

318525



UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

ESCUELA DE PSICOLOGIA

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

1982 - 1986

7
25

"ACTITUDES HACIA LA JUBILACION
EN EMPLEADOS DE LA INICIATIVA
PRIVADA Y EL SECTOR PUBLICO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A
MARIA ELENA MENDOZA AGUILAR

ASESOR DE TESIS: MTRA. MARTHA P. BONILLA M.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1990



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 está 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.

INDICE

	Pag.
RESUMEN	4
INTRODUCCION	6
JUSTIFICACION	9
ANTECEDENTES DEL TEMA	12
MARCO TEORICO	18
CAPITULO PRIMERO	19
1. LA VEJEZ	19
1.1. Concepto	19
1.2. Diferenciaciones de Edad	20
1.3. Manifestaciones Biológicas del Envejecimiento	22
1.3.1. Piel, Cabello y Uñas	22
1.3.2. Silueta en General	23
1.3.3. Sentido de la Vista	23
1.3.4. Sentido del Oído	23
1.3.5. Aparato Respiratorio	24
1.3.6. Aparato Cardiovascular	24
1.3.7. Aparato Digestivo	24
1.3.8. Aparato Urinario	24
1.3.9. Glándulas Endócrinas	25
1.3.10. Glándulas Sexuales	25
1.3.11. Sistema Nervioso	25
1.4. Manifestaciones Psicológicas del Envejecimiento	26
1.4.1. Generalidades	26
1.4.2. Personalidad del Anciano	27
1.4.3. Psicopatología de la Tercera Edad	29
1.5. Aspectos Sociales del Envejecimiento	31
1.5.1. Cambios en el Sistema Social	31
1.5.2. Teorías del Envejecimiento	32
CAPITULO SEGUNDO	35
1. LA JUBILACION	35

	Pag.
1.1. Concepto	35
1.2. Aspecto Legal de la Jubilación	36
1.3. Empleo y Retiro.....	38
1.4. El Retiro como un Rol Social	40
CAPITULO TERCERO	44
1. PREPARACION PARA LA JUBILACION	44
1.1. Importancia de la Planeación del Retiro	44
1.2. Tiempo Libre	49
CAPITULO CUARTO	55
1. ASPECTO METODOLOGICO	55
1.1. Objetivos de la Investigación	55
1.1.1. Objetivo General	55
1.1.2. Objetivos Específicos	55
1.2. Planteamiento del Problema	55
1.3. Hipótesis	56
1.4. Definición de Variables	57
1.5. Muestra de Investigación	58
1.6. Diseño de Investigación	59
1.7. Instrumento de Medición	59
1.7.1. Validez del Cuestionario	60
1.7.2. Confiabilidad del Cuestionario	61
1.8. Procedimiento	64
CAPITULO QUINTO	66
1. ANALISIS ESTADISTICO	66
2. INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS	71
3. CONCLUSIONES.....	73
4. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.....	76
CITAS BIBLIOGRAFICAS	77
BIBLIOGRAFIA	78
ANEXOS	81

(4)

RESUMEN

El presente trabajo tuvo por objeto, conocer la Actitud hacia la Jubilación, en un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto a los factores: Experiencia y Productividad, Metas y Logros, Economía, Potencialidad para Trabajar, Negativismo y Tiempo Libre. Para ello se consideró como variable dependiente, la Actitud hacia la Jubilación y como variables independientes, la Iniciativa Privada y el Sector Público. La elección de la Muestra fue distribuida para fines de la investigación, constituida por 80 sujetos, utilizándose un Muestreo No Probabilístico Intencional. La medición de la variable dependiente se llevó a cabo por medio del Cuestionario de Actitudes hacia la Jubilación; elaborado, validado y determinado con un nivel aceptable de confiabilidad por las Licenciadas López-Araiza y Noe Hoyos. Se aplicó un Diseño Pre-experimental con una sola medición X O, con un nivel de investigación Confirmatorio. Se empleó un Análisis Estadístico de Comparación de Medias a través de la "T", misma que permitió observar que no existen diferencias de Actitud hacia la Jubilación entre ambos grupos con respecto a los indicadores antes citados, a excepción del factor Negativismo, en donde el Sector Público manifestó una actitud inconforme hacia el trabajo, pudiendo determinarse por distintas razones, entre ellas cabe mencionar: los cambios políticos que se generan en las Instituciones Gubernamentales y la poca posibilidad de ascender a puestos inmediatos superiores.

(6)

INTRODUCCION

A lo largo de los años en México se le ha dado importancia al estudio del ser humano en sus diferentes etapas.

Se han realizado primordialmente investigaciones a nivel de tesis profesionales referentes a la niñez y a la adolescencia y pocos en relación a la vejez. Las cuales están enfocadas a la problemática de las personas de edad avanzada en lo que se refiere a su estado de salud, problemas sociales y como un elemento más al aspecto de la jubilación.

Sin embargo, cuando a dicho fenómeno ya se han propuesto como estrategias de solución, la creación de planes de capacitación para el retiro, que se han comenzado a desarrollar tanto en empresas privadas, como en empresas del sector público, a través del Instituto Nacional de la Senectud, poco se ha estudiado de la Actitud que hacia la Jubilación presentan los empleados que ya, contando con la edad para jubilarse y habiendo cumplido con las cotizaciones laborales que la Ley marca, no se jubilan.

Ante este hecho, surge el interés del presente estudio, cuyo objetivo general pretende a través de una revisión bibliográfica y de investigación conocer las Actitudes que hacia la Jubilación presentan un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y el Sector Público, que a la fecha continúan laborando.

Siguiendo la secuencia del objetivo anteriormente planteado, los apartados de este estudio fueron estructurados bajo los siguientes lineamientos:

El primer capítulo, para una mayor comprensión de la Jubilación, se inicia con una revisión bibliográfica sobre algunos aspectos físicos, psicológicos y sociales del envejecimiento, que nos permitan comprender que aún cuando la Jubilación se dá a una determinada edad, no es ésta la que determina que tan viejo es uno y lo que podemos seguir haciendo después de jubilarnos, sino la actitud de cada uno de nosotros, quienes al final decidiremos que tan viejos queremos ser.

En el segundo capítulo se habla del significado de la Jubilación, haciendo mención del aspecto legal de la misma, así como de

la relación que existe entre el empleo y el retiro, que nos dará ciertas perspectivas en cómo se ve al mismo.

En el capítulo tercero, se llevó a cabo un análisis de la importancia y de la necesidad que existe en que se prepare y plane oportunamente la jubilación, con la idea de que el empleado pre-jubilado, varios años antes de jubilarse sepa cómo se va a enfrentar al cambio del trabajo al no trabajo, analizando su situación actual y futura, para considerar nuevas posibilidades a realizar en su tiempo libre.

En el capítulo cuarto se describe la metodología utilizada, en la que se plantean los objetivos de la investigación, el problema, las hipótesis, las variables, la muestra utilizada, el tipo y diseño de investigación, así como el instrumento de medición y el procedimiento que se llevó a cabo para conocer las Actitudes hacia la Jubilación de ambos grupos y ver si existían diferencias entre ambos; de acuerdo al Cuestionario de Actitudes hacia la Jubilación, utilizado.

Finalmente en el capítulo quinto, se presentan los resultados obtenidos del estudio, haciendo el análisis y la interpretación de los mismos manifestando las conclusiones y sugerencias que en mi opinión, podrán llegar a enriquecer a futuras investigaciones acerca del tema.

(9)

JUSTIFICACION

En la actualidad la Jubilación no representa para nuestro país un problema de relevancia, sin embargo, de acuerdo a los resultados preliminares del X Censo General de Población y Vivienda, publicados en Agosto de 1981, de los 69'346,000 habitantes a nivel nacional, hay 1'112,000 habitantes que oscilan entre 60 a 64 años de edad, de los cuales 550,600 son hombres y 56,770 son mujeres. El 1.6% de la población son personas de 65 años y más, sumando un total de 2'665,000 habitantes, de los cuales 1'322,000 son hombres y 1'342,800 son mujeres, estos representan el 3.8% de la población total senil. Se espera que para el año 2000 sean aproximadamente 4'500,000 de habitantes ancianos lo que significará el 4.5% del total de la población.

Por otro lado, si consideramos los continuos avances de la medicina que elevan las expectativas de vida, la población joven disminuirá, aumentando la población senil; entonces el problema de la Jubilación dejará de ser una cuestión sin importancia social, para convertirse en un asunto de gran magnitud y relevancia.

Actualmente los jubilados forman un grupo reducido, lo cual origina que la situación del jubilado mexicano sea desfavorable y si agregamos a esto, que al jubilarse, el individuo se enfrenta a una serie de factores psicosociales determinantes en su vida, para los cuales no está preparado y que por ende implica una problemática tanto a nivel social, como psicológica y biológica, agregando a esto la desorganización a nivel político en que se encuentra este grupo social, da como resultado una menor fuerza a sus peticiones.

Por lo anterior, es evidente que las personas en general rehusan hablar sobre el retiro de sus actividades, ya que el fenómeno de la jubilación es un ejemplo del cambio del rol que experimentan las personas a través de su vida y que muestra a demás el contenido social del proceso de envejecimiento.

El retiro del trabajo es en muchos casos un acontecimiento de carácter más bien penoso y no siempre deseado.

En síntesis, la problemática del jubilado surge antes de la jubilación. Nace por la falta de significado de identificación con el mismo trabajo y con el paso drástico del trabajo al no trabajo.

Como consecuencia, el jubilado a la vez que sufre cambios físicos debido a su edad, experimenta alteraciones tanto psicológicas como sociales, pues su vida se ha transformado por completo.

Considerando lo antes mencionado, surge el interés de la -- presente investigación, que tiene por objeto conocer las Actitudes que se presentan en un grupo de empleados con respecto a la Jubilación, tiempo antes de retirarse de sus actividades laborales.-- Con la finalidad de ayudar a que el cambio del trabajo a la jubilación sea menos doloroso y pueda llevar a un período más productivo a esa época de su vida.

Los jubilados, dice Jacobson (1974), necesitan sentir que -- hay un lugar para ellos, que son respetados y aceptados a pesar de sus crecientes inaptitudes y su deterioro físico e intelectual.

El apoyo y la confianza que reciban puede significar la diferencia entre el éxito y el fracaso en su adaptación.

(12)

ANTECEDENTES DEL TEMA

Uno de los supuestos beneficios de la Jubilación es la mayor oportunidad que ofrece para proseguir actividades de esparcimiento.

En la sociedad industrial actual, el derecho al tiempo libre - se pretende que sea la recompensa a una vida de trabajo.

La sociedad aprueba la Jubilación y aún la fomenta fuertemente, sin embargo, es una situación que permanece sin un contenido social definido. Borgess, E. (1960), tal vez la describe bien cuando la llama "un rol sin roles". Es decir, que con la falta de patrones definidos de conducta, y de expectativas para esta edad, el cambio a la Jubilación en las sociedades industriales occidentales no ofrece a los individuos de mayor edad alternativas para roles anteriores. Para la persona que se retira del mundo del trabajo hay pocas especificaciones de lo que debe hacer y de los estándares a seguir.

Jacobson, D. (1974), menciona que "las actividades del tiempo libre para una persona que trabaja siempre están acompañadas por la idea de que pronto las terminará y reanudará las actividades de su trabajo." (1)

Esto puede que cambie en un futuro, pero por el momento - el rol vocacional determina como pasa uno la mayor parte del tiempo. Aún en la niñez, "el juego" está regulado por obligaciones educacionales para con los padres, maestros, etc.

En contraste, las expectativas del tiempo libre para el jubilado son vagas. El individuo se encuentra en una posición única en su vida que le ofrece tiempo libre ilimitado, sin relación con el trabajo, libre de otras obligaciones y disponible por un período de años más que de días o de horas.

El concepto de tiempo libre está muy ligado a la definición - totalmente aceptada de la Jubilación, se podría decir que es casi - un sinónimo de ella.

Esta situación de ambigüedad para el individuo en la Jubilación enfatiza la importancia de una preparación adecuada que cons

tituya a su adaptación. Si el trabajador, anticipándose al día en que perderá su rol ocupacional, se dedica a una actividad (útil, valorada en su sociedad o gratificante de alguna manera) que pueda en el futuro llenar su tiempo libre podríamos esperar una mejor adaptación.

Buhler, (1974), citado por Bradford (1980), diferencia entre dos tipos de participación abierta al jubilado:

1.- Participación activa, la cual implica una continuación de actividades más o menos funcionales fuera de la situación de trabajo, como serían actividades sociales y culturales, pasatiempos y deportes, aprendizaje para beneficio personal.

2.- Participación pasiva, como el descanso y el rechazo a nuevas "ataduras" que reemplacen las pérdidas por la Jubilación.

Un individuo de edad, puede escoger pasar sus últimos años de Jubilación, siendo o no una persona jubilada.

Jacobson, D. (1974) realizó un estudio en Inglaterra con trabajadores industriales de edad mayor, y encontró que tendían a enfatizar más factores de participación pasiva que activa cuando respondían a la pregunta ¿ lo más importante que te atrae a la Jubilación ?. Permitiéndonos ver que no sabían que responder realmente.

Este resultado también se encontró en estudios anteriores. - Shanas et al, (1971), por ejemplo, reporta que "en Dinamarca y en Gran Bretaña, los individuos tienden a ver el período de la Jubilación como una época en la cual uno no hace nada o descansa después de una vida de trabajo". (2)

Esto nos permite observar, que generalmente las personas tienden a evitar pensar en que algún día llegará el momento en que tendrán que jubilarse. Y pasan sus años laborando sin siquiera hacer planes para ese momento. Razón por la cual, las implicaciones del proceso jubilatorio como son la relación con el exceso de tiempo libre, y la economía, vienen a ser para muchos trabajadores, aspectos verdaderamente angustiosos.

Uno debería de pensar, que para el trabajador de edad que está por jubilarse existen, al menos potencialmente, varias alterna

tivas de actividades. Estas van desde actividades voluntarias para la comunidad y actividades políticas o sociales, hasta pasatiempos, deportes, lectura y otras actividades recreativas que no se relacionan con la propia vocación.

Sin embargo, la falta de información por parte de los centros de trabajo, provoca que las personas eludan hablar sobre la jubilación y manifiesten una actitud negativa o desagradable ante la misma.

Uno podría suponer que la gente próxima a jubilarse tuviera ideas definidas acerca del contenido de su vida en un futuro cercano. Sin embargo, Jacobson, D. (1974) encontró que "un 69.8% de los trabajadores en su estudio declararon que no habían hecho planes en lo absoluto. Solo un 30.2% dió una respuesta positiva -- aunque vaga y convencional, que implicaba algún plan para la jubilación." (3)

Puede ser posible que muchos de ellos hayan respondido positivamente porque sentían que eso se esperaba de ellos, más que porque en realidad hubieran pensado al respecto.

Otros estudios como los de Pearson, M. (1957) han demostrado que "la mayoría de los trabajadores omiten indicar el haber hecho planes para su jubilación." (4)

El no dar consideración al futuro puede tener varias causas subyacentes. Una explicación a la que ya me referí anteriormente, podría ser la falta de un modelo social para la vida en la jubilación sobre la cual el trabajador de edad mayor pueda imaginarse sus propios planes.

Barron, M. (1961), piensa que "esta explicación es de particular importancia en el caso de la gente de la clase trabajadora, y que la planeación para la jubilación es un concepto de la clase-media principalmente." (5)

Tal vez, dice Jacobson, D. (1974) "la renuencia para hacer planes definitivos puede deberse en parte a la manera en que los individuos hacen frente o reprimen sus ansiedades." (6)

Al anticipar una inseguridad económica, están convencidos de que la planeación no es práctica ni realista y que deben aplicarse indefinidamente o por lo menos hasta que la jubilación sea inminente.

Del estudio de Jacobson, D. (1974), aquellos que contaban con manejar adecuadamente su situación financiera en la jubilación eran más bien los que hacían planes que aquellos que tenían una disminución grave en su nivel de vida.

Ya que muchos trabajadores no esperan nada de la jubilación más que un deterioro de sus circunstancias, puede decirse que un factor de rechazo opera en alguno de ellos. Es decir, que aquellos que temen la jubilación evitan considerarla y no planean anticipadamente para ella.

El estudio anterior, también señala que una orientación favorable hacia la jubilación fué mayor en aquellos individuos que hicieron planes para actividades después de la jubilación que en aquellos que no lo hicieron.

Una pregunta importante sería si el tener planes (junto con otros factores) ayudó a desarrollar una actividad favorable hacia la jubilación, o si algunos trabajadores tienden a planear porqué tenían una actitud favorable.

Los datos del estudio fueron insuficientes para determinar con certeza cuál de las dos variables afectó a la otra.

Debe señalarse que solo un 41.2% de los orientados favorablemente a la jubilación reportaron planes. Esto quiere decir que aún dentro de los que querían jubilarse, más de la mitad no tenía noción alguna de lo que haría en su jubilación.

Esto se debe a que existen otros factores por los que se de sea la jubilación como sería la mala salud y la insatisfacción en el trabajo. El tener planes era muy importante solo para los que no comentaban desfavorablemente acerca de su salud o de su trabajo. Para los otros, tener planes parece ser un factor secundario que reforzaba levemente una orientación a la jubilación ya de por sí -

predominantemente favorable, o era un producto de esa orientación. Podemos encontrar también una orientación favorable hacia la jubilación a pesar de la anticipación del deterioro económico, esto no es difícil de comprender ya que se puede atribuir a sentimientos - de cansancio, mala salud, o a una actividad negativa hacia el propio trabajo, más que a tener planes para actividades en la jubilación.

Diekelman, N. (1978) señala a su vez, que muchos adultos - se resisten a discutir planes de jubilación.

Su argumento es: "hay mucho tiempo para eso". Sin embargo, a menudo no lo hay y cuando llega el momento toman decisiones equivocadas que se hubieran evitado al planear con anterioridad.

Muchos gerontólogos creen que la jubilación es el cambio más crítico de la vejez, y en una gran cantidad de individuos se ven los resultados de una planeación pobre para este evento; algunos - tienen recursos financieros limitados, otros han tomado decisiones - abruptas, vendiendo sus casas precipitadamente, cambiando su lugar de residencia, y después lamentando mucho sus decisiones.

Diekelman, N. (1978) indica que la buena salud y la planeación para la jubilación se correlacionan fuertemente con una jubilación exitosa, y por lo tanto, señala que se debe aconsejar al individuo en áreas como: ingresos en la jubilación, actividades, vivienda, cambios de roles, salud, asuntos legales.

Poco puede hacerse por aquellos individuos de mayor edad -- que perciven su estado de salud como deteriorado.

Esto, sin embargo, no es necesariamente verdadero para aquellos cuya actitud negativa hacia la jubilación está asociada con la anticipación de una carencia económica.

Pero debe considerarse que el estimular planes de jubilación - no será un sustituto de un adecuado estado financiero. Si no se le dá al trabajador de edad una seguridad suficiente de que tendrá un nivel de vida aceptable cuando se retire, los intentos dirigidos a entrenarlo para el tiempo libre serán inútiles.

MARCO TEORICO

CAPITULO PRIMERO

1.- LA VEJEZ.

1.1. CONCEPTO.

En la sociedad actual referirse al proceso jubilatorio implica tratar sobre vejez. Por esto, quizás para muchos individuos hablar de Jubilación o Retiro es sinónimo de vejez y lo que sucede, es que en realidad sentimos aversión a la edad avanzada, pero -- también la aceptamos como inevitable.

"Viejo", en realidad, es obviamente algo que la mayoría de nosotros preferiríamos no ser, ya que decir "estoy viejo" es ponerse en desventaja ya sea con la sociedad o con nuestra propia autoestima.

Sin embargo, no hay que confundir envejecimiento y vejez. Todo ser viviente desde el día de su nacimiento evoluciona y por lo tanto envejece. Pero la vejez por su parte, tiene una clara caracterización y a partir de una determinada edad.

"La vejez llamada senescencia o senectud, es el último período de la vida en el hombre y se considera iniciada a los 60 años. Se caracteriza por una serie de modificaciones físicas y psicológicas, aunque el grado de alteración experimentada por cada individuo puede variar considerablemente." (7)

Por su parte, para Zinberg, N. y Kaufman, I.(1980), la -- vejez es un proceso que conduce a la muerte, al deterioro físico de las funciones orgánicas fundamentales, que puede abarcar todo el organismo o una enfermedad específica de un órgano o conjunto de órganos que podemos afirmar arbitrariamente, comienza a los 65 años porque hacia esa edad, en nuestro medio, casi todos los individuos muestran ciertos signos o síntomas de vejez.

Los signos funcionales de la condición del anciano abarcan una pérdida de la eficiencia integradora sensorial, de reacción -- homeostática y nerviosa central y, para desaliento del individuo -- y mayor perturbación pueden complicarse por la alteración del as

pecto, del rol y el status, así como por la pérdida del respaldo social y económico.

Por último, Adler, citado por Geist, H. (1977), menciona que la vejez se caracteriza por fuertes sentimientos de inferioridad y por depender profundamente del pasado del paciente. Esto se debe a menudo a insuficiencia intelectual y física y a ciertas circunstancias externas como un desastre en las finanzas, el desligarse de las responsabilidades de trabajo a causa de la jubilación y a la disolución de la familia.

Considerando las definiciones anteriores, cabe señalar que en la medida en que cada individuo se adapte con éxito al funcionamiento biológico, psicológico y social del envejecimiento tanto "menos viejo será".

Geist, H. (1977) supone para lograr una vejez venturosa - dos condiciones principalmente: primero, un elevado respeto por sí mismo y un estar satisfecho de la vida, y en segundo lugar -- consideración por los demás, es decir, que el individuo cumpla su función social y sus obligaciones interpersonales.

Del análisis de los conceptos antes mencionados se desprende que si los factores emocionales que intervienen en el envejecimiento, son superados, los conflictos físicos se resolverán o son más fáciles de soportar.

Bize, P. (1973), al respecto nos dice, que lo que hay que considerar no es tanto el estado de cada uno de los órganos como el funcionamiento del conjunto: la manera en que nos servimos de la máquina física tiene más importancia que la calidad de ésta.

1.2. DIFERENCIACIONES DE EDAD.

Kastembaum, R. (1980), hace tres diferenciaciones de edad que nos permiten esclarecer mejor el concepto:

La primera se refiere a la Edad Cronológica, en donde las edades del aspecto, las edades del cuerpo, de los sentimientos, --

etc, coinciden con la edad cronológica del sujeto.

Sin embargo, si adoptamos de manera estricta esta definición como índice de vejez, es inadecuada, toda vez que no se tiene en cuenta la serie de diferencias individuales que existen entre las -- personas, ya que la proporción de cambios relacionados con la e---dad puede variar mucho, aún en terrenos como en el de la medición de la inteligencia y la memoria.

No obstante, la edad cronológica no deja de ejercer un fuer- te dominio en la vida por un gran número de razones que incluyen en ocasiones la conveniencia y la discriminación. Luego entonces, - si todas las personas tienen una edad cronológica que cambia total- mente en forma predecible y que constituye uno de los datos per- sonales de más fácil obtención; las personas que se sienten obliga- das a seleccionar o eliminar a otras recurren con naturalidad a la- edad cronológica como una ayuda conveniente.

La segunda diferenciación, es el Enfoque de la Clasificación por Edades que divide a la población en jóvenes, adultos y ancia- nos. Muchas sociedades agregan otra categoría "la adolescencia" - en la cual se reconoce que la persona se ha desarrollado en muchos aspectos, pero todavía le falta atravesar por otra etapa, antes de- ser aceptado como un adulto maduro.

Este enfoque puede ser tan poderoso como la edad cronoló- gica, manifestando su importancia en una forma de distribuir dere- chos y obligaciones dentro de un organismo social.

Sin embargo, presenta sus inconvenientes ya que bajo esta- clasificación pueden llegar a ser demasiado jóvenes, demasiado vie- jas o de edad conveniente para ciertas responsabilidades y privile- gios según lo que una sociedad necesita en una época dada.

Y por último, como una necesidad de encontrar una definición más real del concepto de edad surge la tercera diferenciación la- cual el autor define como la Edad Funcional, en donde el individuo sostiene que está tan viejo como se siente y tan viejo como lo que puede hacer.

Esto nos brinda una alternativa alentadora que podría ser --

tomada como un método optativo para la determinación de varios puntos decisivos en la vida, como el hecho de la jubilación.

1.3. MANIFESTACIONES BIOLÓGICAS DEL ENVEJECIMIENTO.

Referirnos al envejecimiento bajo un aspecto meramente biológico implica aceptar que el tiempo es un indicador confiable que nos señala los cambios que ocurren en nuestro cuerpo y que limitan la capacidad de los organismos y células envejecidas para mantenerse por sí mismos, dando lugar a las "cesaciones biológicas" en las cuales con el andar del tiempo ciertas sustancias desaparecen y sobreviene el quebranto del organismo. Estas transformaciones son graduales por lo que las funciones del cuerpo no acaban súbitamente. Su deterioro empieza a diferentes edades y a diferente ritmo.

Por lo anterior, y con el propósito de comprender la evolución del ser humano a lo largo de su vida, a continuación se exponen de manera general las principales manifestaciones biológicas relativas al proceso de envejecimiento.

1.3.1. Piel, Cabello y Uñas.

En la piel es donde se marcan los primeros signos que anuncian el envejecimiento. Puede decirse que son los únicos signos externos mensurables, ya que el aspecto del rostro humano permite con una aproximación de 5 años adivinar la edad del individuo.

"La epidermis se atrofia, pierde su lozanía, su flexibilidad, su suavidad; disminuye su tonacidad, su elasticidad se atenúa; la piel palidece o se amorena, al tacto parece a la vez más seca y más fofa, está como apergamínada y van apareciendo manchas pigmentadas y barros". (8)

"Ya no ofrece la misma protección contra las enfermedades e infecciones". (9)

Un anciano puede tener dificultades para adaptarse a los cambios de temperatura y su piel restringe su capacidad para transpirar y por lo tanto para obtener un alivio contra el calor.

"El cabello encanece, se hace ralo y más fino, a veces la caída es total y se origina la calvicie". (10)

"En cuanto a las uñas, su rapidéz de crecimiento disminuye después de los 60 años. Pierden su aspecto liso, se espesan, se cubren de estrias longitudinales y a veces toman un aspecto curvado en forma de garras". (11)

1.3.2. Siluetta en General.

El individuo se encoge y se encorva, sus articulaciones son menos flexibles, sus músculos se atrofian, disminuyen de tono y pierden fuerza. Por eso la postura típica de las personas de edad muy avanzada es de flexión. Se inclina la cabeza y el cuello, los hombros se cuelgan, se acentúa la curvatura dorsal, las rodillas se doblan y caminan con pequeños pasos arrastrando los pies y -- sin apenas balancear los brazos. A demás, la masa ósea disminuye (osteoporosis), por lo que los huesos se hacen más frágiles y son más frecuentes las fracturas. (López-Araiza, M.C.1987).

1.3.3. Sentido de la Vista.

"El descenso de la vista depende de la calidad del cristalino, así como del estado de la retina; con la edad, la morfología del fondo del ojo se modifica". (12)

El campo de visión se estrecha, la agudeza visual y la visión nocturna también disminuye y es probable que se formen cataratas y se pierda algo de color en el ojo. Es muy frecuente la aparición de presbicia o vista cansada en esta etapa. (Kastembaum, R. 1980)

1.3.4. Sentido del Oído.

La función auditiva se va perdiendo a medida que se envejece por los efectos fisiológicos de la senectud y también por la superposición de alteraciones patológicas. Se reconocen varias anomalías funcionales en el aparato auditivo como: sensibilidad disminuída, alteración de la percepción de la sonoridad, mala localización del--

sonido, pérdida de la discriminación en particular del lenguaje y -retardo de la aptitud para procesar las participaciones auditivas. (Gamietea, C. 1985)

1.3.5. Aparato Respiratorio.

"El envejecimiento del aparato respiratorio se expresa principalmente por una disminución de la capacidad vital, que es aquella que corresponde al máximo de gas obtenido después de una inspiración forzada. El descenso comienza hasta los 50 años y puede bajar hasta el 50% de su capacidad normal en las personas de 85 años". (13)

1.3.6. Aparato Cardiovascular.

Existe una disminución del ritmo cardiaco con la aparición ocasional de extrasístoles (pulsación cardiaca añadida), aumento de la presión arterial y disminución del suministro cardiaco como consecuencia de un menor volumen de contracción del corazón. Esto origina un déficit en la irrigación cerebral. Parece demostrado que los elementos de la sangre sufren pocas modificaciones con la edad. La arterioesclerosis o endurecimiento de las arterias, es la enfermedad que con mayor frecuencia aparece en el senescente. (Bize, P. y Vallier, C. 1973)

1.3.7. Aparato Digestivo.

"También el aparato digestivo envejece pero de una manera menos sistemática y menos sensible. El envejecimiento se produce a todos los niveles: bucal, estomacal, intestinal, epático, pancreático". (14)

1.3.8. Aparato Urinario.

La disminución del volumen de los riñones y de su velocidad de filtración es característica del envejecimiento. Además, en el hombre, es frecuente la alteración de la próstata que le origina dificultad en la micción y una progresiva retención en la orina. (Bize, P. y Vallier, C. 1973)

1.3.9. Glándulas Endócrinas.

La tiroides realiza una actividad más reducida, por lo que los intercambios metabólicos se hacen más lentos. Las glándulas--suprarrenales segregan menos hormonas con propiedades andrógenas (esto es virilizantes). (Sanchez Caro y Ramos 1985)

1.3.10. Glándulas Sexuales.

La involución de las glándulas sexuales, conduce en la mujer a una atrofia de ovarios, con la imposibilidad para el embarazo, acompañada de supresión de los ciclos menstruales al llegar a la menopausia (hacia los 49 años aproximadamente). El cese de la actividad hormonal ovárica se produce entre los 60 y los 65 años.

La alteración de los conductos seminíferos es el dato más relevante en el envejecimiento del aparato genital masculino, pero se siguen produciendo espermatozoides incluso después de los 70 años. Antes de los 50 años, el hombre habrá atravesado una etapa denominada andropausia, en la que aparecen algunos fallos en la actividad sexual por disminución de las hormonas. Sin embargo, la actividad sexual, tanto en el hombre como en la mujer, puede permanecer hasta edades muy avanzadas, ya que no solo va ligada a la genitalidad sino también a la vida sentimental y la imaginación. (Bize, P. y Vallier, C. 1973)

1.3.11. Sistema Nervioso.

Bromley (1966) señala que existen muchos cambios estructurales y funcionales en los tejidos del cerebro y otras partes del sistema nervioso que también sufren cambios con el envejecimiento. Los signos externos más sobresalientes en el cerebro son: la disminución de peso cerebral, atrofia de la substancia gris y profundización de fisuras y surcos. El cerebro muestra atrofia particularmente en los individuos que sufren artereosclerosis.

Las células nerviosas disminuyen y las meninges del cráneo así como otros tejidos del soporte se engruesan con la pérdida de tamaño y peso del cerebro. Hay un momento en que el deterioro -

es muy marcado, ocurre entre o al rededor de los 70 y los 74 años, para algunos antes y para otros después y no sería raro que lo acompañaran cambios en la personalidad, en el carácter y en la eficiencia mental.

Todavía hay mucho que aprender acerca de los cambios que llegan con la vejez y de la etiología de todo proceso, y se debe tener muy presentes las diferencias individuales antes de omitir algún juicio sobre la vejez y el envejecimiento.

1.4. MANIFESTACIONES PSICOLOGICAS DEL ENVEJECIMIENTO.

1.4.1. Generalidades.

Uno de los tópicos más difundidos es que la inteligencia se deteriora con la edad. Tal afirmación encuentra su justificación en algunos de los factores que determinan a la misma. Como son la rapidéz y la coordinación; el aprendizaje y la memoria.

Efectivamente, las personas mayores invierten más tiempo en resolver determinadas tareas que los jóvenes realizan con rapidéz. Sin embargo, en investigaciones al respecto, si se elimina el factor tiempo, la capacidad intelectual es igual que la de los jóvenes.

El hecho de que las personas mayores requieran de más tiempo para resolver determinadas tareas, puede depender por un lado, de una dificultad de captación de la situación, lo cual puede estar en parte influida por causas sensoriales (auditivas, visuales); deberse a procesos fisiológicos u orgánicos. (Gamieta, C. 1985)

Por otro lado, entre los factores externos susceptibles de afectar a los resultados obtenidos en los test de inteligencia cabe citar: la diferencia de escolarización entre las generaciones, la rapidéz de las respuestas en los test cronometrados, el conservadurismo, la falta de hábito con los test, las privaciones de todo género, los déficit sensoriales o de otro tipo. (Mishara, B. 1986)

Así mismo, la capacidad de aprendizaje relacionada con la ca-

pacidad intelectual no debe considerarse limitada, apesar de que el rendimiento del anciano puede verse reducido a causa de la agudeza sensorial; por mayor tendencia a la fatiga o por carencia de motivaciones; ya que por abajo de los 60 años y aún por encima de esta edad, la capacidad de aprendizaje en el ser humano es todavía muy grande, sobre todo si se toman en cuenta los factores motivacionales y la personalidad del individuo.

1.4.2. Personalidad del Anciano.

Desde el punto de vista psicológico, Lara de Santiago (1984), menciona que la vejez puede ser un estado de ánimo, en el cual se determina un nivel de adaptación de sí mismo. La adaptación y la aceptación se enfocan a los cambios que se presentan; tanto en los aspectos fisiológicos, como en circunstancias sociales. Dichos cambios generan modificaciones trascendentales en los aspectos cognocitivos y emocionales de la personalidad.

Por otro lado, cabe señalar que cada persona a lo largo de su vida adquiere estrategias de acción particulares y desarrolla muchas de sus potencialidades; por esa razón existen marcadas diferencias individuales y no es posible generalizar un tipo de personalidad y ajuste para la vejez.

Sin embargo, Suzanne Reichard (1962), citada por López Araiza M.C. (1987), realizó una investigación de la edad y la personalidad con 87 hombres entre 55 y 84 años de edad en Estados Unidos. Los métodos utilizados fueron: entrevistas profundas, escalas de medición y tests psicológicos. Con los resultados hizo un análisis multivariado de los cuales obtuvo cinco tipologías de personalidad y adaptación:

EL INTEGRADO: Este tipo de personalidad es el que más se aproxima a los estándares ideales de adaptación en una comunidad moderna civilizada. Son sujetos bien integrados (ni neuróticos, ni ansiosos), que disfrutan de la vida y establecen relaciones cálidas con otras personas, son tolerantes, flexibles, y están conscientes de sus logros, errores y proyectos; es decir, son personas adaptadas, activas y satisfechas de sí mismas.

EL COMODO: Es socialmente aceptado, pero tiene la tenden-

cia a ser pasivo y dependientes de otros, más que activo y autosuficiente. No es muy ambicioso, disfruta del retiro y de estar libre de trabajo, responsabilidades y esfuerzos. Se cansa fácilmente y disfruta el descanso en la tranquilidad de su hogar. En sus relaciones interpersonales muestra una combinación de tolerancia pasiva, oportunismo, recelo en nuevas relaciones y es renuente a involucrarse con personas que perturben su seguridad y confort. Es poco realista, muy optimista e impráctico.

EL DEFENSIVO: A comparación de los dos anteriores, son personas menos adaptadas, son autosuficientes y parecen rechazar la ayuda de otros; son ansiosos y evasivos cuando hablan de sus relaciones sociales y familiares. Expresan creencias estereotipadas socialmente aceptadas, son convencionales e hiperactivos.

EL HOSTIL: Estas personas tienden a culpar de sus propias fallas a las circunstancias o a los demás. Son agresivos, constantemente ven los defectos de los demás, su nivel de vida es más bajo que los anteriores así como sus ingresos. Son pesimistas hacia la vejez, por lo tanto se sienten frustrados. Sus actitudes y valores están formados en base a nociones poco realistas de ellos mismos y del mundo, tienen mal carácter y envidian a las personas jóvenes ante los cuales se comportan hostiles.

EL INTRAPUNITIVO: Son personas que dirigen la hostilidad hacia sí mismos, son críticos con sus vidas, no son ambiciosos y no desean vivir otra vez. Socioeconómicamente se mantienen en un nivel bajo, son pasivos y de alguna manera depresivos, carecen de iniciativa, son incapaces de aceptar responsabilidades. Sus afectos son ambivalentes, se autorechazan, son pesimistas y desconfiados. Se sienten frustrados y víctimas de las circunstancias.

Por lo anterior se desprende, que en el proceso de envejecimiento acontecen ciertos cambios, pero es más lo que permanece de las aptitudes y de la personalidad que lo que cambia.

Al problema principal al que se enfrentan las personas de edad consiste en percibir y aceptar estos cambios, venciendo los obstáculos y rechazando las dificultades que implica la adaptación a los cambios psicológicos y sociales que ocurren con los años. El buen ajuste a esta etapa evitará el deterioro progresivo y la desintegración de la personalidad del anciano. De aquí la importancia --

que merece la necesidad de que exista una buena preparación y adaptación desde edades anteriores.

1.4.3. Psicopatología de la Tercera Edad.

Fuentes Aguilar (1978), plantea que la condición psicósomática del anciano, depende básicamente de los factores genéticos, del carácter y temperamento, desde las enfermedades sufridas, de las experiencias, del estado socioeconómico, de sus nexos familiares y afectivos, de su soledad y posibilidad de comunicación.

De tal manera que las personas de edad, a medida que van experimentando dichos cambios van presentando ciertos mecanismos correspondientes a sus necesidades de adaptación.

Luego entonces, es común que las personas de edad manifiesten un estado emocional depresivo, caracterizado por sentimientos de tristeza, aislamiento y desaliento. Pérdidas de interés y confianza y descuido en la apariencia personal. (Lara de Santiago, E. 1984)

Sanchez Caro y Ramos (1985), mencionan que las depresiones en los ancianos se asocian con el intenso estrés (estado en el que se encuentra un organismo amenazado de desequilibrio, bajo la acción de agentes que ponen en peligro sus mecanismos de regulación interna) y proponen que lo causan los siguientes aspectos:

- * La disminución de los ingresos económicos. Donde se ha calculado que la media de los ingresos de las personas mayores de 65 años, es menor que la mitad del ingreso de las personas jóvenes.

- * La disminución de la importancia del papel que juegan en la sociedad. En donde pierden su papel de padres al abandonar a sus hijos la casa, y su papel de trabajadores con sus contactos sociales al jubilarse. Haciéndolos sentir inútiles y llevándolos a estados de soledad.

- * La pérdida de seres queridos. Según estudios, al rededor de 1/3 de los hombres y más de la mitad de las mujeres de 64 años

son viudos. A demás de que muchos de ellos han perdido a sus hijos, parientes y amigos íntimos, haciendo conscientes a los su jetos de su propia muerte.

* Las situaciones de aislamiento o incapacidad física. Por ciertas enfermedades crónicas o alteraciones físicas que propician una - gran dificultad para comunicarse.

* Y la frecuente disminución de las facultades intelectuales. Que aunque no con caracter general se pueden llegar a encontrar -- ciertas dificultades de memoria, disminución de la capacidad para aprender, el enlentecimiento de la capacidad de respuesta y o-- tros deterioros.

Ambos autores mencionan que existen múltiples situaciones de estres asociadas con la edad y con diferentes pérdidas y que todas estas carencias combinadas pueden favorecer la aparición de enfer-- medades psíquicas.

De este modo, encontramos muy frecuentemente, la actitud -- quejumbrosa y los temores hipocondríacos, que nos señalan una for ma de expresar su sensación y de manifestar su disconformidad con la poca atención y la falta de amor que se les presenta.

Sin embargo, muchos síntomas que se manifiestan en el siste-- ma nervioso vegetativo y que presentan taquicardias, náuseas, día rreas, así como trastornos gastrointestinales de úlceras, pueden -- ser consecuencia de la Angustia que siente la persona de edad al-- contar con menos recursos disponibles para enfrentarse a los nue-- vos retos, en la situación inmediata, menos personas con quienes-- compartir sus experiencias, menos control físico y económico sobre el ambiente, etc. (Kastebaum, R. 1980)

Por otro lado, la Ansiedad, (que se caracteriza por un esta-- do de inquietud y que se diferencia de la angustia por la ausencia de modificaciones fisiológicas) no la sienten como un estado que se padece, sino que es vivida por ellos en lo más íntimo de su ser.

Las personas llevan consigo sus angustias y sus aflicciones a la vejez, a demás de las nuevas dificultades a las que se enfren--

ta. La insatisfacción e inadaptación surgida en los años anteriores se cronificarán en la vejez, se revivirán e intensificarán. (Garnieta, C. 1985)

Por esta razón es importante considerar un cambio en la actitud hacia la vejez y más aún si ésta va aunada al concepto de -- Jubilación, ya que en la medida en que ambos conceptos se acepten y comprendan como algo inevitable y predecible, mejores alternativas se encontrarán para envejecer y aceptar objetivamente el paso del tiempo.

1.5. ASPECTOS SOCIALES DEL ENVEJECIMIENTO.

1.5.1. Cambios en el Sistema Social.

Como se mencionó anteriormente, no es fácil unificar criterios acerca de cuando el hombre ha empezado a envejecer, sin embargo, así como existen cambios físicos y psicológicos, también hay motivos de orden social que ayudan al hombre a comprender que la vejez-- ya está presente en él; el hecho es evidente, la Jubilación y la escasas de trabajo para personas mayores de 45 años.

La sociedad margina al hombre al establecer los límites de capacidad para que pueda desarrollar un trabajo, como si el hecho de que las capacidades físicas como intelectuales, ya empezando a declinar, les impida ser capaces de trabajar.

Kupers y Bengston (1974), mencionan tres cambios en el sistema social que llevan al anciano a una situación en la que se le -- considera socialmente incompatible:

* Pérdida de una guía normativa. Para las diferentes edades existe una especie de guías de conductas las cuales los individuos utilizan para saber lo que se supone deben hacer en cada etapa de su vida. Sin embargo, aunque la sociedad define un período de vejez, el anciano se encuentra con que no hay nada claramente definido sobre lo que debe hacer en esa fase de la vida. No existen guías de conducta específicas para su edad y lo que se espera de él se refiere entonces a lo que hacía de adulto.

* Pérdida de roles. Con el paso de los años los contactos sociales disminuyen, los roles se pierden literalmente, cuando la Jubilación, la viudez, la muerte de los amigos y la disminución en la movilidad física dejan al individuo menos relacionado con su mundo personal y familiar.

* Falta de grupos de referencia apropiados. El anciano no tiene un grupo definido con el que se puede identificar y así encontrar un patrón de conducta a seguir en su nuevo estatus. Su grupo de referencia parece ser más correctamente el de los adultos.

Los autores señalan, que la poca atención destinada para definir actividades apropiadas para un nuevo estatus, como por ejemplo, después de la Jubilación o la viudez, es una prueba indirecta de la falta de grupos de referencia que ayudan al individuo a adaptarse a los grandes cambios de su sistema social.

1.5.2. Teorías del Envejecimiento.

Sociólogos, Psicólogos y Gerontólogos han elaborado diversas teorías del envejecimiento, con objeto de explicar la influencia de los factores culturales y sociales que intervienen en el mismo.

LA TEORIA DEL RETRAIMIENTO. Esta teoría señala que el envejecimiento está acompañado de la disminución recíproca de la sociedad y del individuo. El individuo deja poco a poco de mezclarse en la vida de la sociedad y ésta le ofrece cada vez menos posibilidades de todo género. (Cummings y Henry, 1961) citados por -- Kupers y Bengston 1973.

Sin embargo, es importante enfatizar que aún cuando el envejecimiento lleva a una disminución de las interacciones entre el anciano y los demás individuos del sistema social al que pertenece; esta disminución es iniciada muchas veces por el anciano mismo.

LA TEORIA DE LA ACTIVIDAD. Menciona que el buen envejecer está asociado con mantenerse activo y útil en la sociedad, ya que son precisamente la inactividad y la pérdida de contactos sociales los que provocan inadaptación del anciano. (Kupers y Bengston, 1973)

Según la teoría para que se realice este ideal, será preciso en el futuro reconocer el valor de la edad y atribuir a las personas ancianas nuevos papeles, valorados por la sociedad.

LA TEORIA DEL MEDIO SOCIAL. Gubrium (1973), citado por Mishara, B. y Riedel, R. (1986), sostiene que el comportamiento durante la vejez depende de ciertas condiciones biológicas y sociales. De tal manera que el medio en el que vive la persona de edad en-globa no solo el contexto social (con sus normas) sino también los obstáculos de orden material y las posibilidades que se le ofrecen. Según este punto de vista, sobre el nivel de actividad de un individuo de edad resultan desfavorables tres factores valiosos: la salud, el dinero y los apoyos sociales.

LA TEORIA DE LA CONTINUIDAD. Por contraste con el cuadro sombrío que pinta la teoría del medio social, Atchley (1972), citado por Mishara, B. y Riedel, R. (1986), mantiene que la última etapa de la vida prolonga los estadios anteriores. Las situaciones sociales pueden presentar una cierta discontinuidad pero la adaptación y el estilo de vida se hayan determinados por los estilos, hábitos y gustos adquiridos a lo largo de toda la vida.

Según la teoría de la continuidad, los hábitos, gustos y estilos personales adquiridos y elaborados durante la vida, persisten en la vejez y el mejor índice de predicción de los comportamientos de un sujeto en una determinada situación continúa siendo su conducta anterior. La adaptación social a la vejez, a la jubilación y a los acontecimientos del mismo género está determinada principalmente por el pasado. Los acontecimientos sociales que sobrevienen en el curso de los últimos años de la vida, ejercen desde luego, unas presiones y provocan la adopción de ciertas conductas pero éstas siguen la dirección ya tomada antes en la vida.

Tenemos entonces, que el anciano comienza un círculo vicioso al estar en una condición de susceptibilidad creada por la pérdida de sus fuentes anteriores de retroalimentación, lo cual lo hace dependiente de la evaluación externa y el etiquetado social. El etiquetado es negativo para el anciano, pues la sociedad moderna considera que el valor personal depende de la utilidad socioeconómica que tenga la persona para la comunidad.

En resumen tenemos, que si bien hay ciertas pautas de conducta comunes al proceso de envejecimiento de los seres humanos,

también existen grandes diferencias individuales entre ellos. De tal manera, que las respuestas al envejecimiento son expresiones de patrones de personalidad ya establecidos desde mucho tiempo atrás y que estarán determinadas por la manera en que cada individuo se persiva a sí mismo.

En la medida en que cada sujeto manifieste con entusiasmo una disposición a percibir, pensar y actuar con respecto de la realidad exterior, podrá aceptar objetivamente el paso del tiempo y plantearse mejores alternativas de vida.

CAPITULO SEGUNDO

1.- LA JUBILACION.

1.1. CONCEPTO.

El Retiro o Jubilación es un fenómeno que ha crecido recientemente en importancia en las sociedades industriales, es un patrón social que toca la vida de casi todas las personas y por lo tanto, -- aprender del Retiro es tan crucial como saber de otras etapas, tal es el caso de la niñez, la adolescencia, la senectud o cualquier otra fase de la vida del hombre.

Atchley, R. (1976), señala que el Retiro puede ser considerado como un evento, como un rol social y como una fase de la vida.

Mirar al retiro como un evento es enfocarlo desde el punto de vista de la separación pública, ya que se hace patente generalmente a través de algún tipo de ceremonia.

Referirnos al retiro como un rol social indica considerar los - derechos, deberes y relaciones que están asociadas con la posición de persona retirada o jubilada.

Y por último, el retiro como una fase de la vida es una condición en la que de manera forzosa o voluntaria un individuo deja de efectuar sus funciones en una institución y en la cual sus ingresos derivan por lo menos parcialmente de una pensión de retiro, -- pensión que es un beneficio obtenido a través de los años de servicio. Sin embargo, existen dos situaciones de retiro que deberían de someterse a consideración: la primera es que existen personas que ya no laboran en una corporación y que reciben pensión jubilatoria, pero que tienen otro empleo, por lo que no se puede decir que están retiradas en el sentido estricto de la palabra. Por otro lado, algunos trabajadores pierden su empleo en los últimos años y dada-- su edad no pueden conseguir otro; a éstos se les considera "desempleados" y es clara la diferencia entre ambas situaciones.

Por lo que el retiro en sentido estricto se refiere principalmente a la fase final del ciclo ocupacional de la vida y hace alusión al período que sigue a la vida laboral, en el cual, las responsabilidades ya no están presentes, obteniéndose los medios económicos, al menos en parte, en virtud de esfuerzos pasados. La característica más esencial del retiro como institución social, consiste en que ciertas normas le permiten a un sujeto establecer el derecho a un ingreso, debido al trabajo desempeñado sin ocupar dicho puesto; este ingreso da al individuo la oportunidad de jugar el rol de persona retirada.

Sin embargo, cabe señalar que el concepto de retiro está -- más vinculado con el empleo que con trabajo, ya que nadie podría aseverar que retiro es dejar de trabajar, puesto que trabajo es un término muy general e implica la utilización de energía hacia una variedad amplia de fines particulares. Empleo por otro lado, implica, específicamente la actividad de puesto. El empleo connota realización de trabajo por un salario y es esta relación, de puesto y salario lo que es fundamental para entender al retiro, por lo que el retiro requiere de cierta cantidad de empleo, lo cual corresponde a las últimas etapas del ciclo vital. (Atchley, R. 1976)

"El retiro técnicamente puede darse en el momento en que el individuo ha reunido el número de cotizaciones que establece la institución, o el capital suficiente para proveerse el sustento -- sin necesidad del empleo, pero para la mayoría el retiro no es posible antes de los 55 años." (15)

Esto último es debido a que las normas jurídicas que regulan el retiro son de carácter general, obligatorio y abstracto, razón -- por la cual no atienden a casos particulares, sin importar la situación de cada individuo. De aquí que la sociedad al aplicar esas normas solo considere como válidas las cotizaciones aportadas (años de servicio) y la edad del sujeto que la ley exige para la jubilación o el retiro y así desligarse de sus funciones laborales.

1.2. ASPECTO LEGAL DE LA JUBILACION.

Es importante mencionar que la jubilación legal es una causa de la terminación de las relaciones de trabajo, ya que el artículo 53, fracción II de la Ley Federal del Trabajo señala que: "el mútuo con

sentimiento de las partes es causa de terminación de las relaciones laborales. Ese consentimiento de ambos está confirmado con anterioridad en el contrato colectivo de trabajo, donde los representantes tanto de la empresa, como de los trabajadores han dado ya su aprobación respectiva". (16)

"La Ley del Seguro Social en el capítulo V, se refiere a los seguros de vejez y cesantía en edad avanzada.

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

Para gozar de las prestaciones del seguro de cesantía en edad avanzada, se requiere que el asegurado haya cumplido 60 años de edad, tenga reconocido por el Instituto un mínimo de 55 cotizaciones semanales y quede privado del trabajo remunerado.

Las prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a sus asegurados por vejez y cesantía en edad avanzada son: la pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial". (17)

"La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado en su artículo 3, fracción V y VI, estipula que existe seguro de jubilación; seguro de retiro por edad y tiempos de servicios; y seguro de cesantía en edad avanzada.

Tiene derecho a la pensión por jubilación los trabajadores que cuenten con 30 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto (ISSSTE).

Cabe señalar que bajo este concepto la edad no es factor determinante para obtener la jubilación, ya que si una persona comienza a trabajar a los 18 años de edad y cumple 30 años de servicio a los 48 años de edad, podría exigir su jubilación, aunque en la práctica rara vez se dé esto.

La pensión de cesantía en edad avanzada se otorga al traba-

jador que voluntariamente se separa del servicio o que queda privado de un trabajo remunerado, después de los 60 años de edad y con un tiempo de cotización al Instituto de por lo menos 10 años.

Las prestaciones que ofrece el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado a sus pensionados son: la pensión; seguro de enfermedades; maternidad y medicina preventiva; servicios de integración a pensionados y jubilados; -- préstamos a mediano plazo para adquisición de bienes de uso duradero y préstamos hipotecarios". (18)

Aunque para efectos del presente trabajo se entienda por retiro o jubilación el hecho concreto de Dejar de Trabajar, es importante señalar que bajo un aspecto legal existen diferencias entre ambos términos, en función de la edad y de los años de servicio o cotizaciones, como se indicó anteriormente.

1.3. EMPLEO Y RETIRO.

Un empleo puede ser experimentado como algo agradable, como un deber o como un infierno necesario, y la naturaleza del empleo mismo juega una parte importante en la manera en que el hombre se relaciona con él.

Por lo anterior, cabe mencionar que en la medida en cómo se siente el individuo en relación al empleo tiene impacto en cómo verá la perspectiva del retiro.

El empleo es una necesidad esencial que prové al ser humano de una fuente de ingresos y le proporciona un fin y un significado en su vida. La actitud ante la jubilación, estará determinada entonces, por la posición que el hombre tuvo ante su propio trabajo a lo largo de su vida. De aquí, que para algunas personas el retiro signifique la oportunidad de liberarse de algo desagradable y para otros signifique una etapa placentera a nuevas posibilidades.

Como se mencionó anteriormente, el retiro se entiende como una relación entre la gente y los empleos. Por lo tanto, para entender el retiro, es necesario examinar cómo se relaciona la gente con sus empleos, lo que espera de la jubilación y cómo se prepara para ella.

La relación entre una persona y su empleo es una cuestión compleja que no puede ser resumida por términos tales como "orientado hacia el trabajo". La sociedad industrial presenta tal variedad de empleos y tantas diferencias en habilidad que es difícil etiquetarla como socialmente orientada. El lenguaje usado para describir las condiciones del empleo, revelan mucho acerca de las expectativas de un individuo en particular.

La realidad de las diferencias individuales ante la vejez y el retiro ha sido ilustrada por Reichard, Livson y Peterson (1962).-- Estos investigadores encontraron cinco tipos de personalidad entre los hombres sometidos a estudio. En realidad 3 tipos de sujetos se adaptaron bien al retiro, mientras que los otros 2 no.

LOS HOMBRES DE MECEDORA: Eran de índole pasiva. El hacerse viejos les permitió retirarse de las actividades y responsabilidades por las que en primer lugar nunca habían sentido un gran interés. Lo que ganaron de paz y quietud con la jubilación, les pagó un magnífico precio a cambio de lo que perdieron.

LOS HOMBRES DE ARMADURA: Estas personas temían a la posibilidad de tornarse pasivos, dependientes e indefensos, se prepararon personalmente con gran ahínco para resistir todas las fuerzas, tanto biológicas como sociológicas, que los pudiera reducir a una situación de dependencia. Mantuvieron un estilo de vida física y socialmente activa, sin renunciar a su sitio en la sociedad.

LOS HOMBRES MADUROS: Estos aceptaron la realidad tanto en sí mismos como en su relación con la sociedad; no se sorprendieron ni se amargaron, al verse en sí mismos envejecer; era simplemente lo que esperaban. Como personas que habían vivido en plenitud por muchos años tenían confianza en seguir funcionando bien, disfrutando de sus relaciones personales y de sus actividades favoritas.

LOS HOMBRES IRASCIBLES: Mostraron el tipo más común de inadaptación al envejecimiento; no sentían haber sido tratadas bien por la vida, pensaban que habían sido privadas de sus planes y logros; llegaron a la ancianidad con una queja en los labios, con un estilo de vida que los hacía a ellos y a los demás desdichados, culpando a los demás por sus dificultades y rehusando a aceptar la vejez.

LOS QUE SE DESPRECIABAN A SI MISMOS: Eran personas mal adaptadas; al igual que los irascibles, llegaron a la vejez, con una gran desilusión por la vida, pero encontraron la culpa en sí mismos y no en los demás.

De lo anterior se desprende que existe una variedad de actitudes individuales diferentes, ante la vejez y el retiro que estarán determinadas por diversos factores, tales como la percepción y gusto por las actividades realizadas de cada uno, que darán una buena o mala percepción del retiro y la vejez; así como la satisfacción personal individual que cada uno tenga por su vida, que originará una actitud satisfecha por la vida y por lo que ha hecho.

1.4. EL RETIRO COMO UN ROL SOCIAL.

Es costumbre que los sociólogos se refieran al retiro como el "rol sin rol". (Donahue, Orbach y Pollak, 1960).

Esta expresión un tanto contradictoria, hace alusión a la noción popular de que el retiro es una posición social para la cual no hay derechos y deberes; como lo expresa Burgess (1960): "en breve el hombre retirado y su esposa son apricionados en un rol sin rol, no tienen funciones importantes que desempeñar. Este rol sin rol, es impuesto a los ancianos en el retiro, y en mayor o menor grado tienen que aceptarlo o resignarse".

Bize, P. (1973) al respecto, comenta que el retiro es una ruptura:

* En la vida activa: El retiro hace pasar al hombre del estadio de la vida profesional durante el cual el trabajo se concibe y se exalta como la virtud cardinal, al estadio del descanso obligatorio libremente consentido o impuesto. Ello produce una perturbación del equilibrio mental y fisiológico; perturbación acaso menor en la mujer que "gracias" a los trabajos de la casa se encuentra menos ociosa que el hombre.

* En la organización de la jornada: Repentinamente, los horarios de descanso, de trabajo, de sueño, etc; que habían llegado a un alto grado de automatismo, después de años de vida idénticos así mismos, resultan inadaptados, no correspon-

den ya a la situación objetiva; de donde una perturbación - del equilibrio físico y fisiológico con repercusión sobre la sa lud y sobre el carácter.

*En las condiciones de vida social: Se produce a la vez una ruptura de las relaciones profesionales (no se ve ya a los -- compañeros de empresa o fábrica), un cambio en la naturaleza de ciertas relaciones (ya no se puede hablar del trabajo) - y una modificación radical en las relaciones hogareñas con el otro cónyuge (se pasa de 12 a 15 horas de vida en común a 24, de las 24 de donde una perturbación en los equilibrios a fectivos).

* En las condiciones de vida económica. El productor consumidor se convierte en consumidor en estado puro, lo cual se asemeja más al niño que al ciudadano adulto y entraña una -- perturbación del equilibrio en las condiciones del retirado con la sociedad global, pasando del estatus del productor al estatus de "mantenido".

* En las condiciones de vida financiera: La pérdida de una -- parte de los recursos tiene por efecto la perturbación del equilibrio general del presupuesto y sus repercusiones psicológicas y fisiológicas.

* En la vida cultural y el ocio: El retirado va a pasar de una situación con poco tiempo de dedicar a las distracciones, a una situación con mucho más tiempo libre, de donde surge una nueva perturbación del equilibrio.

Por lo anterior, cabe mencionar que el retiro implica una serie de cambios sociales que genera una confusión en la forma de vida de la persona, ya que después de una larga vida de trabajo, en donde las actividades, la rutina, los horarios y demás se repiten día con día, sin tener más tiempo que el establecido para cada cosa, cuando llega el retiro, la persona se siente realmente desconcertada al tener que aceptar y planear su vida de una nueva y diferente manera. Por lo que si bien el retiro puede llegar a ser una ruptura en varios aspectos de la vida, es importante considerar las otras -- alternativas que nos brinda, sin mirar al retiro como una terminación total de nuestra vida, sino como una apertura a otras posibilidades.

Por último, Atchley (1976) señala que cuando el retiro es considerado como un rol social, es importante considerar las distintas fases en las cuales cambia la manera en que es experimentado:

PRE-RETIRO. Puede ser dividido en dos fases: la remota y la próxima. En la primera, el retiro es definido por el individuo como una fase vagamente positiva de la carrera ocupacional, la cual se encuentra muy distante, esta fase puede comenzar aún antes -- que el individuo tome su primer empleo y termina cuando se acerca el retiro. La segunda fase se inicia cuando el individuo se hace consciente del mismo y puede iniciarse por programas de retiro y en las mujeres por la jubilación de sus esposos.

Debido a que la realidad de la jubilación en esta etapa se -- torna más clara, surgen reacciones positivas o negativas hacia el retiro. El sujeto tiene fantasías, siendo en ocasiones éstas muy irreales acerca de la jubilación y cuando son realistas pueden servir para suavizar la transición, en caso contrario lo dificulta por lo irreal de las expectativas.

LUNA DE MIEL. El evento de la jubilación frecuentemente es seguido por un período de euforia en el cual el individuo disfruta el tiempo y el espacio de libertad. En esta fase las personas tratan de intentar todo aquello que no habían tenido tiempo de realizar, -- pretende ser un tiempo de ocupación, utilizándolo para cazar, pescar, ver a los nietos, o quizás viajar. En esta etapa las personas -- se cuestionan qué hacer con su tiempo libre. Este período generalmente es breve, aunque en ocasiones se puede extender por años, -- sin embargo, la gente descubre que no se puede prolongar indefinidamente y busca alguna actividad rutinaria que le proporcione una -- mayor satisfacción y una actividad menos efímera que le dé estabilidad.

DESENCANTO. Ya que para algunos no es fácil agustarse a -- la jubilación, después de que termina la luna de miel; se experimenta un período de desencantamiento o aún de depresión, esto está -- relacionado con una serie de valores, como son: poco dinero, mala salud física, no estar acostumbrados a establecer un horario propio, extrañar a los amigos de tantos años, pocas alternativas en la vida.

Entre más irreales hayan sido las fantasías del sujeto, mayor será el desencanto.

REORIENTACION. En esta fase la persona se organiza y utiliza sus experiencias para desarrollar una forma más realista de intentar alternativas y nuevas posibilidades. La meta en este proceso es proporcionar oportunidades que permitan establecer una estructura y rutina que brinden un mínimo de satisfacción.

ESTABILIDAD. En esta fase, el individuo ha dominado el rol del retiro, sabe lo que se espera de él, conoce sus limitaciones y capacidades, comprende que es un adulto autosuficiente, con un sendero; y ser retirado para él es una seria responsabilidad. Es una fase predecible a la que mucha gente llega directamente de la fase de la luna de miel, otros, solo después de dolorosas experiencias y otros nunca la alcanzan.

TERMINACION. Frecuentemente el rol de retirado es suspendido por enfermedad o incapacidad física que acompaña a la vejez, entonces cambia del rol de retirado por el de enfermo. Esta transferencia se basa en la pérdida de estatus, por la incapacidad corporal y la pérdida de independencia. Otra forma en la que el individuo puede perder su estatus de retirado, es carecer de un soporte financiero.

En síntesis tenemos, que el significado del retiro o jubilación va más allá de un "Desligarse de las Funciones Laborales". Implica un conocimiento previo y una aceptación del mismo. Una preparación necesaria para enfrentarse con éxito al paso abrupto del trabajo al no trabajo. Haciéndose indispensable una asesoría especializada que abarque la enseñanza psicológica, social, legal y económica del mismo.

Razón por la cual, es importante que las empresas perciban a los trabajadores de edad con ansiedades graves al acercarse a los problemas de la jubilación y deban estar motivadas para instituir programas de preparación.

Sin embargo, mientras los patrones no estén convencidos de su valor verdadero en términos de productividad y alta moral, no existirá el compromiso para diseñar los programas adecuadamente.

CAPITULO TERCERO

1. PREPARACION PARA LA JUBILACION.

1.1. IMPORTANCIA DE LA PLANEACION DEL RETIRO.

A lo largo de los capítulos anteriores se ha venido mencionando que el retiro es un patrón social que es vivido por casi todas las personas y que por lo tanto, saber de él, es algo importante.

Generalmente para las personas que han trabajado durante varios años de su vida, el problema no consiste en ocuparse y en someterse a una mayor actividad, sino por el contrario, éste radica en contar con un mayor tiempo libre; razón por la cual, las personas que están por jubilarse aún teniendo su vida material a segurada no quieren dejar el trabajo, independientemente de que por Ley les corresponda y ellos hayan ganado el derecho de hacer por fin lo que les gusta. Dan muchos motivos para justificar sus actividades, cuando en realidad, detrás de sus argumentos está el temor al cambio en el género de su vida y al aburrimiento.

Por esta razón, "una preparación al retiro se impone como un elemento de educación social y de formación de los espíritus... pues si el retiro es una de las mayores metamorfosis de nuestra vida, conviene tener a tiempo conciencia de las dificultades que supone y de los enriquecimientos que puede aportar". (19)

Muchos empleados de edad ven acercarse al retiro con optimismo y ansia de librarse del trabajo y la rutina, otros sin embargo, se preocupan por el dinero y otros sobre que harán con su tiempo libre. La ansiedad de esta gente acerca del retiro tiende a aumentar conforme alcanzan la edad de retiro.

Los años de retiro quizá sean el período más retador y potencialmente el más devastador de la vida, aunque también puede ser satisfactorio y reforzante, al considerarlo como la culminación de una vida exitosa, no obstante es un cruel y repentino derrumbamiento

to en el estilo de vida; el cual puede ocasionar un fenómeno conocido como "síndrome de retiro" que es una combinación de confusión y ansiedad, sentimientos de inutilidad e independencia disminuida, que acompaña al retiro, algo que se añade al decline de la salud y a la reducción de ingresos para producir no solo infelicidad sino aún síntomas psicosomáticos. Dicha situación puede acelerar la deterioración física y psicológica debido a la edad e incluso producir una crisis real de identidad y una pérdida de interés en la vida. Por lo que la necesidad de planear el retiro puede ayudar a los trabajadores a efectuar la transición de años de empleo activo a años de tiempo libre.

Al respecto, Kenny, J. (1977), menciona que las razones por las que se debe ofrecer en una empresa un Curso de Planeación de Pre-Retiro son:

- * Por la tensión del empleado mientras se acerca el día de la Jubilación.
- * Por la tensión del cónyuge en el retiro.
- * Porque la población trabajadora no entiende toda la realidad del retiro, ya que lo conceptualiza inicialmente como unas vacaciones prolongadas y después como una terrible etapa, si no se planea previamente.
- * Y porque se cree que la planeación solo es de tipo financiero.

Por tal motivo cabe señalar que, muchos empleados necesitan ayuda al retirarse para conocer además de las implicaciones financieras, los aspectos físicos y mentales del retiro, y cómo poder canalizar sus capacidades de trabajo hacia actividades voluntarias. El retiro debe de ser tratado de tal manera que sea considerado como se mejante a cualquier otra situación que implique una modificación en el estilo de vida, como el cambio de escuela, cambio de casa, cambio de trabajo, etc.

Kenny, J. (1977), menciona que la preparación para el retiro puede ser dividida en deliberada y no deliberada, las cuales a su vez pueden ser formales e informales.

- * La "preparación deliberada formal" del retiro, se refiere a

algún curso de planeación impartido por la institución o el sindicato, etc.

* La "preparación deliberada informal" es por ejemplo cuando algún sujeto habla a otros acerca del retiro.

* La "preparación no deliberada" puede ser también formal, por ejemplo la existencia de la Ley del Seguro Social, garantiza una pensión de retiro y el hecho de que millones de gentes obtengan dichos ingresos hace mucho por concientizar al individuo y ver al retiro como un evento social.

* La "preparación no deliberada informal" nos llega de manera accidental cuando tenemos contacto con personas retiradas y nos hablan de los estereotipos de la jubilación.

Al respecto, "se ha podido comprobar que sin importar el nivel educacional, una orientación positiva hacia el retiro, está fuertemente relacionada con la prestación de programas formales, planeación adecuada del retiro y discusiones sobre aspectos personales relacionados con el mismo." (20)

Por otro lado, Aiken, L. (1978), propone que la exposición de programas debe darse gradualmente en distintas etapas de tal manera que se inicie con una breve orientación hacia las necesidades de la preparación del retiro. A los 45 años supone que debería existir un programa formal acerca de planeación financiera y uso creativo del tiempo libre, y finalmente menciona que antes del retiro podría haber un programa formal que enfatice los aspectos legales, salud, habitación y oportunidades de trabajo, además de un énfasis en la planeación económica y de tiempo libre.

Considerando lo antes mencionado, sería interesante proponer como una previsión financiera, que los empleados, años antes de su jubilación, obtengan seguras capitalizables que les proporcione llegado el momento de su retiro un ingreso extra a las pensiones jubilatorias, mismo que a su vez les proporcionará oportunidades para disfrutar de actividades que requieran de cierto capital, (como viajar, adquisición de bienes muebles, etc) sin estar sujetos solo a su pensión jubilatoria.

Para Bize, P. (1973), la jubilación debe prepararse a partir de los 50 años pues supone a esta edad:

* La vida profesional de un hombre está a menudo orientada en forma definitiva y por lo común se puede prever las líneas generales de su evolución.

* El fuego de la juventud y sus entusiasmos han pasado, y los gustos del hombre, que condicionan sus aspiraciones, se han afianzado, tomando una forma estable.

* También la familia ha alcanzado por lo general su plena expansión y puede medirse con seguridad su evolución en los 15 próximos años.

* Al acercarse a la cima de su carrera, el hombre puede saber cuáles son y serán hasta su retiro, sus disponibilidades financieras.

* Le queda una duración de vida activa suficiente para adoptar las medidas económicas que considere necesarias.

Comenta que la jubilación es una gran decisión en la que conviene reflexionar seriamente, de ahí que señale, que el problema del retiro, haya que examinarlo no antes de los 50, pero tampoco-- mucho tiempo después. De tal manera, que años antes de que llegue el momento de la jubilación el individuo debe pensar y preguntarse lo siguiente:

¿ Cómo veo mi retiro ?

¿ En qué situación económica me encuentro ?

¿ Tengo resuelto mi problema habitacional ?

¿ Cómo concibe mi mujer mi retiro ?

¿ Deberemos elegir actividades comunes ?

¿ Me gustará permanecer junto a mis amigos ?

¿ Tengo con ellos actividades y costumbres comunes fuera del trabajo: pezca, juegos, veladas en casa de unos o de otros ?

¿ Me gustan las actividades manuales ?

¿ Me interesa el trabajo de oficina ?

¿ Tengo preferencia por un trabajo que se ejecuta solo o para sí, o por el contrario, prefiero un trabajo en equipo y destinado a los demás ?

¿ Soy feliz cuando tengo muchas relaciones sociales, aunque -- sean superficiales ?

¿ Me gusta asumir responsabilidades ?

¿ Soy feliz cuando aprendo cosas nuevas ?

¿ Me gusta viajar o permanecer en mi casa y hacer viajes al - rededor de mi cuarto ?

¿ Me gusta ver una película, oír música, asistir a una conferencia, visitar una exposición, etc. ?

Estas preguntas ayudarán al sujeto a que se forme una imagen del retiro lo más exacta posible, de tal manera, que en la medida en que cada persona se haya planteado sinceramente dichas preguntas, - podrá ver más claro en su interior y determinar las grandes direcciones de sus propios gustos y aspiraciones, recordando todos los acontecimientos que le han producido alegrías y satisfacciones, así como -- lo que ha deseado ser o lo que ha querido hacer, contribuirá a la felicidad y a la oportunidad de realizarse por fin completamente. Todo -- dependerá de su sinceridad frente así mismo.

En síntesis, la preparación para el retiro puede si se toma a -- corto plazo, mejorar sensiblemente la situación que se vive en esta - etapa. Puede ciertamente ayudar a los individuos a reflexionar sobre su futura situación y permitirles definir su nuevo rol apartando de -- él los aspectos negativos correspondientes a la pérdida de trabajo. - Tomada a medio o largo plazo, la preparación para el retiro proporciona tiempo suficiente, para que el trabajador todavía en activo, pueda reforzar otros roles distintos del profesional y mantener con ellos una vida social extensa y activa.

De tal manera, que una adecuada preparación al retiro estimula

rá a los trabajadores de edad para que se jubilen, facilitándoles la aceptación de la Jubilación obligatoria.

1.2. TIEMPO LIBRE.

En el trabajo se realizan actividades diarias que forman rutina y cuando el retiro llega, la mayor parte de esas rutinas cesan, siendo al principio satisfactorio para el jubilado, pero ya que es difícil deshacerse de un hábito, las horas deben de ocuparse de algún modo y el tiempo puede llevar a la persona al terreno de las horas vacías donde no hay ningún objetivo que haga surgir algún interés o deseo, y si ésta se repite día tras día, la voluntad y la motivación que llevan a buscar cosas nuevas se van apagando irremediablemente. El aburrimiento se suma a la apatía, reduciendo la alegría de vivir y acelerando el deterioro psicológico y en algunos casos el físico también. (Bradford, P.1978)

En un mundo donde la prisa es la tónica general, el anciano suele ser el que dispone de mayor tiempo libre. Por eso, necesita organizar su vida de ocio ya que se ve en la disyuntiva de "matar el tiempo o dejarse matar por él". La revaloración del ocio cobra en la vejez una gran importancia ya que es la época de la vida en la que uno puede y debe dedicar más tiempo a sus ocupaciones favoritas y a sus hobbies.

Normalmente, cuando el anciano logra organizar su tiempo libre con actividades que le agradan, se adapta mejor al envejecimiento y se siente más seguro de sí mismo, satisfecho y feliz. Por el contrario, cuando las horas pasan "muertas", vacías, sin nada que los lleve y les dé sentido, el anciano se aburre, se angustia, se deprime, se deteriora. (Sanchez Caro y Ramos 1985)

Por esta razón, lo más importante de la actividad en sí, es el significado que le da la persona que la realiza. Es difícil que el individuo se interese súbitamente por algo que anteriormente no despertó su atención, así, el desarrollo de los hobbies, exige normalmente que antes se haya sentido atraído en parte por estas actividades a las que ahora puede dedicar más tiempo.

Quien a los 60 años sea lector de un solo libro al año (por--no decir de ninguno), no puede esperar que al jubilarse va a encontrar en la lectura un paraíso perdido; seguirá sin leer. Igual--

mente, si para entonces no ha sabido crearse ocupaciones y aficiones distintas de las propias de su profesión, se sentirá abandonado cuando ésta le falte.

Por este motivo, de la preparación de cada individuo, dependerá el sentirse perdido entre tantas posibilidades o el encontrar el placer de vivir con plenitud las horas libres y el retiro.

Según Dumazedier, citado por Fuentes Aguilar, L. (1978),--- las funciones psicológicas del ocio se dividen en tres funciones:

LA FUNCION DE DESCANSO. Su finalidad primordial es la de recuperarse del desgaste físico y mental consecuencia del esfuerzo laboral, librarse de las tensiones y fatigas de una jornada de trabajo y de las obligaciones, de las tareas que hay que efectuar por necesidad o por deber. Las frustraciones personales impulsan a la mayoría de los trabajadores a asignar todo o gran parte de su tiempo libre al descanso, a la pacividad o a la ociosidad peyorativa, entendiéndose ésta como la falta de actividad.

LA FUNCION DE DIVERSION. Así como el descanso es recuperación, la diversión es ruptura, alejamiento de la rutina y del tedio laboral. El trabajo y el estilo de vida urbano provocan fatiga nerviosa, tedio y depresión, a demás de la rutina y la monotonía cotidiana. La vida centrada en el transporte, el trabajo y el sueño, expresan esta dificultad de la vida diaria y es por medio de la diversión al emprender una actividad lúdica que se realiza la verdadera ruptura con los ritmos insensibilizadores de lo cotidiano, por lo tanto, la diversión es lo más próximo a la definición de ocio.

LA FUNCION DE DESARROLLO. Es la más ambiciosa porque estima que después de sus horas de trabajo el individuo tiene aún suficiente energía como para cultivar actividades que pueden formar parte de su desarrollo intelectual, artístico y físico. Depende mucho de su educación y nivel escolar al que se pretende o no su preparación personal, aunque por otra parte es una utopía que uno pueda explotar en su trabajo todas sus potencialidades y aspiraciones.

Todas estas actividades cuando se practican con una mínima constancia y dedicación tienen una virtud especial: la de apoderar

se del interés y convertirse en auténticas nuevas vacaciones.

Las diversas formas de ocupar el ocio son una fuente inagotable de recursos para el hombre de la tercera edad. Cada individuo ha de elegir aquella que más se acomode a sus aptitudes físicas, psicológicas y económicas, no se puede decir en absoluto que unas sean mejores que otras. Para cada persona será mejor aquella que más le ayude a superar la amenaza de la soledad, del aburrimiento y de la decadencia de las facultades psicofisiológicas.

Finalmente, Guillemard citada por Fuentes Aguilar, L. (1978), obtuvo cinco tipos prácticos orientados al análisis de la jubilación, combinando: producción y consumo, trabajo y no trabajo y la relación del individuo jubilado con su existencia biológica, con la organización social y con una estructura dinámica que permite su incorporación al sistema productivo.

TIPO I. Jubilación-Inactividad. La persona en el momento de la jubilación y en razón de los cambios ligados al paso del trabajo al no trabajo, es llevada a modificar su conducta, la que toma un sentido nuevo en relación con los procesos fundamentales de la sociedad.

En el caso de la jubilación-inactividad, todo pasa como si el individuo no se definiera más que en términos de naturaleza humana, como si no fuera más que el soporte de un proceso biológico.

Es entonces cuando es sacado de su entorno social, el no -- trabajo se traduce para él como una expulsión de la sociedad. Su comportamiento ya no es social sino "natural" y tal actitud equivoca lo define totalmente. Su consumo es un consumo de supervivencia y está ligado solo a las necesidades naturales, excluyendo toda satisfacción de las necesidades sociales, no se observa ninguna conducta que exprese alguna inserción social y lo biológico domina las conductas.

TIPO II. Jubilación-Creatividad. En esta posición las personas jubiladas, pasan de una actividad reconocida en el entorno laboral como productiva a otra nueva forma de actividad creadora, socialmente reconocida.

Los antiguos intereses toman la jerarquía de actividad princi

pal en el momento de la jubilación. Puede variar de un individuo a otro la actividad creativa como: tocar un instrumento, dedicarse a alguna técnica artesanal o artística, etc. Tienen como característica común, el estructurar su nueva actividad reemplazando lo pasado.

La jubilación es en este caso, el paso de una actividad productiva, a una nueva forma de actividad creadora socialmente reconocida y valorizada. La persona continúa colaborando en la producción colectiva. Ha permanecido en la organización social por medio de una actividad productiva. Se siente "útil". Es un reajuste entre la función productiva que se realiza y los recursos fisiológicos de individuo.

TIPO III. Jubilación-Familia y Jubilación-Diversión. En la jubilación-familia las relaciones de parentesco son el nexo de intercambios sociales, culturales, afectivos y económicos. El jubilado al no participar en la producción colectiva, se apoya en la familia, que es la base de la organización social y establece una orientación de tipo consumista a través de la misma.

La Jubilación-Diversión, se basa en el consumo. En este caso, el paso del trabajo al no trabajo consiste en abandonar el papel de productor para reforzar el de consumidor.

El tiempo libre obtenido por la jubilación es dedicado al consumo de bienes producidos en el mercado como viajes, televisión, espectáculos, etc. Es necesario resaltar que esta práctica responde cada día más a lo que la sociedad formula para los inactivos.

El papel de consumidor no es en la práctica de tiempo libre un simple sustituto del papel de productor, sino que se valora de una manera diferente. La jubilación toma un sentido de recompensa después de una vida de trabajo y se traduce al nivel de los comportamientos, en una búsqueda perpétua de ocupaciones de distracción.

TIPO IV. Jubilación-Reivindicación. Esta práctica se basa en la relación establecida entre el ser biológico y el ser social y busca transformarlo. Esto es una consecuencia del rechazo que sufren los ancianos en el sistema económico y social operante.

El hecho de ser eliminado de la producción, de ser considerado como indeseable después de haber cumplido con todos los deberes de-

la sociedad y haber ganado el derecho al reposo es una marginación injusta.

A nivel de los comportamientos, esta práctica se traduciría en una participación secundaria, esencialmente a nivel de las asociaciones de ancianos, con la toma de conciencia de una cierta solidaridad que se traduciría en una elevada frecuencia de contactos con los miembros de un mismo grupo de edad.

La jubilación-reivindicación se relaciona con una actitud de acción, enfatizando también la creación. El rechazo del orden existente es el deseo de la introducción de nuevas normas y nuevas actitudes hacia los jubilados.

TIPO V. Jubilación-Participación Pasiva. Esta práctica tiene como característica una adhesión a la sociedad que se manifiesta -- por una intensa participación. Pero esta participación no constituye una contribución a la producción colectiva, ya que el jubilado habiendo sido excluido del mundo del trabajo, no puede representar su integración más que por consumo.

Para estos jubilados existe un comportamiento de subintegración a la sociedad, que se traduce en un consumo elevado que maneja de forma directa al sistema operante con sus orientaciones fundamentales y con sus valores dominantes.

Al nivel de las actividades cotidianas esta práctica se manifiesta, concretamente, por una gran atención a los medios masivos de comunicación, (radio, televisión, periódicos).

Los términos "reivindicación" y "participación", no deben entenderse en base a la intensidad de la persona sino que corresponden al sentido que toman sus comportamientos en relación a las estructuras de la sociedad.

Por último, Guillermand (1978), señala que la ausencia de proyectos mata el deseo de una conducta activa y ésta está relacionada directamente con el estado de salud del jubilado.

De acuerdo a lo anterior, cabría mencionar que un punto de-

vista muy específico es la relación que establece entre el tipo de trabajo desempeñado y el tipo de jubilación en el que se ubica el empleado. No obstante, es pertinente aclarar que esta tipología no es rígida, permite variaciones pues no es posible que las personas se "encajonan" en cierta categoría más es un hecho, que dentro de esta clasificación existen constantes que permiten ubicar a los jubilados en algún tipo específico y como consecuencia permite conocer y comprender mejor la situación individual como social de este sector y así encontrar vías de solución específicas y factibles a su problemática.

Como se ha observado, son múltiples las causas que determinan la actitud de los trabajadores hacia la jubilación, ya que el trabajo proporciona al hombre una identidad y es crucial para el concepto de sí mismo, provee un elemento vital para que exista un equilibrio psicológico, permite la participación y aumenta la autoseguridad. Por lo que al cesarlo, la persona puede oscilar entre dos posiciones: cuando el trabajo proporciona satisfacciones es motivante y es el camino de la realización personal, abandonarlo entonces, puede provocar un aislamiento total y en consecuencia acelerar la muerte; de manera contraria, si el trabajo desarrollado se considera una obligación, una actividad molesta, sin interés ni motivación alguna, dejar de desempeñarlo significa una liberación.

CAPITULO CUARTO

1. - ASPECTO METODOLOGICO.

1.1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

1.1.1. OBJETIVO GENERAL:

* Conocer y comparar las actitudes hacia la Jubilación, que presentan un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público antes de que ésta acontezca.

1.1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

* En el presente estudio se espera encontrar una relación significativa en las Actitudes de la Jubilación de ambos grupos, en base a los factores: Experiencia y Productividad, Metas y Logros, Economía, Potencialidad para Trabajar, Negativismo y Tiempo Libre.

* Así mismo, se espera encontrar un factor significativo que diferencie a ambos grupos.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿ Cuáles son las diferencias que existen en las Actitudes hacia la Jubilación en un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, en base a los factores: Experiencia y Productividad, Metas y Logros, Economía, Potencialidad para Trabajar, Negativismo y Tiempo Libre ?

1.3. HIPOTESIS.

Del problema anteriormente planteado, se proponen las siguientes hipótesis:

- Ha₁ = Existe diferencia significativa en la Actitud hacia la Jubilación entre un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto al factor Experiencia y Productividad.
- Ha₂ = Existe diferencia significativa en la Actitud hacia la Jubilación entre un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto al factor Metas y Logros.
- Ha₃ = Existe diferencia significativa en la Actitud hacia la Jubilación entre un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto al factor Economía.
- Ha₄ = Existe diferencia significativa en la Actitud hacia la Jubilación entre un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto al factor Potencialidad para Trabajar.
- Ha₅ = Existe diferencia significativa en la Actitud hacia la Jubilación entre un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto al factor Negativismo.
- Ha₆ = Existe diferencia significativa en la Actitud hacia la Jubilación entre un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto al factor Tiempo Libre.

1.4. DEFINICION DE VARIABLES.

VARIABLE DEPENDIENTE:
DEFINICION OPERACIONAL:

Actitudes hacia la Jubilación. - Es la predisposición organizada para pensar, sentir, percibir y comportarse en cierta forma ante un referente u objeto, en este caso la Jubilación.

(Kerlinger, F. 1984. Pág.348)

Jubilación. - Significa eximir del servicio activo o trabajo por razones de antigüedad, ancianidad o imposibilidad física, a la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo civil o militar, asignándole una pensión vitalicia en recompensa a los servicios prestados.

(Farrell, A. 1979. Pág. 112)

FACTORES O INDICADORES:
DEFINICIONES CONCEPTUALES:

Experiencia y Productividad: Cúmulo de conocimientos y vivencias encaminadas al rendimiento y la creación.

Metas y Logros: Alcanzar satisfacción por la consecución de un objetivo.

Economía: Aceptar la pensión jubilatoria como satisfactoria y tener alguna actividad que sea remunerada.

Potencialidad para Trabajar: Sentirse capacitado para seguir produciendo.

Negativismo: Estar inconforme con el trabajo y las relaciones laborales.

Tiempo Libre: Disfrutar y aprovechar el tiempo libre.

(López-Araiza, M.C. y Noe, P. 1987. Pág.83)

VARIABLES INDEPENDIENTES:

Empleados Pre-Jubilados que:

* Laboran en la Iniciativa Privada (Sujetos al régimen que les otorga el IMSS).

* Laboran en el Sector Público (Sujetos al régimen que les otorga el ISSSTE).

Empleados Pre-Jubilados, son aquellas personas que ya pueden ser apartadas del servicio activo o trabajo que desempeñan por razones de edad o antigüedad y por las razones que la Ley estipula.

(Autor)

1.5. MUESTRA DE INVESTIGACION.

Para el presente estudio se seleccionaron dos muestras extraídas de dos poblaciones diferentes, constituyéndose así un total de 80 sujetos. De los cuales 40 pertenecieron a la Iniciativa Privada y 40 pertenecieron al Sector Público. Utilizándose un Muestreo No -- Probabilístico Intencional, ya que la elección de los sujetos no se realizó al azar, eligiéndose la muestra de acuerdo a los intereses del investigador.

Ambas muestras quedaron constituídas por ambos sexos, con un rango de edad que fluctuó entre los 50 y 65 años, ya que dentro de este rango están los empleados que por razones de edad o antigüedad pudieran ser ya apartadas del trabajo que desempeñan pero que a la fecha continúan trabajando. Quedando la muestra finalmente de la siguiente manera:

45 hombres y 35 mujeres en total, de los cuales 22 hombres y 18 mujeres pertenecen a la Iniciativa Privada y 23 hombres y 17 mujeres pertenecen al Sector Público.

1.6. DISEÑO DE INVESTIGACION.

Se aplicó un diseño de investigación Pre-Experimental, de un caso con una sola medición $X O_1$ con un nivel de investigación Confirmatorio, en donde:

X = Al tratamiento experimental o variable independiente

O_n = Observaciones realizadas con los instrumentos de medición de la variable dependiente.

1.7. INSTRUMENTO DE MEDICION.

Para la presente investigación se utilizó el "Cuestionario de Actitudes hacia la Jubilación", elaborado, validado y determinado con un nivel aceptable de confiabilidad por las Lics. Ma. Cristina-López-Araiza y Patricia Noe Hoyos, en 1987.

El Cuestionario está basado en el método de rangos sumariados de Likert, en el que se proponen 5 alternativas:

Totalmente de Acuerdo
De Acuerdo
Indeciso
En Desacuerdo
Totalmente en Desacuerdo

(Padua, P. 1982.pág.216)

Se elaboraron en un principio las áreas del cuestionario en base a las consecuencias sociales y psicológicas que conlleva la Jubilación, según el artículo de Bradford, P. (1980), en el que menciona que las empresas satisfacen ciertas necesidades psicológicas básicas, algunas de ellas son: Aceptación, Socialización, Metas y Logros, Reconocimientos, Poder e Influencia, Situaciones de Apoyo, Rutinas y Tiempo Libre, Relaciones Maritales y Actitudes Sociales.

Concluyendo para el Cuestionario las siguientes áreas: Experiencia y Productividad, Metas y Logros, Economía, Potencialidad-

para Trabajar, Negativismo y Tiempo Libre.

Para su medición se formularon un total de 66 afirmaciones - para el Cuestionario Piloto, cumpliendo con los requerimientos necesarios para la elaboración de una escala de Actitudes.

(Nadelsticher, A. 1983. pág.16)

1.7.1. Validez del Cuestionario de Actitudes hacia la Jubilación.

La validez del "Cuestionario de Actitudes hacia la Jubilación", fué obtenida a través del análisis factorial; inicialmente se obtuvieron 21 factores. Después de rotar los datos, se sacaron dos matrices Pattern y Structure, la que mejor se adaptó al contenido de los ítems fué la matriz Structure, la cual mostró 12 factores con valor Eigen mayor o igual a 1.00, que explican el 81% de la varianza total.

De cada uno de los factores se eligieron las preguntas con pesos factoriales mayor o igual a 0.30 y se definieron de acuerdo a su contenido conceptual en:

FACTOR 1. EXPERIENCIA Y PRODUCTIVIDAD. Cúmulo de conocimientos y vivencias encaminadas al rendimiento y la creación.

FACTOR 2. METAS Y LOGROS. Alcanzar satisfacción por la consecución de un objetivo.

FACTOR 3. ECONOMIA. Aceptar la pensión jubilatoria como satisfactoria y tener alguna actividad que sea remunerada.

FACTOR 4. INTERACCION SOCIAL. Frecuencia, intencidad y satisfacción en las relaciones interpersonales.

FACTOR 5. POTENCIALIDAD PARA TRABAJAR. Sentirse capacitado para seguir produciendo.

FACTOR 6. INTEGRACION A LA SOCIEDAD. Participación y aceptación social.

FACTOR 7. NEGATIVISMO. Estar inconforme con el trabajo y las relaciones laborales.

FACTOR 8. AISLAMIENTO. Falta de adaptación y aceptación de la jubilación.

FACTOR 9. ADAPTACION. Ajuste social en la jubilación.

FACTOR 10. LIMITACIONES SOCIALES. Refugiarse en la familia ante la limitación económica y de progreso que impone la sociedad a los jubilados.

FACTOR 11. Se eliminó solo por constar de dos preguntas.

FACTOR 12. TIEMPO LIBRE. Disfrutar y aprovechar el tiempo libre.

1.7.2. Confiabilidad del Cuestionario de Actitudes hacia la Jubilación.

Se obtuvo la consistencia interna para cada uno de los 12 factores del Cuestionario de Actitudes hacia la Jubilación por medio del Alpha de Cronbach. Para conocer el poder de cada ítem dentro de los factores, se procedió a calcular la confiabilidad del factor quitando la influencia de ese ítem. De acuerdo al Alpha de Cronbach, para que un factor se considere confiable, tiene que ser mayor o igual a .60, quedando finalmente 6 factores con nivel de confiabilidad aceptable. (ANEXO 1).

CONFIABILIDAD POR FACTOR DEL CUESTIONARIO DE ACTITUDES
HACIA LA JUBILACION

FACTOR	NOMBRE	NUMERO DE ITEMS	ALPHA DE CRONBACH
1	Experiencia y Productividad	7	.67507
2	Metas y Logros	7	.71018
3	Economía	4	.60318
4	Interacción Social	4	.58148
5	Potencialidad para Trabajar	3	.62906
6	Integración a la Sociedad	2	.46441
7	Negativismo	2	.62078
8	Aislamiento	2	.40798
9	Adaptación	4	.50229
10	Limitaciones Sociales	3	.22758
11	Se eliminó		
12	Tiempo Libre	4	.75650

TABLA DE LOS ITEMS DEL CUESTIONARIO DE ACTITUDES
HACIA LA JUBILACION

FACTOR	VALOR EIGEN	PORCENTAJE DE LA VARIANZA EXPLICADA	PORCENTAJE ACUMULADO
1	8.10024	21.8	21.8
2	6.00361	16.1	37.9
3	3.17144	8.5	46.4
4	2.05246	5.5	51.9
5	1.83002	4.9	56.8
6	1.50237	4.0	60.9
7	1.43343	3.9	64.7
8	1.37902	3.7	68.4
9	1.26034	3.4	71.8
10	1.20131	3.2	75.0
11	1.16501	3.1	78.2
12	1.03389	2.8	81.0

1.8. PROCEDIMIENTO.

Para aplicar el Cuestionario de Actitudes hacia la Jubilación, a empleados de la Iniciativa Privada y el Sector Público, inicialmente fué necesario encontrar a diferentes empresas de ambos sectores, que me permitieran el acceso con las personas que cubrieran con los requisitos pertinentes para el presente estudio. Es decir, empleados Pre-Jubilados (hombres y mujeres) cuya edad oscilara entre 50 y 65 años. Rango correspondiente al proceso jubilatorio por razones de edad o antigüedad.

Las Empresas quienes brindaron las facilidades para la realización de la investigación fueron las siguientes: General Motors, S.A., Seguros América, S.A., e ICI de México, S.A., pertenecientes a la Iniciativa Privada. Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología -- (SEDUE), Tesorería del Distrito Federal y El Banco de Comercio -- S.N.C. (BANCOMER), pertenecientes al Sector Público.

La aplicación del Cuestionario se llevó a cabo de la siguiente manera:

En tres de ellas, el Departamento de Personal, me puso en contacto directo con los empleados mayores de 49 años.

Me presenté con cada uno de ellos diciendo: Soy estudiante de la Universidad Intercontinental y estoy realizando un estudio sobre las Actitudes que tienen las personas hacia la Jubilación, me gustaría que me hiciera el favor de colaborar conmigo, contestando este Cuestionario.

Una vez que aceptaban colaborar, les repartí el Cuestionario y les expliqué las instrucciones, enfatizando su calidad de anónimo y mencionándoles que si tenían alguna duda la externaran.

Ya aclaradas las instrucciones, por el poco tiempo con el que contaban, fué necesario dejarles el Cuestionario, los cuales recogí a los tres días, agradeciendo su ayuda.

En el caso de las otras tres Empresas, fuí preguntando a las personas que consideraba se encontraban dentro del rango de edad de la muestra, su edad y si ésta entraba en el rango antes mencionado, pedía su colaboración y si ésta era afirmativa, me presentaba

de la misma manera que en las otras Empresas. Se leyó con cada uno de ellos las instrucciones del Cuestionario, explicándoles las dudas que tenían y se esperó a que lo contestaran.

En algunos casos, se tuvo que ayudar a las personas a leer les las afirmaciones y anotar sus respuestas. Al finalizar se agradeció su colaboración y a muchos de ellos se les escuchó en sus comentarios al respecto.

La aplicación del Cuestionario, se llevó a cabo de manera inmediata, es decir, no se aplicó un estudio Piloto, ya que para la validez y confiabilidad del mismo, las autoras realizaron un estudio previo.

Las respuestas de los Cuestionarios, se procesaron por Computadora, a través del paquete estadístico S.P.S.S. (Statistical Package for the Social Sciences). IBM. PC/XT.

CAPITULO QUINTO

1. ANALISIS ESTADISTICO.

Con los totales obtenidos de la calificación cuantitativa de la prueba que se aplicó a la población en estudio, se utilizó un Análisis Estadístico de Comprobación entre Medias, que tiene como finalidad, ver si existen diferencias entre las mismas y poder así, aceptar o rechazar la hipótesis Nula.

Dado a que la población es muy grande, se trabajó con muestras pequeñas (40 sujetos por grupo), por lo que se utilizó la razón "T", para compensar estadísticamente la distribución normal de la muestra con respecto a la población.

La fórmula estadística de la razón "T" se presenta a continuación:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

En donde: X_1 = Media del grupo 1

X_2 = Media del grupo 2

S_1 = Desviación standar del grupo 1

S_2 = Desviación standar del grupo 2

N_1 = Número de elementos del grupo 1

N_2 = Número de elementos del grupo 2

• Las medias obtenidas de la combinación de los dos grupos (I-

niciativa Privada y Sector Público) y los 6 Indicadores del Cuestionario de Actitudes hacia la Jubilación, dieron un total de 12 Medias y 12 Desviaciones Standar, mismas que se presentan en la tabla de resultados.

Para el caso del indicador Experiencia y Productividad, al sustituir las variables de la fórmula de la razón "t" se obtiene -- una tc (t calculada) = a 0.61

Es decir:

$$t = \frac{2.9607 - 2.9107}{\sqrt{\frac{0.391^2}{40} + \frac{0.339^2}{40}}} = 0.61$$

Razón t calculada = 0.61 Razón t de tablas = 1.944 Grados de Libertad (gl) = 78 Probabilidad = 0.05
--

Por otra parte, el valor en las tablas de la "T" de Student, con 78 grados de libertad (gl = 40 = 40 - 2) y un nivel de confianza de 0.05 (es decir, 5 veces o menos de ocurrencia entre 100) es de 1.994, el cual es mayor a la "T" de Student calculada para cada Indicador, con excepción del factor Negativismo. Esto es, para poder rechazar la Hipótesis Nula con un nivel de confianza de 0.05-- con 78 gl, nuestra razón tc debe ser mayor o igual a la tt.

En el caso del factor experiencia y productividad obtuvimos una razón t de 0.61, la cual es menor a la tc y por lo tanto rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula. es decir-- No existen diferencias significativas en las medias de ambos grupos, con respecto a la Actitud hacia la Jubilación.

Para el indicador Metas y Logros se obtuvo una tc de -0.46- la cual es menor a la tt de 1.994 por lo que se rechaza Ha y se acepta Ho, es decir, no existen diferencias significativas en las medias de ambos grupos, con respecto a la Actitud hacia la Jubilación.

En el indicador Economía se obtuvo una tc de 1.52 la cual es menor a la tt de 1.994 por lo que se rechaza Ha y se acepta Ho, es decir, no existen diferencias significativas en las medias de ambos grupos con respecto a la Actitud hacia la Jubilación.

Para el factor Potencialidad para Trabajar se obtuvo una t_c de 0.35 la cual es menor a la t_t de 1.994 por lo que se rechaza H_a y se acepta H_o , es decir no existen diferencias significativas en las medias de ambos grupos con respecto a la Actitud hacia la Jubilación.

En el factor Negativismo se obtuvo una t_c de 3.55 la cual es mayor a la t_t de 1.994 por lo que se acepta H_a y se rechaza H_o es decir, si existen diferencias en las medias de ambos grupos con respecto a la Actitud hacia la Jubilación.

Y por último, para el indicador Tiempo Libre se obtuvo una t_c de 0.34 la cual es menor a la t_t de 1.994, por lo que se rechaza la H_a y se acepta H_o , es decir no existen diferencias significativas en las medias de ambos grupos con respecto a la Actitud hacia la Jubilación.

Los resultados anteriores, nos revelan la aceptación de la Hipótesis Nula en los Indicadores 1,2,3,4 y 6, a diferencia del indicador 5 en donde se rechaza la Hipótesis Nula, aceptándose así la Hipótesis Alternativa en dicho factor; obteniéndose los siguientes resultados:

- H_{o1} = No existe diferencia significativa en la Actitud hacia la Jubilación entre un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto al factor Experiencia y Productividad.
- H_{o2} = No existe diferencia significativa en la Actitud hacia la Jubilación entre un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto al factor Metas y Logros.
- H_{o3} = No existe diferencia significativa en la Actitud hacia la Jubilación entre un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto al factor Economía.
- H_{o4} = No existe diferencia significativa en la Actitud hacia la Jubilación entre un grupo de empleados de la Iniciativa Privada

y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto al factor Potencialidad para Trabajar.

H_{a5} = Existe diferencia significativa en la Actitud hacia la Jubilación entre un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto al factor Negativismo.

H_{o6} = No existe diferencia significativa en la Actitud hacia la Jubilación entre un grupo de empleados de la Iniciativa Privada y un grupo de empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto al factor Tiempo Libre.

R E S U L T A D O S

FACTORES	MEDIA DEL GRUPO 1 SECTOR PUBLICO	MEDIA DEL GRUPO 2 INICIATIVA PRIVADA	DESVIACION STANDAR DEL GRUPO 1	DESVIACION STANDAR DEL GRUPO 2	T CALCULADA	1 DE TABLAS
1. Experiencia y Productividad	2.9607	2.9107	.391	.339	0.61	1.994
2. Metas y Logros	3.0179	3.0893	.698	.677	-0.46	1.994
3. Economía	2.6813	2.5188	.494	.461	1.52	1.994
4. Potencialidad para Trabajar	3.5000	3.4500	.658	.616	0.35	1.994
5. Negativismo	2.9125	2.1375	1.068	.877	3.55	1.994
6. Tiempo Libre	3.0875	3.0250	.894	.757	0.34	1.994

2. INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación - realizada, se observa que no existen diferencias significativas en la Actitud hacia la Jubilación, entre los empleados de la Iniciativa Privada y los empleados del Sector Público, antes de que ésta acontezca, con respecto a los factores: Experiencia y Productividad, Metas y Logros, Economía, Potencialidad para Trabajar y Tiempo-Libre.

Lo cual nos habla de que los empleados de ambos sectores-- aun aquellos que pudieran ya retirarse o jubilarse, buscan dentro de sus actividades laborales alcanzar un cúmulo de conocimientos- y vivencias que puedan encaminar al rendimiento y a la creación,- con la finalidad de lograr su satisfacción personal por la consecución de un objetivo. Razón por la cual se sienten aún capacitados- para seguir produciendo, por lo que muchos de ellos después de - jubilados buscan continuar con alguna actividad que a su vez pueda ser remunerada.

Ambos grupos de empleados no desean la jubilación sino que quisieran prolongar su estadío en su trabajo.

No la ven como un merecido descanso, sino la perciben con una gran tristeza, ya que significa abandonar el trabajo de tantos años, que representa diversas funciones para la persona, como -- son la productividad, la respetabilidad de otros, la creatividad, - la pertenencia a un grupo, etc.

De ahí que exista un número considerable de personas que-- después de jubilados se vuelvan a emplear. Ya que para ellos la-- jubilación en la mayoría de los casos no representa haber cumplido con las metas propias. Para ellos el trabajo brinda la oportunidad- de enfrentar actividades nuevas que representan un nuevo reto en su desarrollo personal.

Sin embargo, aún cuando los sujetos de las dos muestras ma-- nifestaron las mismas opiniones hacia la jubilación; en el indicador Negativismo, donde los resultados obtenidos demuestran la existen- cia de que si existe diferencia de Actitud en la media de ambos -- grupos; aceptándose así la Hipótesis Alternativa; nos hace notar que-

los empleados del Sector Público, en contraste con los empleados de la Iniciativa Privada, manifiestan una actitud inconforme con el trabajo y con las relaciones laborales.

Esto pudiendo deberse a que las condiciones de trabajo de los servidores públicos de base, no dan oportunidades de ascender ya que están sujetos a los cambios políticos que inevitablemente se dan en las Instituciones de Gobierno, limitando así, en ocasiones a personas muy preparadas a ocupar puestos de confianza. Lo que ocasiona un estancamiento laboral para ellos y un menor desarrollo profesional y personal, que a su vez genera fricciones entre las relaciones de trabajo.

Por otro lado, la misma actitud presentan algunos empleados de confianza, cuando se ven impedidos de ascender al puesto inmediato superior, en virtud de que pertenecen al mismo grupo político y si consideramos la incertidumbre que tienen por conservar su trabajo, cuando hay cambios de funcionarios y no saben si van a ser ratificados en su puesto, mayor puede llegar a ser su insatisfacción.

Por último, las imposiciones políticas que se llegan a dar en ambos puestos; tales como la movilización de personal, sin tomarlos en cuenta, o bien, el nombramiento de un jefe en un área que no corresponde a su perfil de puesto, así como el nombramiento de un jefe que no corresponde al grupo político en funciones, pueden ser la causa de las insatisfacciones laborales que manifiestan los empleados gubernamentales.

Esto último destaca la importancia de la relación tan estrecha que guarda "El Empleo y el Retiro", tratado en capítulos anteriores, en donde cabe mencionar que en la medida en cómo se sienta el individuo en relación al empleo, tiene impacto en cómo verá la perspectiva de Retiro.

Ya que si bien, el empleo es una necesidad esencial, que provee al ser humano de una fuente de ingresos y le proporciona un fin y significado en su vida. La actitud hacia la Jubilación estará determinada por la posición que el hombre tuvo ante su propio trabajo a lo largo de su vida. De aquí, que para algunas personas el retiro signifique la oportunidad de librarse de algo desagradable y para otros signifique una etapa placentera a nuevas posibilidades.

3. CONCLUSIONES.

A través de la revisión bibliográfica y de la investigación realizada, fué posible darme cuenta de que no se le ha prestado la importancia que merece el trabajo dirigido a orientar y preparar con la debida anticipación a todas aquellas personas, que aún cuando se encuentran lejos de jubilarse, algún día tendrán que hacerlo.

De aquí, que una cantidad considerable de trabajadores, definitivamente encuentra en la Jubilación, una experiencia difícil y una proporción más grande se acerca al Retiro con resistencia o miedo.

Por lo anterior, es evidente que las personas en general se rehusan hablar sobre el retiro de sus actividades; ya que el fenómeno de la Jubilación es un ejemplo del cambio del rol que experimentan las personas a través de su vida y que muestra además el contenido social del proceso del envejecimiento.

En la sociedad actual, referirse al proceso jubilatorio, implica tratar sobre vejez y viejo, es obviamente algo que la mayoría de nosotros preferiríamos no ser, ya que si consideramos que dicho término implica una serie de cambios físicos y psicológicos que la sociedad utiliza para marginar al hombre como improductivo, al establecer los límites de capacidad para que pueda desarrollar un trabajo; como si el hecho de que las capacidades tanto físicas como intelectuales ya empezando a declinar, impidan la capacidad de trabajar; genera en las personas de edad un miedo a que se les considere inútiles, improductivos y se les rechace.

De aquí, que de acuerdo a los resultados obtenidos del estudio, tanto los empleados de la Iniciativa Privada como los empleados del Sector Público hayan manifestado la misma actitud hacia la Jubilación, en cuanto a la necesidad de sentirse capacitados para seguir produciendo y continuar enriqueciendo sus conocimientos y vivencias, encaminadas al rendimiento y la creación; alcanzando así, la satisfacción personal por la consecución de un objetivo. Se resisten a la jubilación y se preocupan por aprender y rendir en su trabajo.

Y aún cuando estadísticamente se hayan presentado diferencias en cuanto al indicador Negativismo; referente a la inconformidad con

el trabajo y las relaciones laborales que manifestaron los empleados del Sector Público en relación a los empleados de la Iniciativa Privada; pudo observarse por experiencia directa que la mayoría de ellos, aún aquellos que ya debieron jubilarse, por razones de edad o antigüedad, no lo han hecho por el temor de no saber qué hacer después de jubilados, aunado a la inseguridad económica que tienen muchos de ellos.

Esto nos habla entonces, por una lado, que aún cuando ambos grupos de empleados hayan manifestado la misma actitud en aceptar la pensión jubilatoria, buscan continuar desarrollando alguna actividad remunerada, que les permita recibir un ingreso adicional, con la que mejoren su situación económica y, bajo un aspecto psicológico, les permita continuar siendo personas productivas y útiles.

Y por otro lado, nos permite observar, que aunque ambos grupos hayan mostrado igual actitud con respecto al saber disfrutar del Tiempo Libre; pocas expectativas demuestran tener en relación al mismo; toda vez que carecen de orientación e información, que les permita conocer la cantidad de posibilidades a realizar en esta nueva etapa de su vida.

En síntesis, podemos darnos cuenta de que la problemática del jubilado surge antes de la jubilación. Nace por la falta de significado, de identificación con el propio trabajo y con el paso drástico del trabajo al no trabajo.

Por esta razón, una preparación al retiro se impone como un elemento de educación social que permita hacer conciencia de las dificultades que supone y de los enriquecimientos que puede aportar.

Por tal motivo cabe señalar, la necesidad de implementar en las empresas, cursos formales de capacitación, años antes de que ésta acontezca, enfatizando los aspectos legales, la salud, la habitación y las oportunidades de trabajo; además de un énfasis en la planeación económica y de tiempo libre.

Por otra parte, es fundamental resolver la situación económica del jubilado, por lo que es importante que las empresas consideren las ventajas que ofrecen las Instituciones Bancarias al ofrecerles que

adopten el plan de "Pensiones y Jubilaciones" que consiste en que el personal de nuevo ingreso acepta que la Empresa le deduzca de un 5 a 10% de su salario mensual y la Empresa aporta otro porcentaje igual, con la finalidad de formar un fondo de Pensión o Jubilación, para que cuando llegue el día de su retiro, la persona reciba una cantidad tan atractiva que no le permita atravesar penurias.

Ahora bien, sería conveniente que una vez comprobada que las condiciones físicas e intelectuales del trabajador son adecuadas para continuar desempeñando satisfactoriamente su labor, las empresas permitieran a éste la opción de continuar laborando y convertirse en supervisor o maestro, de las nuevas generaciones. Y así, formar un nuevo equipo de trabajo constituido por jóvenes y personas de edad que con la fuerza e inquietud del Joven y la experiencia y sabiduría de los Adultos, alcancen a corto plazo mejores resultados y mayores beneficios para las empresas.

Otro punto de gran importancia es disminuir la brecha entre el trabajo y el no trabajo, de tal manera que el Estado continúe fomentando y promoviendo actividades educativas, culturales, recreativas y deportivas que permitan al trabajador desarrollar sus habilidades y sus capacidades creativas, concientizándolo de que la Jubilación no significa "relegación y muerte", sino una oportunidad para explorar nuevos horizontes.

Por último, es conveniente precisar que por preparar, entiendo educar y que esta educación a la jubilación se ofrezca en dos etapas: Una Pre-Jubilatoria y otra Jubilatoria, con la finalidad de que la Jubilación o Retiro deje de ser para muchos un acontecimiento penoso y negativo.

4. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.

Al estar conciente de las limitaciones del presente estudio de investigación, se ponen a consideración algunas sugerencias que permitan enriquecer más los hallazgos obtenidos.

- 1.- Considerar diferentes rangos empresariales, con la finalidad de conocer las diferencias de Actitud que hacia la Jubilación tienen, empleados de diferentes puestos.
- 2.- Considerar el nivel Socioeconómico al que pertenecen los empleados Pre-jubilados, con la finalidad de conocer si varían y de qué forma, las Actitudes hacia la Jubilación.
- 3.- Equiparar el número de mujeres y de hombres, con la finalidad de conocer y comparar las Actitudes hacia la Jubilación.
- 4.- Dentro del rango de edad, establecido en el presente estudio (50 a 65 años de edad), procurar tomar un número de sujetos que tengan 50 años, otro grupo igual que tengan 51 años, y así sucesivamente hasta los 65 años, con el fin de conocer la diferencia de Actitudes hacia la Jubilación, de acuerdo a los años que le faltan para su Retiro.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Jacobson, D. (1974). Planning for Retirement and Anticipatory Attitudes Towards withdrawal from Work. Pág.78.
- 2.- Gerard, I. (1982). Algunos Aspectos Psicológicos, Físicos y Sociales de la Vejez para una mejor comprensión del Jubilado. Pág. 69.
- 3.- Jacobson, D. (1974). Op. Cit. Pág. 79.
- 4.- Pearson, M. (1957). The Transition from Work to Retirement. Pág. 31.
- 5.- Barron, M. (1961). The Aging American: an Introduction to Social Gerontology and Geriatrics. Pág.20.
- 6.- Jacobson, D. (1974). Op. Cit. Pág.80.
- 7.- Diccionario de Psicología. (1986). Pág.226.
- 8.- Bize, P. y Vallier, C. (1973). Una Nueva Vida: La Tercera - Edad. Pág.63.
- 9.- Kastambaum, R. (1980). Vejez: Años de Plenitud. Pág.22.
- 10.- Bize, P. y Vallier, C. (1973). Op. Cit. Pág.66.
- 11.- Ibidem. Pág.67.
- 12.- Ibidem. Pág.67.
- 13.- Gambleta, M.C. (1985). El Aislamiento en los Ancianos. Pág.32.
- 14.- Bize, P. y Vallier, C. (1973). Op. Cit. Pág.73.
- 15.- Tibbitts, C. (1960). Aging in Today's Society Prentice Hall.- Pág. 318-320.
- 16.- Ley Federal del Trabajo. (1968).
- 17.- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. (1988).
- 18.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (1987).
- 19.- Bize, P. y Vallier, C. (1973). Op. Cit. Pág.220.
- 20.- Riley, M. y Foner, A. (1968). Aging and Society. Pág.24.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Aiken, L. (1978). Later Life. Filadelfia: W.B. Saunders Company. pag. 45-50.
- 2.- Atchley, R. (1976). The Sociology of Retirement. Cambridge, Massachusetts: Halsted Press Division. pag. 68-75.
- 3.- Barron, M. (1961). The Aging American: an Introduction to Social Gerontology and Geriatrics. New York: Cromwell. pag. 6-10.
- 4.- Bize, P. y Vallier, C. (1975). Una Nueva Vida: La Tercera Edad. Bilbao: Ed. Mensajero. Pags. 57-81, 191, 200, 207-209.
- 5.- Romero, J. y Otros. (1988). Manual para la Elaboración de Tesis. Coordinación de Investigación. Facultad de Psicología. Universidad Intercontinental. México, D.F. 2a. Edición. pags. 1-64.
- 6.- Borgess, E. y Otros (1958). Occupational Differences in Attitudes towards aging and Retirement. Journ. of Gerontology. pags. 203--206.
- 7.- Bradford, Leland, P. (1980). ¿Está usted preparado para su Retiro?. Biblioteca Harvard de Administración de Empresas. Harvard Business Review. Harvard. pags. 281-300.
- 8.- Bromley, D.B. (1966). The Psychology of Human Aging. Great Britain: Penguin Books. pags. 70-78.
- 9.- Diekelman, N. (1978). Pre-Retirement Counseling. American Journ of Nursin. pags. 1337-1338.
- 10.- Donahue, W. Orbach, Pollak. (1960). Retirement: The Emerging Social Pattern. Tibbits Ed. Handbook of Social Gerontology. University of-- Chicago Press. Chicago. pags. 330-406.
- 11.- Fuentes Aguilar, L. (1978). Salud y Vejez. México, D.F: Ed. El C--ballito. pags. 35-45.
- 12.- Gamiteca, Dominguez, M.C. (1985) El Aislamiento en los Ancianos.--- Tesis UIA. Maestro en Psicología. México, D.F. pags. 32, 60.
- 13.- Geist, H. (1977). Psicología y Psicopatología del Envejecimiento. Buenos Aires, Argentina. Biblioteca de Psicología Evolutiva. Pags. 12,-28 y 31.

- 14.- Gerard, I. (1982). Algunos Aspectos Psicológicos, Físicos y Sociales de la Vejez para una mejor comprensión del Jubilado. Tesis Profesional. UIA. Licenciado en Psicología. México, D.F. pag.69.
- 15.- Jacobson, D. (1974). Planning for Retirement and Anticipatory Attitudes Towards withdrawal from Work. British: Journ of Guidance and Counseling. pags. 75-85.
- 16.- Kastembaum, R. (1980). Vejez: Años de Plenitud. México, D.F. Ed. Harla. Colección la Psicología y Tú. pags. 6-15, 22-26, 75-77, 97.
- 17.- Kenny, J. (1977). ¿Pre-retirement Planning, why bother?; Canadian Training Methods, Vol.6. pags.21-22.
- 18.- Kerlinger, F.N. (1981). Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología. México, D.F. Ed. Interamericana. pag. 48.
- 19.- Kupers, J. y Bengston, V. (1973). Social Breakdown and Competence: a Model of Normal Aging. Human Development. Vol 16 (3), - pags. 181-201.
- 20.- Lara de Santiago, E. (1984). Aspectos Psicológicos del Proceso de Envejecimiento. Segundo Seminario de Asistencia Social al Anciano, DIF. pags.57-59, 79.
- 21.- Levin, J. (1984). Fundamentos de Estadística en Investigación Social. México, D.F.; Ed. Harla.
- 22.- Ley Federal del Trabajo. (1988). México, D.F.: Ed. Porrúa.
- 23.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (1988). México, D.F.: Ed. Porrúa.
- 24.- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. (1988). México, D.F.- Ed. Porrúa.
- 25.- López-Araiza, M.C. y Nov Hoyos, P. (1987). Relación entre Actitudes hacia la Jubilación y Autoestima en personas Jubiladas y no Jubiladas. Tesis UIA. Licenciado en Psicología. México, D.F. pags. -- 3-14, 16-21, 83.
- 26.- Mishara, B. y Riedel, R. (1986). El Proceso de Envejecimiento: Madrid: Ed. Morata, S.A. pags. 63-68, 75-76, 105, 122-124, 128.
- 27.- Nadelsticher, Mitrani, A. (1983). Técnicas para la Construcción de Cuestionarios de Actitudes u Opción Múltiple. México, D.F.: Instituto Nacional de Ciencias Penales. pag. 16.

- 28.- Padúa, J. (1982). Técnicas de Investigación Aplicadas a las Ciencias Sociales. México, D.F. Ed. Fondo de Cultura Económica. pag. 216.
- 29.- Pearson, M. (1957). The Transition from Work to Retirement. Occupational Psychology. pag.31.
- 30.- Richard, S. Livson, I. y Peterson, P. (1962). Aging and Personality. New York: Miley.
- 31.- Riley, M. y Foner, A. (1968). Aging and Society. Vol. 1. An Inventory of Research Findings. New York: Russell Sage Foundations.
- 32.- Sanchez Caro, J. y Ramos, F. (1985). La Vejez y sus Mitos. Barcelona: Ed. Salvat. pag.32.
- 33.- Tibbitts, C. (1960). Aging in Today's Society Prentice Hall, Inc.- New Jersey. pags. 318-320.
- 34.- Zinberg, N. y Kaufman, I. (1980). Psicología Normal de la Vejez.- Buenos Aires, Argentina: Ed. Paidós. pags. 13, 44, 86-87.

(81)

ANEXOS

ANEXO I

CUESTIONARIO DE ACTITUDES HACIA LA JUBILACION

INSTRUCCIONES

En la siguiente hoja se encuentran una serie de afirmaciones y de de bajo de cada afirmación, cinco alternativas que son:

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Elija la respuesta que crea va más de acuerdo con su manera de - pensar. Conteste lo más sinceramente posible y marque con una cruz en cima del número seleccionado.

Es importante que no deje ninguna afirmación sin contestar y no se detenga a pensar demasiado en sus respuestas, conteste lo primero que - le venga a la mente.

El Cuestionario es anónimo y no hay respuestas buenas ni malas, - porque cada quien posee sus propios puntos de vista.

GRACIAS

1.- El retiro es la forma de decir que ya No se es apto para trabajar.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

2.- La jubilación es símbolo de poca productividad.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

3.- La jubilación significa haber cumplido con todas las metas propias.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

4.- Los jubilados son personas respetables.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

5.- El retiro es una fase de la vida esperada con ansia.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

6.- Con el retiro se aprovecha mejor el tiempo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

7.- Después de jubilarse el trabajo se extraña.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

8.- La jubilación significa estar satisfecho por todo lo trabajado.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

9.- Las personas jubiladas son poco creativas.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

10.- Los retirados son una carga para la sociedad.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

11.- Por su experiencia una persona jubilada puede dar capacitación.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

12.- La situación económica del jubilado le causa insatisfacción.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

13.- Ya No se tiene la misma capacidad para trabajar después de jubilarse.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

14.- Una persona jubilada tiene las mismas facultades que cuando trabajaba.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

15.- Una persona jubilada debe de trabajar.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

16.- Es necesario tener otros ingresos además de la pensión jubilatoria.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

17.- Una desventaja del retiro es apartarse de los compañeros y jefes de trabajo de tantos años.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

18.- Con el retiro se tienen menos preocupaciones.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

19.- Los jubilados son tan productivos como cualquier persona.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

20.- El jubilado tiende a compartir sus experiencias con los demás.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

21.- Jubilarse significa descansar.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

22.- Los jubilados son valiosos por su experiencia y sabiduría.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

23.- La pensión es suficiente para que el jubilado viva.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

24.- La jubilación es el tiempo en que se puede hacer lo que siempre se ha querido.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

25.- La jubilación significa tranquilidad.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

26.- El retiro es necesario.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

27.- Es preferible jubilarse que seguir trabajando.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Distribución de Items Dentro de Cada Factor

EXPERIENCIA Y PRODUCTIVIDAD: Items, 2, 9, 10, 11, 19, 20 y 22.

METAS Y LOGROS: Items, 3, 4, 5, 8, 21, 26 y 27.

ECONOMIA: Items, 12, 15, 16 y 23.

POTENCIALIDAD PARA TRABAJAR: Items, 1, 13 y 14.

NEGATIVISMO: Items, 7 y 17.

TIEMPO LIBRE: Items, 6, 18, 24 y 27.

ANEXO 2

ANALISIS DE FRECUENCIAS DEL CUESTIONARIO
DE ACTITUDES HACIA LA JUBILACION

ITEMS	FRECUENCIAS					PORCENTAJES				
	TA	A	I	D	TD	TA	A	I	D	TD
1	5	2	3	21	49	6.3	2.5	3.8	26.3	61.3
2	3	6	3	26	42	3.8	7.5	3.8	32.5	52.5
3	3	8	5	40	24	3.8	10.0	6.3	50.0	30.0
4	41	26	6	5	2	51.3	32.5	7.5	6.3	2.5
5	9	10	15	31	15	11.3	12.5	18.8	38.8	18.8
6	8	19	16	29	8	10.0	23.8	20.0	36.3	10.0
7	24	35	11	6	4	30.0	43.8	13.8	7.5	5.0
8	10	22	8	34	6	12.5	27.5	10.0	42.5	7.5
9	1	3	4	31	41	1.3	3.8	5.0	38.8	51.3
10	1	3	7	28	41	1.3	3.8	8.8	35.0	51.3
11	31	37	8	2	2	38.8	46.3	10.0	2.5	2.5
12	21	33	9	9	8	26.3	41.3	11.3	11.3	10.0
13	4	23	14	27	12	5.0	28.8	17.5	33.8	15.0
14	6	33	15	20	6	7.5	41.3	18.8	25.0	7.5
15	19	35	15	9	2	23.8	43.8	18.8	11.3	2.5
16	36	40	3	1	0	45.0	50.0	3.8	1.3	0
17	11	26	10	25	8	13.8	32.5	12.5	31.3	10.0
18	7	27	8	32	6	8.8	33.8	10.0	40.0	7.5

ITEMS	FRECUENCIAS					PORCENTAJES				
	TA	A	I	D	TD	TA	A	I	D	TD
19	27	40	5	7	1	33.8	50.0	6.3	8.8	1.3
20	26	36	10	7	1	32.5	45.0	12.5	8.8	1.3
21	5	16	12	36	11	6.3	20.0	15.0	45.0	13.8
22	29	40	4	6	1	36.3	50.0	5.0	7.5	1.3
23	2	1	15	26	36	2.5	1.3	18.8	32.5	45.0
24	6	30	17	22	5	7.5	37.5	21.3	27.5	6.3
25	5	23	10	36	6	6.3	28.8	12.5	45.0	7.5
26	13	36	13	17	1	16.3	45.0	16.3	21.3	1.3
27	5	12	21	33	9	6.3	15.0	26.3	41.3	11.3