

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

IMPORTANCIA DE LA PREPARACION PARA LA JUBILACION

NORMA YOLANDA MEJICANOS FUENTES

Guatemala

1993

IMPORTANCIA DE LA PREPARACION PARA LA JUBILACION

BIBLIOTECA
DE LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

IMPORTANCIA DE LA PREPARACION PARA LA JUBILACION

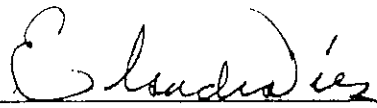
NORMA YOLANDA MEJICANOS FUENTES

Trabajo de graduación presentado para optar
al título de Psicóloga en el Grado de Licenciado

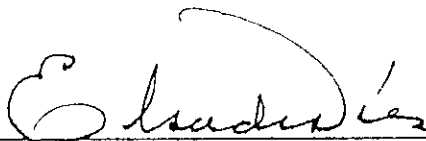
Guatemala

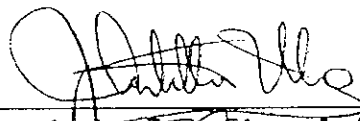
1993

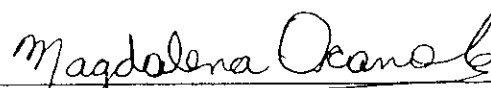
Vo. Bo.

(f) 
Licenciada Elsa Pinto de Diez
AEBOR

Comité:

(f) 
Licenciada Elsa Pinto de Diez

(f) 
Licenciada Josefina Antillón Milla

(f) 
Licenciada Magdalena Ocano

Fecha de aprobación: 31 de marzo de 1993.

PREFACIO

Al culminar mis estudios de Licenciatura en Psicología con el presente trabajo de graduación, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de Graduación de la Universidad del Valle de Guatemala como Modelo de Trabajo Profesional, lo hago consciente de las circunstancias actuales en las que se jubilan actualmente las personas. También con el deseo de presentar algo en beneficio de ellos y de esta forma ayudarlos a la transición del trabajo al descanso.

INDICE DE CONTENIDO

	Página
PREFACIO	i
INDICE DE CONTENIDO	ii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEORICO	5
A. El trabajo y la jubilación	5
B. Expectativas para la jubilación	7
C. Jubilación	8
D. Tercera edad (teorías)	9
E. Personalidad en la tercera edad (teorías)	11
F. Aspectos físicos de la tercera edad	15
G. Inteligencia en la tercera edad	17
III. PROGRAMA DE PREPARACION PARA LA JUBILACION	21
A. Políticas	22
B. Objetivos	23
C. Metodología	23
D. Actividades	24
E. Organización	25
F. Jefatura	27
G. Sección de Servicio Social	27
H. Sección legal	28
I. Sección de Psicología	28
J. Equipo multidisciplinario	28

	Página
K. Calendarización	29
L. Horarios	29
M. Presupuesto	30
IV. BIBLIOGRAFIA	33
Apendice A	37
Encuesta "Preparación para la jubilación"	40

INDICE DE DIAGRAMAS

	Página
Organización del programa de preparación para la jubilación	26

I. INTRODUCCION

La mayoría de personas adultas permanecen muchas horas en su trabajo, por medio de él se definen actividades diarias, contactos sociales, oportunidades de desarrollo personal, el tiempo de permanencia con la familia y algunas veces hasta el lugar donde vive.

Generalmente, cuando la persona se aproxima a la vejez, tiene que dejar su trabajo y jubilarse. Pertenecer a un grupo al que la sociedad señala únicamente por el envejecimiento biológico y deja de lado la experiencia que posee la persona en esta etapa.

Al retirarse del ejercicio de su carrera o el cargo en su trabajo, depende de una pensión con la cual merma su ingreso económico, además que necesita invertir el tiempo libre y enfrentar los cambios físicos que se empiezan a presentar.

Al indagar la situación de los prejubilados en instituciones del Estado y de la iniciativa privada, se encontró falta de programas de información y formación que los preparen para el cambio del trabajo al descanso y se demostró por medio de una encuesta el interés de las personas por estar preparadas para su retiro unos años antes de iniciarlo. Consideraron importante conocer aspectos sobre la salud física y mental en la vejez; también se interesaron en la importancia de mantener la relación con la familia después de su retiro, y el segundo aspecto importante fue la recreación durante la vejez y las pensiones (ver apéndice).

En vista del interés manifestado por las personas encuestadas, creemos necesario e importante que en las instituciones del Estado y de la iniciativa privada, se implementen jornadas de preparación para la jubilación, con orientación sobre aspectos físicos, psicológicos y legales que ayude a los trabajadores a adoptar actitudes positivas ante la vida. Además de descubrir y potenciar capacidades individuales ante un futuro que puede y debe ser activo en todos los ámbitos de realización personal.

Con el presente trabajo se pretende coadyuvar a la problemática del futuro jubilado, presentando un programa que oriente al trabajador para que tome su retiro con expectativas positivas. Con dicha preparación se beneficiará a la familia y a la comunidad, ya que mejorará el ambiente social así como la salud física y psíquica para que tenga una buena adaptación.

Actualmente los guatemaltecos en general se jubilan entre los 50 y los 65 años de edad. Según el artículo 5o. inciso 2do. de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, los trabajadores menores de 65 años se pueden jubilar voluntariamente, pero es obligatoria la jubilación después de esta edad. Al llegar a este punto, la persona será notificada para que inicie sus trámites, luego será sustituida y posteriormente al terminar el papeleo se le fija la pensión a que tiene derecho.

Es justo reconocer que si estas personas han dedicado años de su vida al trabajo productivo, es necesario que reciban orientación y preparación que les ayude a conservar su salud física y mental. También para motivarlos a llevar una vida activa y con la que se puedan sentir útiles dentro de la sociedad.

II. MARCO TEORICO

A. El trabajo y la jubilación.

Para definir el trabajo podemos citar a Rubinstein (1967), que dice que en el trabajo la persona crea un producto o presta un servicio necesario para satisfacer las necesidades sociales. Es un medio importante para la formación de la personalidad. El carácter del sujeto se forma con el trabajo, se desarrollan aptitudes, se forman principios ideológicos y hay una actuación práctica con un fin determinado. Las tareas que se realizan implican deberes y su cumplimiento requiere de una disciplina interna, existe además motivación por la realización de una labor que enriquece su propia existencia.

Al llegar a la jubilación, la persona se encuentra con que invierte muchas horas diarias en su trabajo, el cual le da sentido a su vida, toma muy en serio su empleo y es responsable en su desempeño.

A continuación se describen investigaciones que tratan de establecer la forma en que la persona se involucra en su situación de trabajo y el grado en que esto es central para ella y su identidad.

Martínez y Ocasio (1981) investigó y encontró relación entre el involucramiento en el trabajo, la edad y los años de servicio. Lodhal y Kejner (1965) se refieren al involucramiento como el grado en que la persona se involucra psicológicamente en su trabajo y la importancia que éste le da a su autoimagen. Ellos encontraron correlación

significativa entre la involucración de una persona en su trabajo y los años de servicio.

Martínez (1988) comprobó que a mayor edad del sujeto, más envuelta se encontrará la persona en su trabajo. La persona mayor satisface no sólo sus necesidades básicas, sino también su crecimiento personal, evalúa la importancia que el empleo trae a su vida y se envuelve más en él.

Se puede entonces decir, que la persona que se desenvuelve en un trabajo por muchos años y se siente compenetrada en él, tiene temor al dejarlo e iniciar un nuevo rol.

De esta forma la preparación para la jubilación puede brindar orientación a las personas mayores que se han compenetrado con su trabajo y deben retirarse de él.

Lawer y Hall (1970) comprobaron que el grado de involucrimiento tiene relación con la personalidad. A mayor control del trabajo y el uso de habilidades, mayor involucrimiento. Todo aspecto que se refiere a la ocupación es parte importante del individuo.

En resumen, la persona mayor se encuentra muy involucrada en el empleo en el que se desempeña. El trabajo le da importancia a su vida, pues emplea todas sus habilidades. La reacción ante su jubilación no sólo depende de cuánto se sienta envuelto en su trabajo, sino de factores que influyen también, tales como la salud, el nivel socioeconómico, la reacción de las personas cercanas y la necesidad de realización de sí mismo.

B. Expectativas para la jubilación

Para estudiar la forma en que las personas afrontan su jubilación se ha investigado a quienes habían hecho planes para después de jubilarse y se encontró que piensan en su retiro con buenas expectativas: a mayor información, mayores expectativas positivas (Ash 1966, Anderson 1966, Oliver 1960, Phelps 1966).

La asamblea mundial sobre el envejecimiento, en Viena, Austria (1982), recomienda cierta flexibilidad al fijar la edad de la jubilación. Esto le ayudará a la persona a decidir en qué momento es mejor, para ella, retirarse y podrá sentir control sobre la situación, el tiempo y en las condiciones en que lo hará, sin sentir presión por la obligatoriedad. Para alcanzar buenas expectativas es necesario preparar a los trabajadores para enfrentar su retiro; además de incluir, por parte de las entidades laborales, pensiones aceptables y servicios sociales adecuados que permitan una calidad de vida.

Con base en lo anterior se puede decir que al tomar control sobre su jubilación y prepararse para el retiro, mejorarán las buenas expectativas que pueden verse afectadas por la situación económica, la salud, la situación familiar y ocupacional.

Sin embargo, las personas que durante su vida han laborado de manera placentera y han practicado actividades durante su tiempo libre y continúan haciéndolo, tendrán un soporte para esos problemas.

En resumen, la forma en que la persona enfrenta la jubilación, depende en gran parte de las expectativas positivas, para lo cual ayudan los planes y la información que se le haya proporcionado. La adaptación que desarrolle puede afectar su vida familiar, social, la salud y todos los aspectos que rodean a la persona que se retira e inicia la tercera edad.

C. Jubilación

De acuerdo al estudio realizado por Lher (1980), la jubilación es un fenómeno actual, por el cual la persona deja su ocupación remunerada y el rol diario por el del tiempo libre.

Mckeachie y Lackner (1970) se refiere a la situación en la cual es necesario encontrar qué hacer con ocho horas diarias de trabajo que empleaba y evitar perder el valor que le da el trabajo a su vida.

Bee y Mitchell (1987) hablan de la jubilación como uno de los cambios más grandes a los que se tiene que enfrentar la persona mayor.

Con la jubilación, la persona inicia propiamente la vejez o tercera edad (Lher 1980). Realiza un cambio de rol, donde es necesario ocupar las horas libres que permitan sentirse útil consigo mismo. La adaptación va de acuerdo con la edad, la situación económica propia y de la familia, la profesión, el nivel educativo y el estado de salud que hará para cada persona un diferente grado de ajuste.

Además, si para el sujeto hay unión entre la identidad personal y el trabajo, el cambio será difícil. También encontrará dificultad si el cambio es drástico (Craig 1988).

Al retirarse, la persona necesita reestructurar su campo social y los contactos familiares, además de modificar la economía personal (Lher 1980).

Se puede decir que la jubilación es un paso trascendental para cada individuo, donde encuentra demasiado tiempo libre con el que va implícito un cambio en las actividades diarias que acostumbró por muchos años.

Necesita adaptarse a su forma de vida de manera gradual.

En resumen, en la jubilación la persona deja su ocupación remunerada e inicia la vejez o la tercera Edad. Necesita adaptarse al tiempo libre y encontrar ocupación para él. Dicha adaptación se realizará de acuerdo a factores como la edad, la situación económica, la profesión y el estado de salud. Hay reestructura social, familiar y económica.

D. La tercera edad (teorías)

Al iniciar la jubilación y empezar a cobrar una pensión, generalmente se inicia este periodo (Papalia 1988). Muchas personas ven en su jubilación el inicio de una nueva vida (Bize y Vallier 1976).

De manera que alcanzar la vejez o tercera edad no es sinónimo de enfermedad e incapacidad. La mayoría de personas permanecen con buena salud física y mental.

Envejecer es un proceso natural en el cual las personas sanas y activas pueden seguir así hasta la muerte.

Pero ¿por qué se envejece? En general se cree que por factores que determinan la existencia de la persona durante toda su vida.

A continuación se tratará brevemente las teorías que explican la razón de por qué envejecemos; según la teoría de la programación citada por Papalia (1988) y Hayflick (1974), aseguran que desde el inicio de la vida, cada una de las células están programadas para su deterioro. Logran dividirse un número de veces y terminan su funcionamiento.

De acuerdo a la teoría del desgaste, las células se deterioran por el uso que se le da al cuerpo diariamente (Kimmel 1974) Papalia 1988; Timiras 1978).

Entre las teorías que cita Craig (1988) está la Homeostática, que sostiene que al deteriorarse un área del cuerpo se perjudica el balance químico y hay menor capacidad de establecerlo.

La teoría autoinmunitaria dice que al envejecer nuestro cuerpo, tiende a rechazar los tejidos. Según el envejecimiento celular, cada célula posee determinado lapso de vida y envejece al llegar su tiempo, el cual es marcado por el hipotálamo que actúa como reloj.

Cada teoría quiere explicar el secreto del envejecimiento, pero desde que el cuerpo llega a una edad madura, se ha iniciado un proceso involutivo en el cual

sufre el deterioro que marca una nueva etapa en la vida de la persona: la tercera edad.

Cada sujeto envejece a diferente ritmo y el desgaste está ligado a la forma en que se desarrolló su vida, al tipo de actividades que desarrollaba, al agotamiento físico al que estaba sometido, a la salud que gozaba, a las enfermedades padecidas y a la atención médica que le brindaba.

En resumen, se puede decir que envejecemos por un proceso natural. Las personas activas pueden conservar sus habilidades por toda la vida. Existen varias teorías que explican el envejecimiento de nuestro cuerpo, desde el deterioro biológico de las células, la programación del organismo para iniciar el proceso de destrucción celular, la pérdida del equilibrio que sostiene al cuerpo o la teoría que expone que se producen sustancias nocivas que deterioran las células y la que dice que el hipotálamo marca el tiempo adecuado para envejecer.

E. Personalidad en la tercera edad (teorías)

La personalidad se presenta a lo largo de toda la existencia sin mayores cambios, se adapta a cada etapa en la vida del individuo.

Durante el inicio de la tercera edad (al aproximarse a los sesenta y cinco años) es necesario realizar ajustes a las situaciones que surgen, tales como la pérdida de la

habilidad física, la jubilación y la muerte de personas cercanas (Havighurst 1953).

El ajuste que la persona necesita hacer, de acuerdo a la teoría de la desvinculación, los individuos sin relaciones de trabajo y ocupación, al desligarse emocionalmente se sienten bien y se vuelven mas introvertidos. Hay separación de la sociedad y la persona (Lieberman y Coplan 1970).

La teoría de Lemon, Bengston y Peterson (1972) dice que entre más activa socialmente se encuentre la persona y realice actividades con otros, se desenvolverá gustosamente e irá cambiando roles que mantengan esa actividad, se volverá extrovertida.

Reichard, Livson y Peterson (1962); y Neugarten, Havighurst y Tobin (1965) demostraron que cada persona envejece de diferente manera. Lo importante es que la forma de enfrentarlo esté de acuerdo con sí mismo y se sienta a gusto con lo que prefiera hacer con sus relaciones sociales.

Muchos autores han estudiado el desenvolvimiento de la personalidad en la tercer edad. A continuación se presentan algunos de ellos citados por Craig (1988); de acuerdo con Erickson en el desarrollo psicosocial pasamos por crisis o etapas durante la vida y en cada una de ellas resolvemos los conflictos. La forma en que la persona resuelve todas las etapas anteriores a la tercera edad afectará su

desenvolvimiento. Durante este lapso lo más sobresaliente es la integridad del yo y la aceptación de la vida pasada. Existe mucha reflexión y evaluación; al sentirse valioso y significativo, sentirá su propia integridad. Al no encontrarlo sentirá desesperación.

Maslow en su estudio realizado con personas mayores a los sesenta años, estableció que se autorrealizaron después de llenar sus necesidades básicas y se caracterizaron como espontáneos, autosuficientes, libres de estereotipos y limitaciones, con un grupo pequeño de amigos íntimos y con necesidad de privacidad.

Peck hace énfasis en que las actividades físicas disminuyen pero aumentan las actividades mentales. Las decisiones de los primeros años son la base de lo que se encuentre en las etapas posteriores. Entre los cincuenta y sesenta años hay grandes ajustes que determinarán la forma en que va a vivir el resto de la vida. Establece conflictos, siendo los más importantes: aprecio a la sabiduría frente a aprecio de las facultades físicas, socialización frente a sexualización, flexibilidad catéctica (emocional) frente a empobrecimiento catéctico y flexibilidad mental frente a rigidez mental. La forma en que la persona se adaptó ante estos conflictos regirá su vida en la tercera edad.

Neugarten (1964) realizó un estudio de los procesos psicológicos entre adultos y encontró que se dan en forma distinta dependiendo del sexo de la persona. Los hombres se convierten en pasivos, después de llevar una vida activa de trabajo, fuera de la casa y muchas veces con responsabilidades económicas fuertes. Se sienten libres de expresar su personalidad y aceptan impulsos afiliativos y sexuales. Las mujeres se vuelven manipuladoras, agresivas, egocéntricas y dominantes. Se liberan de su rol de madres. Ambos sexos se preocupan más, hay menor capacidad para encarar los problemas.

Se reduce el espacio vital y repercuten asuntos como el status laboral, la salud, la seguridad económica y el estado civil.

De acuerdo Lidz (1973), en esta etapa se hace una especie de inventario de todo lo que se ha realizado durante la vida. Se evalúa la vida pasada y se reevalúa la presente.

En resumen, las personas de la tercera edad, tienen su personalidad con la que han vivido, por lo tanto los cambios no son drásticos. Realizan ajustes a las situaciones y a los cambios que surgen, algunos se sienten bien alejándose de toda actividad social y otros se acercan para sentirse a gusto, ya que la adaptación que hayan realizado con anterioridad les ayudará a sentirse bien en esta etapa. De acuerdo con Erickson, la persona mayor se encuentra en el

desarrollo de la etapa de la integridad del yo. Según Maslow, las personas autorrealizadas, por lo general tienen más de setenta años. Peck dice que la actividad mental es dominante, en esta edad, sobre la actividad física. Neugarten reconoce diferentes formas de envejecer entre mujeres y hombres. La característica principal es la continua reevaluación de la vida y la forma cómo ésta ha trascurrido.

F. Aspectos Físicos de la tercera edad

La persona empieza a tener cambios físicos durante toda su vida, al iniciar la vejez (a los sesenta y cinco años) muchas habilidades disminuyen su efectividad. A continuación se nombrarán algunas de ellas y se estudiará la acción de dicho envejecimiento.

La agudeza visual empieza a sufrir desgaste entre los cuarenta y cincuenta años (Craig 1988). Hay dificultad para ver con precisión (Girón 1991), ya que es la vista uno de los sentidos que primero envejece. De acuerdo con Bize y Vallier (1985), muchas personas necesitan usar anteojos durante la tercera edad. Además se muestran arrugas alrededor del ojo. La Asociación Gerontológica de Guatemala reporta que las enfermedades del ojo son las más frecuentes entre la población que ellos atienden (Girón 1991).

En los sentidos del gusto y el olfato disminuye la sensibilidad a los sabores y olores, son cambios graduales y muchas veces las personas no se dan cuenta.

En el proceso digestivo, se predispone una mala alimentación cuando se presentan las pérdidas dentarias. Además es necesario aprender lo que se debe comer, lo que se debe evitar y cómo se necesita comer para mejorar la digestión en favor de la salud.

El aparato respiratorio también sufre de envejecimiento natural, es común que la persona se vuelva más vulnerable a enfermedades respiratorias (Girón 1991).

En cuanto a la habilidad motora, es posible que la persona puede realizar lo mismo a lo que estaba acostumbrada, solo que deberá hacerlo a un ritmo menor (Papalia 1988). Aunque decae la habilidad motora, permanece el rendimiento real (Neuman 1982), que puede mantenerse a base de constante práctica y experiencia. Se pierde un poco la agilidad y las articulaciones son menos flexibles y mas riesgos de fractura y la marcha es insegura. Sin embargo, quienes durante su vida han acostumbrado hacer ejercicio, disminuirá un poco la velocidad, vitalidad y fuerza en comparación con las que no hacían ejercicio, la pérdida será mayor (Bromley 1974).

El cerebro desciende su peso. Declinan los reflejos y la reacción es más lenta. El insomnio puede presentarse con mayor frecuencia.

En cuanto a la piel, hay pérdida de su flexibilidad, disminuye la tonicidad, se transforma en más seca y aparecen pigmentaciones (Girón 1991).

En general, tanto en el hombre como en la mujer es el aspecto físico el que mayor daño sufre durante el envejecimiento. La piel pierde tonicidad, flexibilidad, los órganos de los sentidos disminuyen su capacidad receptiva, el sistema respiratorio y digestivo hacen su labor pero presentan deficiencias. La habilidad motora decae y el sistema nervioso declina los reflejos. Es necesario aceptar la idea de la pérdida en la efectividad física y recordar que durante esta etapa es la experiencia la que enriquece a la persona.

G. Inteligencia en la tercera edad

La información bibliográfica dice que la inteligencia en la tercera edad se encuentra deteriorada. Sin embargo, otro punto de vista asegura que la inteligencia puede seguirse desarrollando, llamándose inteligencia cristalizada (Catell 1963, Horn 1970), que se basa en la experiencia que la persona ha adquirido durante su vida, incrementándose con la acumulación de conocimiento.

Al aplicarse una prueba estandarizada, generalmente se mide la inteligencia fluida, que es el razonamiento lógico y la adaptación a nuevas situaciones. Durante la tercera edad, el adulto disminuye la capacidad de responder rápidamente por lo que la inteligencia se encuentra deteriorada. La mayoría de pruebas que se aplican a estas personas hacen énfasis en la inteligencia fluida y pueden ser ésta una razón por lo que se cree que la inteligencia disminuye (Rodríguez y Villamil 1991).

De acuerdo a la teoría del proceso cognoscitivo de Piaget (citado por Sarason, Sarason y Smith 1984), en el último período que va desde la adolescencia hasta la muerte, es característico el pensamiento lógico, simbólico y abstracto. La conducta no puede ser evidencia del proceso de lógica formal que un adulto use, pues hay diferencia entre el nivel de competencia y el de ejecución, se puede tener capacidad para realizar una tarea sin que se muestre la acción (Flavell y Wolwill 1969).

Los adultos utilizan una lógica diferente a la de los adolescentes, teniendo categorías amplias y complejas en cada situación. Es necesario entonces usar métodos y criterios adecuados para las personas de la tercera edad (Rodríguez y Villamil 1991), donde se haga énfasis en la inteligencia cristalizada.

Para determinar la inteligencia y su efecto en la vejez, se dan a conocer los siguientes aspectos; respecto de la solución de problemas, las personas son menos capaces para organizar e integrar nueva información, pero al dar una respuesta son cautelosos y no contestan a la ligera, son reflexivos y analíticos (Mishara y Riedel 1986).

En cuanto al tiempo de reacción, las personas son más lentas con la edad, las dificultades respectivas pueden prolongar el tiempo de reacción, así como el estado de salud, la atención médica y el nivel de educación (Salthouse 1985; Sarason, Sarason y Smith 1984).

La memoria se deteriora con la edad. Es probable que el recordar, preste atención únicamente a lo que tiene relación con su vida. Memorizar un nuevo material le es difícil, sin embargo es capaz de captar implicaciones muy profundas de lo que recuerda (Craig 1988).

En general, la inteligencia de la persona de la tercera edad sufre deterioro; actúa en diferentes formas sin seguir un único patrón. La lógica usada por la persona mayor y la experiencia que posee, da como resultado un enriquecimiento de la inteligencia cristalizada, donde el verdadero valor está en el conocimiento adquirido y las destrezas aprendidas a través del tiempo.

Además se debe considerar que en nuestra sociedad, se valora el dinamismo y la rapidez, haciendo poco énfasis en la experiencia acumulada por el adulto.







III. PROGRAMA DE PREPARACION PARA LA JUBILACION

La persona que durante muchos años de su vida ha trabajado y está próxima a jubilarse, enfrentará este cambio de acuerdo a las expectativas y los planes para su retiro.

Al jubilarse, necesita un lugar dentro de la sociedad, donde se le acoja en familia, en el calor humano, brindándole respeto y admiración por el conocimiento y la experiencia adquiridos a través de la vida. Debe, entonces, adaptarse a la nueva situación y a los cambios naturales en su cuerpo que le dicen que su vejez ha empezado.

Es necesario, por lo tanto, orientar e informar al prejubilado acerca de la próxima situación, en todos los aspectos necesarios que conozca, como los legales, económicos, ocupacionales, familiares y personales. También preparar a la familia brindándole la orientación, información y apoyo necesario para la situación de retiro.

Esto implica preparar a la persona para acercarse al cambio de rol, aprender a ocupar su tiempo libre emplearlo en actividades que ocupen sus habilidades, que esté de acuerdo a sus intereses, con las cuales se sienta realizado personalmente y prepararlo para una vida familiar.

A continuación, se propone un programa por medio del cual se puede ayudar, apoyar y orientar a la persona que se va a retirar, donde incluye desde la información económica, social y ocupacional; el asesoramiento legal, servicio social y psicológico y la preparación a la familia con seguimiento posterior a la jubilación.

A. Políticas

Al pertenecer al programa, las personas estarán bajo muchos beneficios tales, como reunirse con personas en una situación similar, asesoramiento a la familia e información de temas propios de la tercera edad. Dicho programa estará regido por políticas en las cuales se encuentran las siguientes.

Al acercarse a la edad obligatoria del retiro y antes de esta edad, los trabajadores podrán pertenecer al programa.

Por medio del Departamento de Recursos Humanos y en su defecto la Gerencia, ubicar a los trabajadores próximos a jubilarse.

Invitar, por escrito, a los trabajadores prejubilados a pertenecer al programa e incluir información acerca de los beneficios que a través del programa pueden recibir.

Durante nueve meses, de febrero a noviembre de cada año, reunir al grupo dos veces al mes, para presentarle la información y el asesoramiento acerca de la jubilación y todos los aspectos referentes a la tercera edad, a cargo del equipo multidisciplinario.

El apoyo familiar se brindará con mayor énfasis en el mes de noviembre, para culminar el año de preparación y en el que se realizarán actividades recreativas de los prejubilados y sus familias.

Las secciones de asesoramiento legal, servicio social y psicología, funcionarán en el horario de la empresa o

institución del Estado y durante todo el año para atender a los prejubilados, aun cuando ya se encuentren retirados.

B. Objetivos

Los objetivos trazados tienen como finalidad el desarrollo de un programa al servicio de los trabajadores.

Se les dará orientación a los trabajadores que estén próximos a jubilarse, por medio de atención integral, de manera que tomen el retiro con expectativas positivas.

Asesorarlos en las áreas de Psicología, Servicio Social y Legal, para que a cada caso se le informe y ayude según sus necesidades.

Involucrar a la familia en la situación de cambio y adaptación que requiere la persona jubilada, para ayudarle en forma personal a enfrentarse a la familia y a la sociedad.

C. Metodología

Al llevar a cabo el programa y al dar información sobre aspectos de la vida diaria de los futuros jubilados, es necesario hacerlo por medio de metodología activa que integre a todas las personas que se preparan, de tal forma que encuentren soluciones y opciones a las problemáticas planteadas por el mismo grupo por medio de una encuesta que se sugiere aplicar en el inicio de la preparación. Al final del trabajo, apéndice, se presenta un modelo.

Es necesario, al transmitir conocimientos y compartir experiencias, hacerlo de forma amena y participativa usando para esto, reuniones en pequeños grupos, expresión escrita, observaciones, grabaciones en video, testimonios grabados de forma auditiva, dramatizaciones de la vida real, exposiciones verbales y trabajo individual para prepararlos de manera integral.

D. Actividades

Se dan a continuación algunas de las actividades que se realizarán en el curso de la preparación.

Elaboración de proyectos personales que contengan actividades cotidianas ordinarias y actividades especiales reservadas para el período del retiro.

Investigación en pequeños grupos de las oportunidades ocupacionales, de estudio, culturales, artísticas y religiosas que brinda la comunidad a las personas de la tercera edad.

Organización de tal manera, que llegado el momento del retiro, puedan seguirse comunicando a través de cartas, telegramas e inclusive visitas a su hogares.

Conferencias individuales y de grupo sobre aspectos de la tercera edad. Se sugieren temas, pero previamente es necesario medir los intereses del grupo y posteriormente elaborar un programa específico de acuerdo a sus necesidades. En el apéndice se encontrará un modelo de encuesta. Los temas que interesaron en este caso fueron la

salud física y mental durante la vejez, la relación con la familia, la recreación en la vejez, las pensiones, la ocupación del tiempo libre, la relación con los amigos.

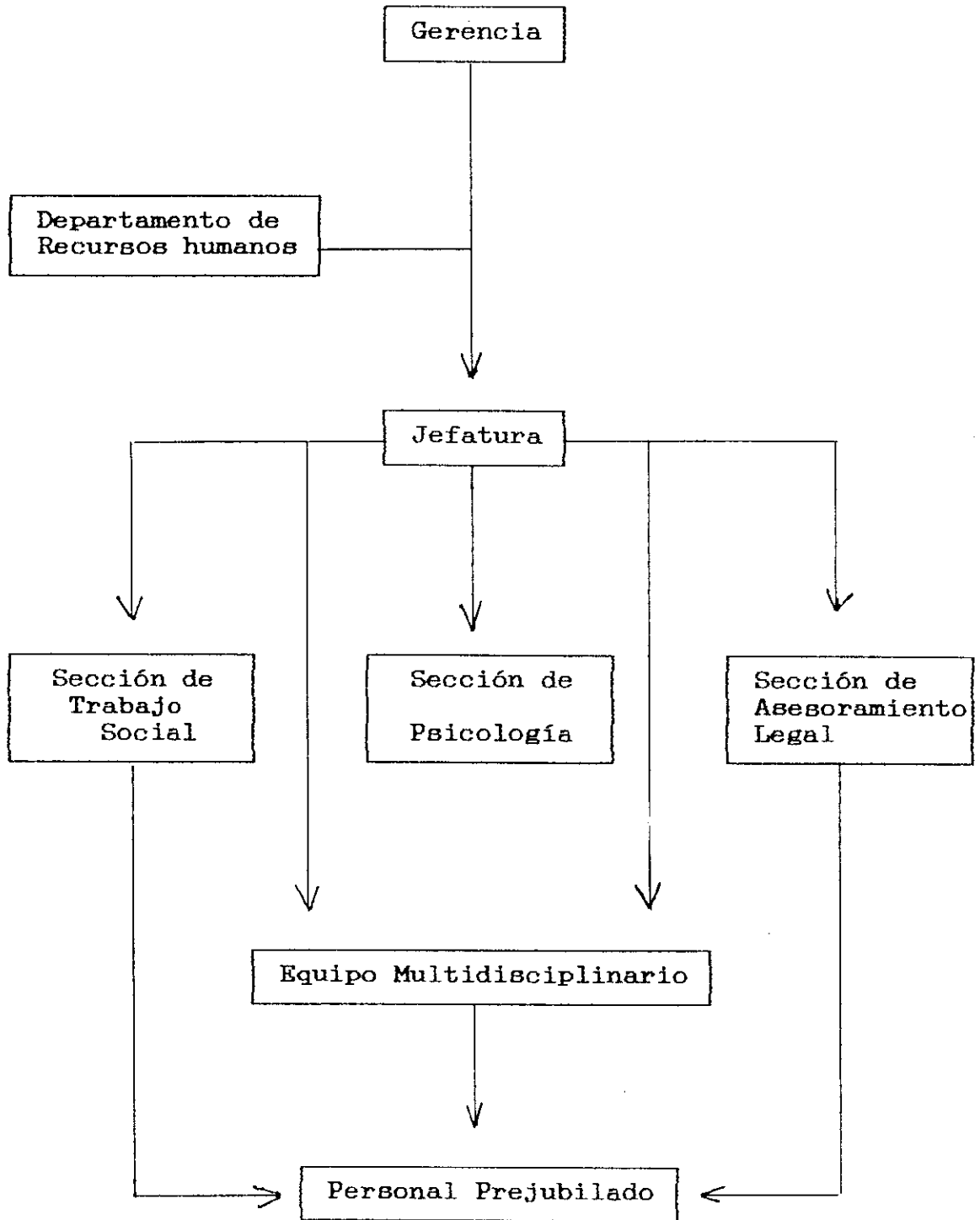
Se sugiere los siguientes temas para la preparación: el trabajo en la tercera edad, los años de servicio, el proceso de los trámites de jubilación, los derechos de los jubilados, las personas de la tercera edad en la sociedad actual, prepararse para la vejez, problemas de los jubilados, la utilización de los recursos económicos, deporte en la tercera edad, servicios médicos y sociales, educación en la tercera edad y sexualidad en la tercera edad.

Excursiones y convivencias de personas prejubiladas y sus familiares.

E. Organización

El programa de ayuda a los prejubilados se desarrolla en la misma institución donde trabaja, con la ayuda total y financiera de ésta, pero debe actuar de forma independiente al resto de departamentos.

Se presenta a continuación un ejemplo de organigrama que permitirá la realización del programa y deberá adecuarse a la situación donde funcione.



Dirigido a: trabajadores próximos a jubilarse

F. Jefatura

La jefatura selecciona, contrata y coordina al personal capacitado y con experiencia para trabajar con personas de la tercera edad y prejubilados, para darles la orientación e información, así como el asesoramiento que necesitan.

Planificar los contenidos con el equipo multidisciplinario sobre los temas que se van a trabajar, tal forma que estén de acuerdo a sus necesidades e intereses.

Reunirse con los jefes de Servicio Social, Psicología y Asesoramiento Legal, para evaluar los casos que se atienden y tomar las medidas necesarias para atención de cada uno.

Apoyar y presencia las actividades que se realicen con las familias de los futuros jubilados, que ayudará a involucrar a la persona en su nuevo rol.

G. Sección de servicio social

El trabajo consistirá en investigar la problemática de cada jubilado, su situación familiar, social y económica a la que llegará cuando se jubile.

Citar a cada persona para conversar de la situación en que se encontró su caso. Referir a la sección de Psicología y Asesoramiento Legal cuando se conveniente para la atención de su caso.

Dar seguimiento a cada caso, posteriormente a la jubilación, para establecer si se llenan las necesidades de jubilado.

Entregar a la jefatura un informe de los prejubilados, su situación actual, la atención y asesoramiento que se le presta de acuerdo a cada caso.

H. Sección Legal

Se encargará de asesorar legalmente a cada caso, citando a cada prejubilado e informándole de su situación legal y trámites para su jubilación.

Atender a los prejubilados, cuando así lo soliciten para aclarar sus dudas y preguntas en cuanto a los trámites, cobro de pensiones y los temas relacionados a la jubilación.

I. Sección de psicología

Atender a cada caso que le sea referido por servicio social y dar un diagnóstico y tratamiento a casos de prejubilados que lo ameriten.

Dar terapia familiar con seguimiento a los casos especiales que lo ameriten y sostenerlos después de la jubilación.

J. Equipo multidisciplinario

El equipo estará formado por médicos, psicólogos, abogados, trabajadores sociales, miembros de instituciones que se dedican al desarrollo de la persona de la tercera edad y personas jubiladas que trabajaron en esta misma empresa.

El equipo planificará y fijará fechas junto a la jefatura las actividades a realizarse para preparar a los prejubilados para su retiro.

Preparará a los prejubilados para su retiro, efectuando para esto reuniones en las cuales al trabajar en equipo se cubrirán los temas de interés.

K. Calendarización

Durante el mes de octubre de cada año, el Departamento de Recursos Humanos y/o la Gerencia, investigará y reportará a los trabajadores que estén próximos a jubilarse.

En el mes de noviembre, la jefatura contrará al personal que formará parte del equipo multidisciplinario para la preparación a los jubilados.

En enero se invitará a todas las personas por jubilarse informándoles por escrito del programa de preparación para la jubilación y sus beneficios.

De febrero a noviembre, el equipo multidisciplinario dará marcha al programa de información. Las reuniones de los conferencistas y el grupo de prejubilados, se reunirá dos veces al mes.

En diciembre serán realizadas actividades recreativas con familiares de los prejubilados.

Las secciones de asesoramiento legal, trabajo social y psicología, permanecerán abiertas durante todo el año para brindar sus servicios de asesoramiento, independientemente del calendario de las actividades anteriores.

L. Horarios

Realizar las actividades dentro del horario de la empresa, en el mismo horario de trabajo.

El ciclo de conferencias funcionarán únicamente en la mañana.

Las secciones de asesoramiento legal, servicio social y psicología, funcionarán mañana y tarde en el mismo horario de la empresa.

M. Presupuesto

El programa de preparación para la jubilación requiere de fondos con los que pueda realizar todas las actividades y servicios planificados para su óptimo desempeño.

Al funcionar dentro de una empresa privada o una institución gubernamental dependerá de ella económicamente, y la gerencia de la misma asignará fondos para su funcionamiento. Al funcionar como una oficina del gobierno, sus fondos vendrán propiamente del Estado y dependerá de él económicamente para preparar a los trabajadores que así lo necesiten.

Para realizar este trabajo, se presenta a continuación una síntesis de los diferentes temas tratados, así como retomar la situación de las personas prejubiladas y la propuesta para realizar el programa de preparación par la jubilación.

La mayoría de personas al jubilarse, que se encuentran en la tercera edad, presentan cambios físicos así como expectativas ante su jubilación, por lo tanto necesitan una preparación y orientación especial.

La familia también necesita orientación, porque es la que dará soporte y acompañará muy de cerca al miembro que se jubila.

Es recomendable brindar atención integral a los trabajadores próximos a jubilarse, tomando en cuenta dar información de aspectos físicos, sociales, psicológicos y legales propios de la tercera edad. Esta información ayudará a desarrollar una mejor adaptación personal, familiar y social durante el retiro laboral.

Es necesario, al mismo tiempo, emplear recursos, organización y voluntad para que dentro de las Instituciones del Estado y de la iniciativa privada, se preste más atención y cuidado a las personas que se jubilan, en vista del esfuerzo de muchos años de trabajo en favor del desarrollo familiar, social y cultural de Guatemala.



IV. BIBLIOGRAFIA

- Anderson, W. F. Experiences in training for retirement at
1966 glasow. VIIIth Inter Congre. Gerontology T.G.
Viena. 61-64 pp.
- Asamblea Mundial sobre el envejecimiento. Viena, Austria.
1982
- Asch, Ph. Pre - retirement counseling. Gerontologist.
1966 6, 97-99 pp.
- Bromley, D.B. The psychology of human aging. England:
1974 Penguin. 2 ed. Middlesex.
- Bee, H. y S. Mitchell. El desarrollo de la persona en todas
1987 las etapas de su vida. México, Harla 2da.
edición. 575 -625 pp.
- Barren, J.E. A brief history or the psychology of aging.
1961 Gerontologist. 1-69 pp.
- Bize, P. R. y C. Vallier. Una vida nueva: la 3a. edad.
1985 España, Ediciones Mensajero, Bilbao. 66-80 pp.
- Catell, R.B. Theory of fluid and crystallized intelligence:
1963 a critical experiment. Journal of educational
psychology. 54, 1-22 pp.
- Craig, G. J. Desarrollo de la persona. México: Prentice
1988 Hall: Hispanoamericana S.A. 4ta. edición.
575 -682 pp.
- Flavell, J.H. y J.FF., Wohlwill. Formal and functional
1969 aspects of cognitive development. In D. Elkind
and Flavell. New York, Oxford: University Press.
- Girón, M.A. Gerontología y geriatría social. Guatemala:
1982 Editorial José Pineda Ibarra.
- Girón, M.A. Liberación de la vejez. Guatemala: CENALTEX,
1987 Ministerio de Educación.
- Girón, M.A. Gerocultura. Guatemala, Omega. 183 pp.
1991

- Gutmann, D.L. The country of old men: Cross - cultural studies in the psychology of later life. 1969 Michigan: Occasional papers in Gerontology, No. 5 Ann Arbor: Institute of Gerontology, University of Michigan - Wayne State University.
- Gutmann, E. Handbook of the biology of aging. New York: 1977 In C. E. Finch H;ayflock, Van Nostrand.
- Hall, St. Senescence - the last hall of life. New York. 1922
- Havighurst, R. J. Human development and education. New York, Longman. 1953
- Hayflick, L. The strategy of senescen. The gerontology. 1974 14 (1) 37-45 pp.
- Horn, J.L. Organization of data on life - span development of human abilities. In L. R. Development Psychology: Research and theory. New York, Academic press. 1970
- Kimmel, D.C. Adult and aging: an interdisciplinary view. 1974 New York, Wiley.
- Lawer, E. E. and D. T. Hall. Relationship of job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. Journal of applied psychology, 54, 305-312 pp. 1970
- Ley de clases pasivas civiles del Estado. Acuerdo gubernativo 1.220-88. Revista del Colegio de Abogados de Guatemala. No. 29 enero-junio 1989. Editorial José Pineda Ibarra. 1988
- Lemon, B. and V. Bengston, J. Peterson. And exploration of the activity theory of aging: Activity types and life satisfaction among in-movers to a retirement community. Journal of Gerontology. 27 (4), 511-523 pp. 1972
- Lher, U. Psicología de la senectud. Barcelona, Herder. 1980 207-275 pp.
- Lidz, T. La persona, su desarrollo a través del ciclo vital. Barcelona, Herder. 1973

- Lieberman, M. and A. Coplan. Distance from death as a variable in the study of aging. Developmental Psychology, 2 (1), 71-84 pp.
1970
- Lodahl, T. M. and M. Kejner. The definition and measurement of job involvement. Journal of applied Psychology, V. 49, 24-33 pp.
1965
- Martínez, L. M. La involucración con el trabajo y su relación con la edad, el locus de control y los años de servicio. Revista Latinoamericana de Psicología. Colombia, V 20 No. 2, 137-148 pp.
1981
- Martínez, M.E. y K. Ocasio. Algunos factores relacionados con el involucramiento del trabajo en un grupo de maestros puertorriqueños. San Juan, Puerto Rico. Investigación inédita, Centro caribeño de Estudios Postgraduados.
1981
- Mckeachie, w.J. y Ch. Lackner. Psicología. E.K. U.U. Fondo educativo interamericano.
1970
- Mishara, B.L. y R. G. Riedel. El proceso de envejecimiento. Madrid, ediciones Morata.
1986
- Neugarten, B. L. and D. L. Gutmann. Age - sex roles and personality in middle age: a thematic apperception study. Neugarten editions, Personality in middle and late life: Empirical Studies. New York, Atherton Press.
1964
- Neugarten, B., R. Havighust and S. Tobin. Personality and patterns of aging. In B. Neugarten editions, Middle age land aging. Chicago, University of Chicago Press.
1965
- Neugarten, G. The rise of the young = old. New York, The New York Times, January 18.
1975
- Newman, B. M. Mid - life development. In B. wolman; handbook of developmental psychology. Englewood Cliffs, Prentice - Hall.
1982
- Oliver, W. R. Pre - retirement education. In: C. Tibbitts and W. Donadue: Aging in today society. New York.
1960
- Papalia D. E y S. Wendkos. Psicología. México, Mac Graw - Hill.
1988

- Phelps, C.K. Getting ready for retirement psychologically.
1966 Viena, VIIth Intern. Congre. Gerontology 2.
65-68 pp.
- Reichard, S.; F. Livson and P. Peterson. Aging and
1962 personality: a study of 87 older men. New York,
Wiley.
- Rodríguez, Wanda y F. Villamil. Variables sociodemográficas
1991 y procesos cognoscitivos en la vejez: una
invitación al re-exámen del concepto senilidad.
San José Costa Rica. Ponencia en el XXIII
Congreso Interamericano de Psicología. 4-22 pp.
- Rubinstein, J. L. Principios de psicología general.
1967 México, Grijalbo, S.A. 626-628 pp.
- Salthouse, T.A. Speed of behavior and its implications.
1985 for cognition. In J.E. Birren and K.W. Schaie
editions, Handbook of the Psychology of aging.
New York, Van Nostrand.
- Sarason, S.; I. Sarason y Smith. Fronteras de la conducta.
1984 México, Harla. 419-441 pp.
- Stefani, D y F. N. Rodríguez. Actitudes hacia la vejez y
1988 nivel socioeconómico. Revista Latinoamericana de
psicología. Colombia, V 20 No. 2. 207-216 pp.
- Timiras, P.S. Biological perspectives on aging. American
1978 Scientist, V 66, 605-613 pp.

APENDICE A

Encuesta "Preparación para la Jubilación"

Para tomar en cuenta y partir de los intereses de las personas que están próximas a jubilarse, se aplicó una encuesta la cual recomendamos, para aplicar antes de iniciar el programa de preparación, para poder comprobar las inquietudes y sobre cuales temas girará el período de información.

Se aplicó esta encuesta con once preguntas y escogían entre seis temas el de su interés. Se realizó con una muestra de 34 trabajadores próximos a jubilarse en los próximos 3 años antes del retiro. El 68% de los trabajadores pertenecen a 4 instituciones del Estado y el 32% de la empresa privada.

La edad promedio es de 58 años de edad y el tiempo de servicio promedio de 20 a 25 años de trabajo. El 79% fueron hombres y el 21% mujeres.

Ninguno de ellos había recibido algún tipo de preparación para la jubilación. El 79% de los sujetos dijeron pensar en jubilarse en los próximos 3 o 4 años.

Los sujetos entrevistados se encuentran a un nivel socioeconómico medio. La muestra fue seleccionada al azar dentro de las empresas estatales y privadas que se sujetaron a la investigación.

A. Ambiente

Todos los sujetos fueron visitados durante la mañana en su lugar de trabajo (cada uno en su oficina). La encuesta se realizó a lo largo de una semana, usando un día en cada empresa.

B. Instrumentos

Se utilizó una encuesta de opinión para medir los intereses de las personas que pronto iniciarían su proceso de jubilación y para evidenciar la existencia de dichos programas de preparación.

C. Resultados

No existen programas de preparación para la jubilación.

Para el 88% de los sujetos es importante estar preparados acerca de su retiro laboral antes de iniciarlo. El 54% creen estar preparados para su retiro laboral.

El 65% si ha pensado que hacer al retirarse, de este gran total, el 25% está interesado en seguir trabajando posteriormente, el 4% piensa escribir un libro, el 3% desea viajar, otro 3% se dedicará a actividades religiosas, otro 3% hará docencia e investigación y 3% más hará obra social. El 20% restante no respondió.

A la pregunta de que si es importante jubilarse, el 80% respondió que sí es importante, para descansar el 18%, para tener más libertad el 15%, desean seguir trabajando el 12%, el 9% para mejorar su situación económica, el 6% por la

edad, otro 6% para cambiar de ambiente, para dedicarse a la familia el 6%, el 3% por enfermedad, otro 3% por los logros obtenidos y 3% no respondieron.

El 76% respondió que era fácil pensar en jubilarse. El 74% desean un programa que lo prepare para su jubilación.

Entre los diferentes temas de interés se incluyó: información sobre pensiones, relación con la familia, importancia de la salud física y mental en la vejez, importancia de recreación en la vejez, relación con los amigos y ocupación en el tiempo libre.

Los resultados entre estos temas de interés fueron: El 76% se interesó por temas de salud física y mental en la vejez, también 76% se interesaron por la relación con la familia. El 74% se inclinó por la recreación en la vejez, el 56% por las pensiones, el 53% acerca de la ocupación del tiempo libre y el 44% de la relación con los amigos.

Por lo que puede advertirse que entre los temas de mayor interés para las personas próximas a jubilarse son la salud física y mental en la vejez; y el tema de la relación con la familia.

A continuación se encuentra una copia de la encuesta que fue aplicada para conocer los intereses de los prejubilados, misma que se sugiere para aplicar antes de iniciar el ciclo de preparación para la jubilación, con el objeto de incluir los temas que son de su interés y necesidad conocer más a fondo.

La presente encuesta va dirigida a trabajadores de 50 años en adelante, el objetivo es el de recaudar información acerca de las necesidades que tienen las personas cuando se acerca el retiro definitivo de su trabajo. Se le ruega responder de la forma más sincera, escribiendo una X según sea la respuesta Si o No.

Nombre de la institución o empresa _____

Profesión u oficio _____ Años de servicio _____

Sexo _____ Edad _____

- 1 Ha recibido en su empresa o institución programas que lo preparen para su jubilación y/o retiro laboral? Si ___ No ___
- 2 Si contestó afirmativamente, cada cuanto tiempo recibe orientación para su retiro laboral? _____
- 3 Piensa jubilarse en los próximos 3 o 4 años? Si ___ No ___
- 4 Está preparado para su jubilación y/o retiro laboral Si ___ No ___
- 5 Considera importante estar enterado sobre su jubilación y/o retiro laboral antes de que la inicie? Si ___ No ___
- 6 Ha pensado en lo que hará al retirarse? Si ___ No ___
- 7 Si contestó afirmativamente qué ha pensado hacer: _____
- 8 Es importante en su vida el jubilarse y/o retirarse? Si ___ No ___
- 9 Por qué? _____
- 10 Es difícil para usted pensar en su jubilación y/o retiro laboral? Si ___ No ___
- 11 Desearía recibir un programa específico que lo prepare a dar ese paso? Si ___ No ___

Marque con una X los temas que considere necesarios para la preparación a la jubilación u otros de su interés

Pensiones _____ Importancia de la recreación en la vejez _____

Relación con la familia _____ Relación con los amigos _____

La importancia de la salud física y mental en la vejez _____ Ocupación del tiempo libre _____

Otras de su interés:

1 _____

2 _____

3 _____