar				
7.	Tengo deudas importantes				
8.	Mi trabajo es lo más importante				
9.	Ya quiero descansar				
10.	Me gusta asistir a fiestas o reuniones				
11.	Practico ejercicio				
12.	Estoy contento con lo que soy				

13.	Comparto actividades con mi pareja				
14.	Vivo con mis hijos				
15.	Asisto a eventos culturales como conferencias, conciertos, etc.				
16.	Asisto a mi congregación religiosa				
17.	Me gusta ir al campo				
18.	Me alcanza con el dinero que gano				
19.	En mi trabajo me siento realizado				
20.	Me gusta pensar en mi futuro				
21.	Me reúno con mis amigos				
22.	Camino para hacer ejercicio				
23.	Tengo sueños que alcanzar				
24.	Mi pareja me apoya en mis proyectos				
25.	Vivo con mis hijos				
26.	Me gusta visitar museos y/o exposiciones				
27.	Participo en eventos religiosos				
28.	Me gusta ver la televisión				
29.	Soy el responsable de la economía de mi familia				
30.	Mi trabajo es mi todo				
31.	Realizaré mis sueños				
32.	Pertenezco a un club				
33.	Practico deporte				
34.	Me agrada mi apariencia física				

35.	Mi pareja y yo tenemos planes para el futuro				
36.	Cuido a mis nietos				
37.	Asisto a talleres culturales (poesía, literarios, de canto, etc.)				
38.	Contribuyo en obras de caridad				
39.	Me gusta hacer manualidades				
40.	Contribuyo con los gastos de la casa				
41.	Mi vida gira en torno a mi trabajo				
42.	En el futuro quiero viajar				
43.	Prefiero estar solo(a)				
44.	Cuido que mi alimentación sea balanceada				
45.	Soy congruente en mi vida				
46.	Discuto con mi pareja				
47.	Convivo con mi familia				
48.	Asisto a espectáculos artísticos				
49.	Soy miembro activo en mi Iglesia				
50.	Me gustan los juegos electrónicos				
51.	Tengo casa propia				
52.	No sé qué haría, si no trabajo				
53.	Me da miedo el futuro				
54.	Pertenezco a un grupo de voluntarios				
55.	Acudo al médico cuando me siento mal				

ANEXO NO.3

AUTOESTIMA:

Instrucciones: A partir de una evaluación personal, lo más objetiva posible, indica con una X en las columnas de la derecha la respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

4= siempre

3=casi siempre

2= algunas veces

1= nunca

		4	3	2	1
1.	Me siento alegre				
2.	Me siento dependiente de otros				
3.	Me siento incomodo con personas que no conozco				
4.	Los retos representan una amenaza para mi persona				
5.	Me siento triste				
6.	Me siento cómodo con las personas que conozco				
7.	Cuando las cosas salen mal, es mi culpa				
8.	Siento que soy agradable a los demás				
9.	Es bueno cometer errores				
10.	Si las cosas salen bien, se debe a mis esfuerzos				
11.	Resulto desagradable a los demás				
12.	Es de sabios rectificar				

13.	Me siento ser la persona menos importante del mundo				
14.	Hacer lo que los demás quieren, es necesario para sentirme aceptado				
15.	Me siento el ser más importante del mundo				
16.	Todo me sale mal				
17.	Siento que el mundo entero se ríe de mi				
18.	Acepto de buen grado la crítica constructiva				
19.	Yo me río del mundo entero				
20.	A mí, todo se me resbala				
21.	Me siento contento(a) con mi estatura				
22.	Todo me sale bien				
23.	Puedo hablar abiertamente				
24.	Siento que mi estatura no es la adecuada				
25.	Solo acepto las alabanzas que me hagan				
26.	Me divierte reírme de mis errores				
27.	Mis sentimientos los reservo solamente para mí				
28.	Yo soy perfecto(a)				
29.	Me alegro cuando otros fracasan en sus intentos				
30.	Me gustaría cambiar mi apariencia física				
31.	Evito nuevas experiencias				
32.	Realmente soy tímido(a)				
33.	Acepto los retos sin pensarlo				
34.	Encuentro excusas para no aceptar los cambios				

35.	Siento que los demás dependen de mí				
36.	Los demás cometen más errores que yo				
37.	Me considero agresivo(a)				
38.	Me aterran los cambios				
39.	Me encanta la aventura				
40.	Me alegro cuando otras personas alcanzan el éxito de sus intentos				
Subtotal de Columnas					
Gran Total					

INTERPRETACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOESTIMA:

1 .Se suma el número de marcas en cada columna y se multiplica por el número que aparece en la parte superior de la columna. Por ejemplo, diez marcas en la primera columna, se multiplican por cuatro (10x4) lo que equivale a 40 puntos que se anotan en el espacio correspondiente. Se repite la operación en cada columna y al final se suman los Subtotales y ésta se anota en el renglón que dice “Gran Total”.

2. Compara tu resultado con la siguiente tabla:

160 - 104	AUTOESTIMA ALTA POSITIVA
103 - 84	AUTOESTIMA ALTA
83 - 74	AUTOESTIMA BAJA

73 - 40	AUTOESTIMMA BAJA NEGATIVA
----------------	----------------------------------

ANEXO NO.4

CUESTIONARIO DE PRIORIDADES:

LAS PRIORIDADES QUE TENGO EN MI VIDA QUE VAN DE LO URGENTE A LO IMPORTANTE DE ACUERDO AL CUADRO SIGUIENTE:

INSTRUCCIONES: Enumere por orden de importancia los aspectos de su vida que considera urgentes de atender. El más urgente márkuelo con el número uno, y el número dos para el que sigue y así sucesivamente.

2. Realice la misma operación con la columna de los aspectos importantes.

AREA	URGENTE	IMPORTANTE
CULTURAL		
ECONÓMICA		
FAMILIAR		
PAREJA		
PERSONAL		
RELIGIOSA		
SALUD		
SOCIAL		

De esta forma conozco la jerarquía de los aspectos de mi vida para emprender acciones para convertirlas en posibilidades de bienestar para mi vida

ANEXO NO.5

MISIÓN

Es la expresión por escrito de los propósitos que guían tu vida y están basados en tus valores y verdades.

VISIÓN.

Afirmación por escrito de las acciones que quieres llevar a cabo en tu vida real.

OBJETIVOS.

Fines a los que quieres llegar, o sea, metas que pretendes alcanzar.

ANEXO NO. 6

INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL Y/O DE BENEFICIO PARA LOS ADULTOS MAYORES.

♣ INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. (IMSS)

Esta Institución fue la primera en su género, se fundó en 1943. Es una institución del gobierno federal, autónoma y tripartita, dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población trabajadora de México. Combina la investigación y la práctica médica con la administración de los recursos para el retiro de sus asegurados, para brindar tranquilidad y estabilidad a los trabajadores y sus familias.

Fomenta la salud de la población trabajadora y de su familia, de los pensionados y de los estudiantes de manera integral a través de la provisión de servicios preventivos, curativos médicos, de guarderías y de prestaciones económicas y sociales previstos en la Ley del Seguro Social.

En la Ley del Seguro Social, en el Título Segundo del Régimen Obligatorio, señala:

Capítulo I. Generalidades

Artículo II. El régimen obligatorio comprende los seguros de

I. Riesgos de trabajo.

II. Enfermedades y Maternidad.

III. Invalidez y vida

IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

V. Guarderías y prestaciones sociales.

El Instituto cuenta con los Centros de Seguridad Social en los cuales se imparten diversos cursos que pueden coadyuvar en la economía de la persona, como son: cultura de belleza, corte y confección, cocina, tejido, bordado, etc. También integran clubes para las personas de la tercera edad para fortalecer su convivencia y realizan diversas actividades tanto culturales como recreativas.

♣ **INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE)**

Este Instituto es, y seguirá siendo el pilar del patrimonio de muchos trabajadores y derechohabientes en lo que a seguridad social mexicana se refiere.

En la década de los veinte, del siglo pasado el crecimiento acelerado de la economía y la consolidación del Estado hicieron necesario la promulgación de Leyes, promulgándose el 12 de agosto de 1925 la LEY General de Pensiones Civiles y de Retiro en la cual se contemplaban las pensiones por vejez e inhabilitación y las pensiones para los deudos del trabajador fallecido a causa del trabajo desempeñado; además se ofrecía la pensión de retiro a los 65 años de edad y después de 15 años de servicio.

Predecesora del Instituto de seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, fue la dirección de Pensiones Civiles y de Retiro (1925-1959).

En 1959, el Presidente Adolfo López Mateos presentó al Congreso de la Unión la iniciativa de Ley que dio origen a este Instituto, surgiendo así en 1960.

Este instituto responde a una visión integral de la seguridad social, cubriendo tanto la asistencia a la salud, como prestaciones sociales, culturales y económicas, cuyos beneficios se extienden a los familiares del trabajador.

Entre los renglones que cubre, y que nos interesa mencionar en este trabajo, están:

- ✓ Jubilación
- ✓ Seguro de vejez
- ✓ Seguro de invalidez
- ✓ Seguro por causa de muerte e
- ✓ Indemnización global.

♣ **INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES (INAPAM).**

Siendo Presidente de la República Mexicana Vicente Fox Quezada, se promulga la Ley de las Personas Adultas Mayores (de 60 años o más) el 25 de junio del 2002.

Es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal. Este organismo público es rector de la política nacional a favor de las personas adultas mayores, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley de los Derechos de los Adultos Mayores.

El Instituto procura el desarrollo humano integral de las personas adultas mayores, entendiéndose por éste, el proceso tendiente a brindar a este sector de la población empleo u ocupación, retribuciones justas, asistencia y las oportunidades necesarias para alcanzar niveles de bienestar y alta calidad de vida orientado a reducir las desigualdades extremas y las inequidades de género que aseguren sus necesidades básicas y desarrollen sus capacidad e iniciativas en un entorno social incluyente.

Uno de sus objetivos es fomentar la cultura de la vejez y en envejecimiento, en el cual las personas adultas mayores se consideren y sean consideradas sujetos sociales activos y en la que el envejecimiento sea vivido como un proceso normal, como parte del ciclo vital.

Se considera que el envejecimiento es un proceso de cambios a través del tiempo, natural, gradual, continuo, irreversible y completo. Estos cambios se dan a nivel biológico, psicológico y social y están determinados por la historia, la cultura y la situación económica de los grupos y las personas.

En su Artículo 3, fracción VIII dice a la letra: Integración social: es el resultado de las acciones que realizan las dependencias y entidades administrativas de la administración pública, federal, estatal y municipal, las familias y la sociedad organizada, orientadas a modificar y superar las condiciones que impidan a las personas adultas mayores su desarrollo integral.

Fracción IX. Atención integral. Satisfacción de las necesidades físicas, materiales, biológicas, emocionales, sociales, laborales, culturales, recreativas, productivas y espirituales de las personas adultas mayores. Para facilitarles una vejez plena y sana se considerarán sus hábitos, capacidades funcionales, usos y costumbres y preferencias.

A las personas inscritas en esta institución se les otorga una tarjeta con la que obtienen descuentos en servicios de salud, alimentación, transporte, vestido, hogar, recreación y cultura.

En la firma del Convenio entre el gobierno de Quintana Roo y el INAPAM, el 21 de mayo de este año, el Presidente Enrique Peña Nieto externó: “Son precisamente las “personas de la edad de oro” a quienes se les invalida su experiencia , las que deben ser aquilatadas en su justa dimensión, como un ejemplo de vida para todos y como tal deben ser tratados, pues son ellos que con su trabajo, esfuerzo y entrega han forjado el México de hoy, un México que debe, dijo rendirles tributo reconociendo sus derechos, su sabiduría y su invaluable aportación a México.

♣ **SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL. (SEDESOL)**

La Lic. Rosario Robles Berlanga, titular de esta Dependencia, mencionó en el “Foro internacional de la estrategia productiva en el desarrollo social”, llevado a cabo en diciembre de 2013: “ Los programas de esta Institución ayudan a que los mexicanos, desde la lactancia hasta la tercera edad, mejoren sus condiciones de vida y bienestar a través de los siguientes programas: atención a jornaleros agrícolas, desarrollo de zonas prioritarias, empleo temporal, programas de estancias infantiles para apoyar a las madres trabajadoras, programas 3x1 para migrantes, opciones productivas, pensión para adultos mayores y seguro de vida para madres solteras”

♣ **SISTEMA DE SEGURIDAD POPULAR. (SISSP)**

El Gobierno Federal, estando al frente el Lic. Vicente Fox Quesada, en enero de 2006, constituyó este Sistema mediante el cual las personas menores de 70 años que no cuenten con seguridad social o con el beneficio del Programa de Oportunidades, podrán construir un ahorro para el retiro a través de pequeñas aportaciones obtenidas de la cuota que pague cada individuo al seguro popular o bien del monto total que reciba de ayuda asistencial, según sea el caso.

♣ **INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS (INEA).**

Es una institución educativa que atiende personas mayores de 15 años que por alguna situación no tuvieron oportunidad de aprender a leer y escribir. Abarca a la población indígena del país. Esta enseñanza puede ser presencial o por internet en espacios condicionados para tal fin.

♣ **INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES. (INFONAVIT)**

La Ley de esta Institución se promulgó el 21 de abril de 1972 dando origen a éste. Su primer director fue el Lic. Jesús Silva Hersog. Su actividad consiste en reunir en un fondo nacional las aportaciones patronales de 5% del salario de los trabajadores contratados para darles la oportunidad de obtener un crédito de vivienda o el derecho de que sus ahorros les sean devueltos al jubilarse.

♣ **COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (AFORE)**

Inició operaciones el 1 de julio de 1997 cuando entró en vigor la nueva Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social que reemplazó a la de 1973.

Es una Institución Financiera privada que se encarga de administrar los fondos para el retiro de los trabajadores afiliados al IMSS y al ISSSTE.

Lo hace a través de cuentas personales que asigna a cada trabajador, en las que se depositan las aportaciones hechas a lo largo de su vida laboral, tanto por el propio trabajador, como por el patrón y el gobierno. De esta forma se crea un fondo de ahorro durante los años que labore el trabajador, el cual conformará el patrimonio del que disfrutará después de jubilarse. Ofrecen seguridad y se encargan de manejar los recursos de tal forma, que el ahorro genere rendimientos, lo que con el tiempo hace crecer el patrimonio de los trabajadores afiliados.

♣ **UNIVERSIDAD DE LA TERCERA EDAD. (UTE)**

La primera cede fue inaugurada el 5 de octubre de 2011 por la Primera Dama de la Nación la Lic. Margarita Zavala de Calderón en la Colonia Narvarte en el Distrito Federal y dos años después abrió sus puertas el llamado Campus Mixcoac. En ellas se imparten una serie de cursos para

personas de 55 años y más: sus programas son por cuatrimestres y están conformados en Ejes: el artístico, el del cuidado del medio ambiente, el tecnológico, el de desarrollo humano, el de la salud y activación física y el eje social.

El objetivo de esta Institución es capacitar a las personas adultas mayores en alguna actividad que pudiera en algún momento procurarle ingresos con la elaboración y venta de los productos elaborados por ellas.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

- **Acevedo, J., Trujillo, M. y López, M.** (2012). Envejeciendo dignamente. México: Plaza Valdez Editores.
- **Acosta, V. (1990).** El plan de vida y carrera como instrumento auxiliar para el mejoramiento de la calidad de vida del personal activo y jubilado de una empresa. Tesis licenciatura inédita. Escuela Profesional Acatlán. México.
- **Aguilar, E. y Serrano, P.** (2012). Posrevolución y Estabilidad. Cronología (1917-1967). Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México. (INEHRM). Secretaría de Educación Pública: México.
- **Alles, M. A.** (2005). Autoempleo. Una salida frente al desempleo. Buenos Aires: Garnica.
- **Alonso, L. E.** (2000). Trabajo y post modernidad: el empleo débil. Caracas: Fundamentos.
- **Álvarez, M y Velazco, M.** (1990). Juan Pablo II. México: Ediciones Suromex, S. A.
- **Arana, J.** (1977) Tercera Edad. Madrid: Karpos.
- **Arias, L. F. y Heredia, V.** (1973). Administración de recursos humanos para el alto desempeño. (5ª. Ed. 1999) México: Trillas.
- **Armendáris, D.** (1996). Planeación de vida y carrera, una alternativa para la formación de ejecutivos. Tesis de maestría inédita. División de Estudios de Posgrado. Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
- **Barragán, A.** (2001). Recursos humanos: plan de vida y carrera de los empleados VIPS dentro de una empresa multinacional que permite el logro del éxito. Tesis de licenciatura inédita. Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. México.
- **Belsky, J.** (1999). Psicología del Envejecimiento. España: Paraninfo.
- **Bell-Villada, G.** (2012). García Márquez: el hombre y su obra. México; Editores B.
- **Berciano, I.** (2012). Como envejecer con dignidad y aprovechamiento. España: Serendipit, Desclée De Brower.

- **Buitrón, J.** (1984). Rígenes e historia del movimiento obrero en México. México: Mexicanos Unidos.
- **Carnaciones, M.** (2006). Psicología del desarrollo. Aspectos biológicos, psicológicos y sociales. Córdoba, Rep. Argentina: Brujas.
- **Casares, S.** (2003) Planeación de vida y carrera. (6ª. Ed.). México: Limusa.
- **Castanedo, C.** (2005). Psicología Humanística Norteamericana. México; Editorial Herder, S. de R. L.
- **Claro, F.** (2008). De Newton a Einsten. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile.
- **Cohen, E., Franco, R. y Villatour, R.** (2006). México: El programa de desarrollo humano. Oportunidades. México: Porrúa
- **Centro de Estudios Históricos.** (2000). Historia general de México. México: El Colegio de México.
- **Contreras, M.** (2013). Propuesta de un taller para la creación de un proyecto de vida en los adultos mayores. Tesis de licenciatura inédita. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- **DÁngelo, L.** (2012). Sin historial. Chile: Seeler.
- **Enciclopedia Británica.** (1979). Barcelona: Enciclopedia Británica, Inc.
- **Enciclopedia Hispánica.** (1972). Barcelona: Enciclopedia Británica, Inc.
- **Espinoza, C.** (2008). Condiciones especiales de trabajo para los adultos de la tercera edad. Propuesta de inserción a la Ley Federal del Trabajo. Tesis de licenciatura inédita. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- **Feldman, R.** (2002). Cuando mentimos. Las mentiras y lo que dicen de nosotros. México:Urano.
- **Flores, L., Vargas, J. y Domínguez, K.** (2012). Plan de vida y carrera. Manual de desarrollo humano. México: Pearson.
- **Frankl, V.** (1946). El hombre en busca de sentido. Barcelona: Herder. (12ª. Ed. 1991)
- **García, M.** y **García, E.** (2004). Perspectiva a futuro. Una habilidad social para personas próximas a jubilarse. Tesis de licenciatura inédita. Iztacala. México.
- **Giral, J., Eroles A., Estivill, V., García E., Nieto F. y Viesca G.** (2004). Más y mejores empleos. Madrid: Panorama.
- **Goble, F.** (1977). La tercera fuerza. La Psicología propuesta por Abraham Maslow. México: Editorial Trillas.

- **Gómez, S.** (2007). El proceso de envejecimiento a nivel mundial y las principales demandas que este fenómeno produce en los ámbitos de salud, economía, y entorno familiar en la población mayor de 60 años en México. Tesis de licenciatura inédita. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- **Hernández, M. A.** (2001). El envejecimiento de la población. Alternativas de pensiones y empleos. Tesis de licenciatura inédita. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- **Hernández, M.** (2009). Reporte de trabajo profesional del Psicólogo en atención a la población de la tercera edad. Tesis de licenciatura inédita Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- **Hernández, S.** (2014). El Adulto Mayor. Ensayo biológico, psicológico, social y económico. Manuscrito inédito.
- **Hodson, F.** y Mc. Lean M. (2008). Proyecto de vida. Una guía para el resto de su vida. México: Grijalbo.
- **Hoffman, L.** (1996). Psicología del desarrollo. Hoy. (Vols. I-II) España: Mc. Graw Hill./ Interamericana de España (6ª. Ed. 1996).
- **Horn, B.** (2005). PNL. Inteligencia emocional. LNV e Hipnosis. Valladolid: Solingraf.
- **Kane, R. L. y Kane, R.** (2000). Assessing Olders Persons. Measures, Meaning and Practical Applications. New York: Oxford University Press.
- **Lehr, U.** (1995). Psicología de la Senectud. Proceso y aprendizaje del envejecimiento. Barcelona: Herder.
- **Leme, B.** (2003). Desarrollo de la edad adulta. México. Manual Moderno.
- **Martínez de Miguel López, S. y Escarbajal de Haro, A.** (2009). Alternativas socioeducativas para las personas mayores. Madrid: Dykinson.
- **Martínez, J. G.** (2008). Ansiedad, estrés, y memoria de trabajo en adultos mayores. Tesis de licenciatura inédita. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- **Martínez, N.** (2011). Construcción de necesidades e intereses laborales de las personas adultas mayores. Tesis de maestría inédita. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- **Millán, V.** (2004). Desempleo en México. México: Mc. Graw Hill.

- **Moraleda, M.** (1999). Psicología del desarrollo: infancia, adolescencia, madurez y senilidad. México: Alfaomega.
- **Morales, I.** (2013). Propuesta integral para adultos mayores. Tesis de licenciatura inédita. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- **Mishara, B. y Riedel, R.** (2000). El proceso de envejecimiento. (3ª Ed.). Madrid. Morata.
- **Moraleda, M.** (1999). Psicología del desarrollo: infancia, adolescencia, madurez y senilidad. México: Alfa omega.
- **Nye, R.** (1990). Tres psicologías. Perspectivas de Freud, Skinner y Rogers. México: Thomson International Editores, S. A. (6ª Ed. (2002)).
- **Papalia, D. E., Wendkos O., S. y Duskin, R.** (1984). Serie de Psicología del Desarrollo humano. Adultez temprana, intermedia y tardía. (Vol.III, 8ª. Ed.2001). Colombia: Mc. Graw Hill.
- **Pérez, M.** (2004). Impacto social y económico del desempleo en México. Tesis de licenciatura inédita. Universidad Nacional autónoma de México, México
- **Pérez Serrano, G.** (2004). Calidad de vida en personas mayores. Madrid: Dykinson.
- **Rice, F.** (1997). Desarrollo humano: Estudio del ciclo vital. México: Prentice Hall.
- **Rico, M. (2013).** “Como te veo, me vi. Como me ves, te verás”. Una visión a las diversas problemáticas que enfrentan los adultos mayores dentro de la sociedad, y familia mexicana. Video reportaje. Tesis de licenciatura inédita. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- **Rodríguez, S. y Amartya, J.** (2000). Desarrollo humano: un encuentro con el ser vivo. Madrid: Planeta
- **Ruíz Moreno, A. G.** (2009). AFORE. El sistema de ahorro y pensiones mexicano. México: Porrúa.
- **Sagrera, M.** (1992). El edadismo contra “jóvenes” y “viejos”. La discriminación universal. Madrid: Fundamentos. Sánchez, A. P. (2000).

Servicios y asesorías a personas de la tercera edad. Tesis de licenciatura inédita. Universidad del Valle de Atemajac. México.

- **Sánchez, A.** (2000). Servicios y asesorías a personas de la tercera edad. Tesis de licenciatura inédita. Universidad del Valle de Atemajac. México.
- **Santrock, J.** (1982). Psicología del desarrollo. El ciclo vital. Madrid: Mc. Graw Hill. (10ª. Ed. 2006).
- **Selba, A.** (2004). Madre Teresa de Calcuta: más allá de la imagen. Barcelona: Salvat Editores.
- **Serrano, P.** (2012). Porfirio Díaz y el Porfiriato. Cronología (1830-1915). Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México. (INEHRM). Secretaría de Educación Pública: México.
- Stassen, B. (2000). Psicología del desarrollo: Adultez y vejez. Panamericana. España.
- **Tovar, O.** (2012). Plan de vida y carrera. Estrategia para la elaboración del PV, recursos personales, éxito, misión personal. México. Trillas.
- **Trueba, J.** (2010). La derrota de Díaz. La Historia perdida de Miguel Miramón. Suma de Letras: México.

DOCUMENTOS Y/O INFORMACIÓN OFICIAL.

- Estadística de la dinámica laboral en México, 2005-2007.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). México, 2009.
- La tercera edad y el consumo. (2008). Ministerio de Sanidad y Consumo. Instituto Nacional del Consumo, España.
- Estadísticas de la dinámica laboral en México 2005-2007. (2005).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), México. (5ª Ed. 2009)
- Indicadores demográficos de los adultos mayores a nivel nacional. (2002). Consejo Nacional de Población, México
- Retos y desafíos de la Gente grande, 25 años.(2005).- Secretaría de Desarrollo Social. INAPAM, México.

- Ley de los Derechos de los derechos de las Personas adultas Mayores. (2002). Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, México
- Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía.(2008). 88ª. Edición actualizada. Editorial Porrúa, México.
- Ley del Seguro Social y sus Reglamentos. (2011) Editorial Publicaciones Administrativas Contables Jurídicas, S.A. de C. V. México.

PELICULAS

- AMOUR.
Director: Hameke, Michel
- Les Films du Losange, jean Louis Trigtenagh. Filme Creative Pööl
Wega Film, Palma Dár, Cannes, 2012
- EL ABUELO.
Director: José Luis Garci
Producida por José Luis Garci
España, 1998
- MEMORIAS DE ANTONIA
Director: Marleen Gorris
The European Co-production Fund C.U.K.
Investco N.V. (België), 1995

SITIOS WEB CONSULTADOS

- www.seguropopular.gob-mx, consultado el 8 de julio de 2014.
- www.who.int/es/, consultado el 6 de mayo de 21014.
- www.sedesol-gob.mx, consultado el 29 de agosto de 2014
- www.inegi.gob.mx, consultado el 7 de julio de 2014
- www.salud.gob.mx consultado el 5 de junio de 2014
- www.who.int/es/, consultado el 6 de mayo de 20014
- www.ine.es, consultado el 7 de junio de 2014-08-16

- www.derechoshumanos.org.mx/modulos.php-name=Content&pa=showpag&pid=24, consultado el 19 de junio de 2014
- www.inapam.gob.mx , consultado el 11 de agosto de 2014
- www.madrid2002-envejecimiento.org, consultado el 14 de mayo de 2014.
- www.conapo.gob.mx. México en cifras. República Mexicana: Indicadores demográficos, 2010-2050. Consejo Nacional de Población. Consultado el 11 de agosto de 2014.
- www.vanessa.27.galeon.com/ejercicio8.htm, Definición de Ancianidad, consultado el 6 de 2014.
- www.answers.yahoo.com/question/index?qld, Definición de Demanda de trabajo, consultado el 6 de mayo de 2014.
- www.iaam.df.gob.mx/documentos/quienes.php, Definición de Envejecimiento. consultado el 6 de mayo de 2014.
- www.economic.es/programa/glosario/definicion-jubilacion, Definición de Jubilación. Consultado el 12 de mayo de 2014.
-
- www.wikipedia.org/wiki/terceraedad, Definición de tercera edad. consultado el 6 de mayo de 2014.
- www.wikipedia.org/wiki/trabajo, Definición de Trabajo. consultado el 6 de mayo de 2014.
- www.cino.org-mx/temas/envejecimiento/p-edad.htm, Envejecimiento. Naciones unidas-centro de información: México, cuba y República Dominicana. (2006).

PONENCIAS.

- **Cabrera, G.** (2000). México: El destino demográfico que se anuncia a mitad del siglo XXI en la población de México: Situación actual y desafíos futuros. Seminario dentro del marco del Programa federal año 2000: del

siglo XX al tercer milenio. Consejo Nacional de Población. México, consultado el 3 de julio de 2014.

- www.conapo.gob.mx.
- **Guzmán, J.** (2003). Redes de apoyo social de personas mayores. Marco teórico conceptual. Ponencia. Chile, consultado el 26 de julio de 2014.
- www.eclac.org/celade/noticias/paginas/9/12939/EPS9jmgshnmvmo.
- **Hopenhayn, M.** (2014). Segundo foro internacional sobre los derechos humanos de las personas mayores. Toma de conciencia e inclusión social en una sociedad que envejece, consultado el 4 de agosto de 2014.
- www.iaam.df.gob.mx.
- **Huenchuan, S.** (2014). Segundo foro internacional sobre los derechos humanos de las personas mayores. Cuidados en la vejez, autonomía, e igualdad, consultado el 20 de junio de 2014.
- www.iaam.df.gob.mx.
- **Kalache, A.** (2013). La revolución de la longevidad. Implicaciones para políticas públicas, consultado el 29 de mayo de 2014.
- www.iris.unam.mx.
- **Peña, E.** (2013). Primer Informe de Gobierno., consultado el 12 de junio de 2014.
- www.presidencia.gob.mx.
- **Partida, V.** (2012). Perspectivas del cambio demográfico. Monto y estructura de la población en el año 2000 y perspectiva en el 2050, consultado el 29 de junio de 2014.
- www.ejournal.unam.mx/dms/no14/DMS01403pdf.
- **Partida, V.** (2000). Situación actual y perspectivas demográficas, en la población de México: situación actual y desafíos futuros. Seminario dentro del marco del Programa federal Año 200: del siglo XX al tercer milenio. Consejo Nacional de Población. México, consultado el 28 de julio de 2014.
- www.conapo.gob.mx.

- **Rodríguez, R. I.** (2014). Segundo foro internacional sobre los derechos humanos de las personas mayores. Igualdad y políticas sociales en el Distrito Federal, hacia la construcción de la capital social, consultado el 20 de junio de 2014
- www.iaam.df.gob.mx.
- **Sojo, E.** (2011). Censo de Población y Vivienda de 2010.
- www.inegi.org.mx.

REVISTAS.

- **American Psychological Association** (2004). Guidelines for psychological practice with older adults- American Psychologist 59
- **López, E, y Pérez, M.** (2001). La importancia del plan de vida. Artículo. Revista Electrónica Liber Adictus.

E-MAILS

- **Lecciones de vida.** Autor: Brett, Regina
- **Mujeres de más de 50 años.** Autor: Gamboa, Santiago
- **Carta desde un geriátrico.** Autor: Valencia, Rodrigo
- **Si todos los médicos nos hablaran.** Autor: Dr. Varella, Drauzio
- **Reglas de vida.** Autor: Percera, Jaime
- **Amigos del camino.** Autor: T., Miriam
- **Reglas básicas para después de los 60.** Autor: Desconocido
- **Tener mi edad.** Autor: Desconocido
- **70 años o más.** Autor: Desconocido