

DIAGNÓSTICO PARA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA POST LABORAL, CASO: CENTRO DE CANCEROLOGÍA DE LA CIUDAD DE XALAPA

(Post quality diagnostic work-life case: Cancer Center of the city of Xalapa)

Laura Yanin Ortega Rodríguez*
Nayeli Domínguez Rojas**
Prisca Nahum Lajud***

Fecha de recepción: 09-04-2016

Resumen

Fecha de aceptación: 19-08-2016

El presente artículo aborda la síntesis de un amplio proceso de investigación llevado a cabo en el Centro de Cancerología de la ciudad de Xalapa, en donde existe gran cantidad de colaboradores que a pesar de las nuevas reformas laborales todavía lograrán su jubilación. Es importante para aquellos que estudian Relaciones Industriales implementar programas que apoyen a las organizaciones para que sus trabajadores logren tener una calidad de vida pos laboral, que repercuta en beneficios para los jubilados, sus familias y la sociedad en general.

Palabras clave: Jubilación, Recursos Humanos, Salud y Programa de Salud

Abstract

This article discusses the synthesis of a comprehensive research conducted in the Cancer Center of the city of Xalapa, where there is lot of partners that despite the new labor reforms still reach their retirement. It is important for those studying Industrial Relations implement programs that support organizations to achieve their collaborators have a quality of working life after that impact on benefits for retirees, their families and society in general.

Keywords: retired employe, human resourcesm, heatlcare.

*Estudiante de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana. y_ani_n21@hotmail.com

**Estudiante de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana. nayeli.dguez.27@gmail.com

*** Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana priscanahum@hotmail.com

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad se encuentra en un constante cambio que requiere de una reestructuración organizacional, pues el aumento de grupos vulnerables que necesitan atención para satisfacer sus necesidades es considerable con el pasar de los años. Uno de estos grupos son las personas de edad avanzada, también llamadas personas en senectud o de la tercera edad, este aumento tiene afectaciones en diversos ámbitos como lo son: económicos, familiares, psicológicos, laborales y biológicos.

Es por ello, que la temática de este artículo se enfoca a las personas de este sector, para poder brindar una alternativa de solución por parte de las organizaciones y como base de una responsabilidad social, especialmente para el quehacer del Relacionista Industrial o del departamento de Recursos Humanos de las organizaciones.

II. Antecedentes o aspectos generales

Entre 1990 y 2009, la población de adultos mayores en México se ha incrementado, de 6.1% a 9.9% en ese lapso, según el Consejo Nacional de Población (CONAPO), se estima que para el año 2020 sean 14 millones, lo cual representará 12.1% de la población total. Así también la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), afirmó que en el segundo trimestre del 2009, uno de cada tres adultos mayores se encontraba insertado en el mercado laboral o buscaba trabajo. Basados en este estudio se concluye que del 100% de la población en senectud, el 25.5% se encuentra pensionado, el 2.6% se encuentra desempleado, y el 72.1% se encuentra laboralmente activo.

De acuerdo con los estudios presentados por el INEGI en el censo realizado en el año 2009, la tasa de participación económica de los adultos mayores es de 33.4%. Es importante efectuar un análisis de proyección a unos años sobre la edad económicamente activa que habrá en México, según la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica en México, ENADID 2009, uno de cada diez habitantes del país tienen 60 años y más.

Estas cifras son alarmantes pues se tendrán consecuencias directas en las relaciones familiares, la igualdad entre las generaciones, los estilos de vida, el poder adquisitivo y la solidaridad familiar, que es la base de la sociedad.

Es importante mencionar, que después de realizar el análisis situacional que existe sobre la población económicamente activa y su relación con la vejez, se hace necesario una intervención para concientizar a los trabajadores que aún se

encuentran laborando, sobre el plan que desarrollarán cuando decidan jubilarse, para que puedan acceder a un estilo y calidad de vida de acuerdo a su situación.

Una proyección a futuro, permite una vida de calidad para los seres humanos con la oportunidad de examinar introspectivamente sus vidas, corregir algunos de sus errores, acercarse más a la realidad y lograr una comprensión diferente del sentido y el valor de sus acciones.

El envejecimiento poblacional ha sido motivo de estudio a nivel internacional, por las consecuencias que se deslindan de éste, en 1982 se realizó la Primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, donde se elaboró el Plan de Acción Internacional, dicho plan fue adoptado como propio por las Naciones Unidas, sus objetivos están centrados en los problemas que afectan a los senescentes como individuos, y su vinculación con la sociedad.

Como tal, esta problemática requiere de una reestructuración, a nivel personal, social y organizacional, pues es un proceso del que nadie está exento, desde el enfoque de las relaciones industriales también denominadas administración de recursos humanos. En donde uno de sus objetivos es la creación de estrategias que favorezcan tanto al colaborador como a la organización, es por ello que una propuesta de intervención, dará como resultado parte de una solución con impacto social y de responsabilidad de la organización sobre su participación en este ámbito.

El proceso de jubilación requiere relevancia en el sistema de ARH, pues dentro de sus subsistemas que propone Chiavenato (2009) de auditar, retener, desarrollar, recompensar, organizar e integrar, la temática no tiene mayor prominencia, pues solo se manejan las bases legales para la praxis.

El autor Idalberto Chiavenato en su obra Gestión del Talento Humano (2009), define a los subsistemas como un conjunto de actividades integradas con el propósito de obtener efectos sinérgicos y multiplicadores, es por ello de la necesidad de retomar estos subsistemas para ubicar el proceso de jubilación y destacar su importancia.

Las bases legales de la jubilación dentro de la ARH, se encuentran dentro del *proceso de recompensa*, sin embargo también podemos decir que podemos basarnos en el *proceso de desarrollo*, ya que los programas de recursos humanos están ligados a éste y, en específico la propuesta de solución de esta investigación está encaminada a este ámbito, pues la jubilación asistida requiere del desarrollo y administración del conocimiento.

El proceso de desarrollo de las personas incluye la educación, los programas de jubilación contienen tintes educativos pues el término educar hace referencia a la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera las potencialidades que este pueda tener, es decir cualquier modelo de formación, capacitación, educación o desarrollo debe de garantizar la posibilidad de alcanzar o adquirir los potenciales innatos.

El desarrollo significa brindar información para aprender nuevas actitudes ideas, conceptos etc., en este proceso se realizan programas de desarrollo de carrera, programas de cambio, entre otros, como se hablará más adelante, la jubilación es un proceso de cambio personal que requiere adaptación al medio, y una reestructuración de los planes de carrera planteados, es por ello que la jubilación no es un tema aparte de la administración de los recursos humanos, pues aunque no aparezca como una temática central o extensa en algunos de estos procesos, existe y se le debe dar reconocimiento y conciencia de la importancia de la misma.

La jubilación es un proceso, que requiere de una sensibilización en dos dimensiones, la primera por parte de la organización al tener una responsabilidad social enfocada a ofrecer a sus trabajadores orientación sobre el proceso y sus diversas alternativas de acción, la segunda por parte del trabajador, porque requiere de la concientización sobre los aspectos que debe tomar en cuenta para adaptarse a su nuevo estilo de vida.

III. LA INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN CECan

La presente investigación está enfocada a orientar a los colaboradores del Centro Estatal de Cancerología “Dr. Miguel Dorantes Mesa” (CECan), sobre el proceso de planeación para la vida post-laboral, es decir, crear conciencia sobre los posibles proyectos que se pueden realizar al jubilarse.

El CECan es un nosocomio de atención especializada, que brinda atención desde 1913, pasando por diversas etapas evolutivas para conocerlo como es hoy en día. Cuenta con una plantilla de 660 trabajadores, distribuidos en diversas áreas y jornadas laborales como lo son: matutino, vespertino, nocturno y jornada acumulada, tiene una planeación estrategia determinada que permite tener una identidad institucional acorde con la atención que en éste se brinda.

III.1 Tipo de estudio utilizado y metodología

El estudio utilizado en esta investigación es explicativo, puesto que el propósito es definir cuáles son las necesidades de información para realizar un programa de jubilación, que permita concientizar a los trabajadores sobre una planeación de vida pos-laboral.

La metodología que se utilizó como parte de un diagnóstico de detección de necesidades está basada en la realización de 50 entrevistas, la muestra se determinó de acuerdo a la edad y antigüedad de los trabajadores que son parte del personal activo de las diferentes jornadas laborales, jubilados, representantes de sindicatos y personal de puestos medios y directivos de mando.

Las variables a estudiar fueron la motivación intrínseca para jubilarse, los métodos o procesos para la jubilación, las necesidades de información y el tipo de repercusiones de la misma. Las herramientas de recolección de datos fueron entrevistas mixtas, para lo cual se realizaron formatos especiales dirigidos a los grupos de interés.

III.2 Instrumentos aplicados y Resultados obtenidos

Se utilizaron tres procesos para la obtención de información, el primero la observación que se aplicó durante una plática informativa sobre la jubilación, en este misma se aplicó una encuesta de opinión, además se analizó el lenguaje no verbal de los participantes, el segundo proceso fue la realización de entrevistas específicas sobre el tema de jubilación a personas clave de la institución, el tercer proceso consistió en una revisión bibliográfica sobre las temáticas de interés y para esclarecer terminologías que atañen a la problemática detectada y que serán base para la propuesta de solución.

La interpretación cuantitativa y cualitativa de la información obtenida de acuerdo a las variables a medir arrojaron los siguientes resultados:

La actitud mostrada por los trabajadores después de realizar las encuestas, con un 71% fue favorable, ya que se observaron los siguientes patrones de conducta: *participación, se expresaron dudas y beneficios sobre cómo asesorarse para la jubilación, los temas que podrían abordarse, si tendrá algún costo, si los directivos están enterados y apoyarían la asesoría, de manera general el interés y entusiasmo de los colaboradores fue notorio* ya que se sintieron tomados en cuenta, porque se mostró preocupación por su desarrollo dentro y fuera de la institución.

El lenguaje no verbal observado, cuando se presentó la exposición, fue de: nerviosismo, incertidumbre, alegría, y entre otras emociones de

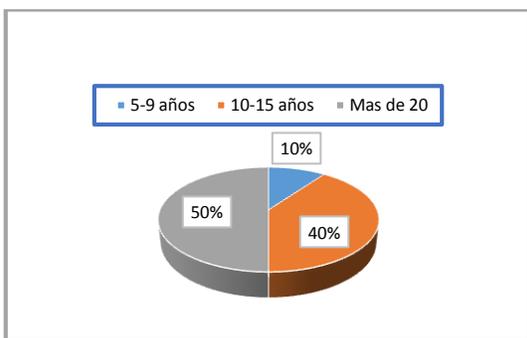
las personas que tenían mayor antigüedad: angustia porque pensaron que se les convencería de retirarse, algunas otras de alegría porque lo vieron como una manera de estar informado sobre las alternativas de su retiro.

Las preguntas dentro de la encuesta miden las variables como:

1. La percepción del trabajo, es decir, si los trabajadores se sienten parte de la institución.
2. El ambiente laboral, si se cuentan con las instalaciones y clima laboral que permitan la interacción social de los empleados.
3. El buen desempeño de las actividades que está ligada a la satisfacción de los trabajadores y la atmósfera del trabajo.

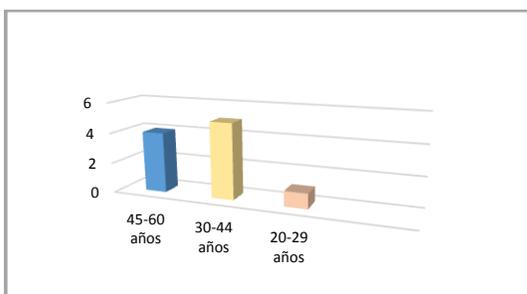
Estas respuestas permiten ver el posible fracaso o éxito de la propuesta de la solución que se pretende desarrollar, pues el interés de los participantes es determinante en la temática. A continuación se presentan algunas gráficas con los datos obtenidos de la aplicación de la encuesta. Ver Gráfica 1.

Gráfica 1.
Antigüedad



Fuente: elaboración propia

Gráfica 2.
Edad



Fuente: elaboración propia

La antigüedad y edad que presentan los colaboradores deja entrever que el 83% son mayores de 30 años con una antigüedad laboral de 10 años en adelante.

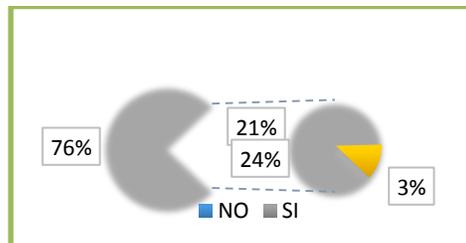
La primera gráfica representa los planes para la jubilación en donde el personal entrevistado manifestó con el 76% no tener planes de vida o carrera después de la jubilación, el 24% manifestó que si tiene planeadas algunas actividades, las

cuales comentaron de manera general como el descanso y el cuidado de los nietos. Cabe mencionar que en esta aseveración, se mostraron titubeantes, no mostraron seguridad en su respuesta sino una simple suposición de su futuro.

La tercer gráfica representa la proyección con la que el personal se ha imaginado cómo será su vida después de la jubilación, con el 21% manifiesta si se ha visualizado en esta etapa y las acciones que estará realizando sin embargo el 3% no tiene la menor idea de cómo será esta etapa de su vida.

Gráfica 3.

Proyección de personal

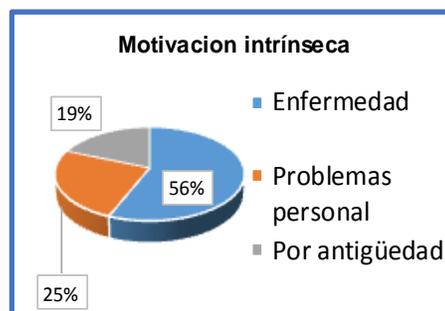


Fuente: elaboración propia

La relación que guardan estos dos cuestionamientos es que se tiene una proyección del futuro, porque sí se ha tenido una visión o se han imaginado cómo sería la vida en esta etapa, sin embargo no existe una planeación como tal de las actividades que se podrían realizar, es por ello que están proporcionalmente ligados, aunque se tenga una visión, falta la planeación. Es decir que el 80% de los entrevistados expresaron no tener un plan de vida, se denotó en el lenguaje utilizado que este término de "plan de vida", es concebido o relacionado con cuestiones pasadas, es decir la planeación de carrera, matrimonio hijos etc., pero no en cuestiones laborales enfocadas al retiro. Las opciones más mencionadas por los entrevistados como parte de la motivación intrínseca para tomar la decisión del retiro son: con un 56% por enfermedad, un 25% por problemas personales, y con el 19% por antigüedad.

Gráfica 4.

Motivación



Fuente: elaboración propia

El mencionar a la enfermedad como primer factor para el retiro muestra que el personal está consciente del ritmo de vida actual que tiene y que por lo tanto, esto representa una limitante para

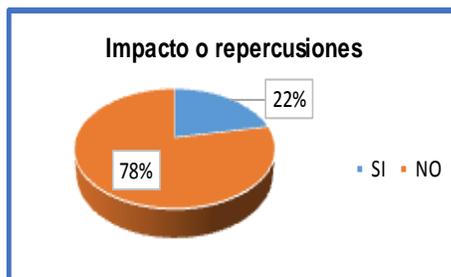
cumplir con los requisitos de la jubilación es decir con los años de servicio requeridos.

Por otro lado, se puede analizar la relación edad vs años de servicio, lo cual para este caso representa, a mayor edad mayores factores individuales que determinan la actividad laboral. Así también un factor psicológico que interviene en este cuestionamiento es la proyección futura de la senectud y la jubilación, ya que inconscientemente se presenta un miedo a la vejez, para esto existen varios estudios psicológicos sobre las emociones y su relación con esta etapa.

La psicóloga Pochintesta directora del equipo de Antropología de la Subjetividad, ha realizado varios estudios sobre la psicología de la vejez, las significaciones del envejecimiento en las prácticas profesionales a partir de los ámbitos de la salud y las organizaciones, entre otros, en una de sus investigaciones, incluye un artículo en donde recopila varios autores con el objetivo de indagar en las emociones durante el proceso de envejecimiento abordado sobre tres perspectivas disciplinarias: psicología, sociología y antropología (Las emociones en el envejecimiento y el miedo ante la muerte, 2010). Dicho documento se vincula con el comportamiento y expresiones utilizadas por los trabajadores entrevistados al contestar aspectos relacionados con la jubilación. El 78% de los entrevistados expresó que no conoce las repercusiones de la etapa de senectud y por lo tanto no existe planificación para el impacto de la misma. Algunas de las expresiones utilizadas fueron: la falta de tiempo para obtener información, o no tienen interés. El 22% si conoce algunas características de la etapa, ya sea porque la está viviendo o por experiencia de terceras personas. De acuerdo a la interpretación de los resultados obtenidos se denotó la falta de previsión e información en la etapa de senectud.

Gráfica 5.

Impacto o repercusiones



Fuente: elaboración propia

III.3 **Resultados del diagnóstico en el CECAN**

Los resultados obtenidos del diagnóstico realizado fueron los siguientes:

- Desinformación en puestos de directivos, trabajadores y del personal del área de recursos humanos sobre el proceso completo de jubilación.

- Falta de asesoría permanente con personal especializado que aclare las dudas sobre la jubilación.
- Escasa planeación por parte de los trabajadores, es decir no realizan acciones preventivas en cuestiones relacionadas con la salud física y psicológica que les oriente y ayude a la adaptación a una nueva etapa de vida.
- Falta de una desvinculación asistida.
- Falta de un seguimiento del personal ya jubilado.
- Ausencia de información sobre alternativas ocupacionales en la etapa pos-jubilación.
- Ausencia de sensibilización de los trabajadores, al manejar cuestiones relacionadas con la jubilación, es decir utilización de términos de desvalorización.
- Los trabajadores sólo tienen expectativas desfavorables sobre la jubilación, ya que únicamente se hacen suposiciones sobre esta etapa de vida, es decir se hacen interpretaciones sobre terceros, sin hacer cuestionamientos reales a las personas involucradas e incluso sin hacer una introspección sobre la propias necesidades de planeación para el retiro.
- Miedo a la vejez y todo lo que representa.
- Intervención de emociones, desbocadas antes, durante y después de la jubilación, es decir, no existe una canalización u orientación de las emociones presentes del proceso, lo cual conlleva a problemáticas posteriores como; depresión y desencadenamiento de enfermedades relacionadas con esta.
- Se ve al proceso como parte de una serie de acciones administrativas o requisitos institucionales, dejando de lado cuestiones afectivas/emocionales, las psicológicas, sociales, económicas y biológicas que representan un factor primordial para la consecución de una calidad de vida pos-laboral.
- Percepción desfavorable del personal ya jubilado sobre la institución, puesto que no les brindó la atención ni el reconocimiento por los años de servicio laborados, es decir se crea una imagen negativa del hospital, ya que no se preocupa por sus trabajadores de manera adecuada asistiéndolos durante y después del desarrollo de carrera dentro de la institución.
- Inexistencia de información sobre la vejez y actividades que mejoren la calidad de vida.
- Falta de motivación para una planeación de vida pos-laboral, que favorezca la adaptación a esta etapa.

IV. PROPUESTAS: PROGRAMA PRE-JUBILATORIO EN EL CECAN

Es alarmante que al realizar este tipo de investigación no exista la cultura, ni ideología, sobre una planeación de vida para la jubilación. Más de la mitad de la población laboral del hospital son adultos de más de 30 años, los cuales no cuentan con la información, ni orientación especializada para afrontar el retiro, es por ello que existe el miedo o la percepción errónea de esta etapa de vida.

Otro de los aspectos relevantes es que el departamento de recursos humanos y la misma institución no les brinde la atención y el reconocimiento a su personal, ni a los jubilados por los años de servicio prestados, así también que no tenga la planeación estratégica enfocada a la atención de este sector, ya que comúnmente se habla del reclutamiento y la selección de personal, la retención y remuneración del mismo, como aspectos centrales, pero existe poca información sobre el proceso de jubilación y la importancia que tiene en las organizaciones, ya que es parte del desarrollo de carrera de los trabajadores y es un proceso del que nadie está exento.

Es por ello que se plantea la siguiente propuesta de intervención para el Centro Estatal de Cancerología, basado en un Programa Pre-Jubilatorio, con impacto social.

Este programa de jubilación asistida que se propone como solución está basado en aspectos teóricos sobre la administración de recursos humanos, los factores sociales, económicos, psicológicos y biológicos que presentan los seres humanos en la senectud, es decir está basado en las necesidades de esta etapa y sobre todo en la concientización, que los colaboradores deben tener para enfrentar la etapa de jubilación.

La jubilación requiere de una asesoría integral y continua para preparar a los colaboradores a enfrentar esta etapa de vida en las mejores condiciones, es decir mediante una planeación de la misma, en cuanto a sus finanzas, salud, actividades que pueden ser de ocio, o intelectuales de acuerdo al interés, entre otros aspectos tomados en cuenta en las temáticas a desarrollar, este programa se dividió en módulos de acuerdo a la revisión teórica y necesidades que se presentan en esta etapa.

El diseño de un programa de preparación para la jubilación se constituye en una alternativa innovadora, aplicable o extensible a otros organismos públicos o privados, que como entes empleadores de una numerosa fuerza laboral, debe de considerar dentro de sus políticas de administración de personal, programas que vayan en beneficio de sus trabajadores, como un medio de motivar e incentivar su desempeño laboral durante su permanencia en la institución y aún

después de ella desarrollando planes de carrera y pos-carrera realistas.

El retiro debe de planificarse con anterioridad con la finalidad de prever oportunidades para el descanso, la relajación y escenarios de actividades productivas posibles, es necesario que cada persona descubra sus potencialidades, intereses, capacidades y competencias con anticipación, en función de la etapa de jubilación, es decir que esto permitirá generar un panorama sobre los posibles espacios en los cuales será posible desarrollarse.

Un programa de preparación para la jubilación se traduce en una política de valorización del recurso humano, que ha prestado sus servicios por años en la institución, puesto que se les proporciona la oportunidad de orientarlos e inducirlos a concebir un plan de vida y pos-carrera después de su retiro.

En los fundamentos de la administración de recursos humanos se describe el cómo se debe de ver a los trabajadores, es por ello que para el presente programa el término de trabajadores será sustituido por colaboradores, porque es así como deberían de ser llamados, ya que son parte primordial de la fuerza laboral, con lo cual se pretende que el enfoque y objetivo del departamento de recursos humanos dentro de la institución les otorgue el valor a su desempeño prestado y así, poder brindarles las condiciones laborales favorables, brindándoles una orientación constante no sólo cuando pertenecen a la institución sino cuando ya no pertenecen a ella, ya que es una forma de retribuir los años que el colaborador brindó sus competencias para el logro de objetivos institucionales.

El programa tiene un enfoque humanista que busca fomentar en el Centro Estatal de Cancerología, una cultura de prevención y atención, enfocada a la planeación de vida pos-laboral, es por ello que ésta se enmarca dentro de una de las prestaciones sociales es decir, los servicios que se deben de cumplir dentro de la organizaciones y la cual se torna dentro de las prestaciones recreativas; que son los servicios y beneficios que buscan proporcionar al trabajador las condiciones físicas y psicológicas para su reposo, diversión, recreación, salud mental y uso de tiempo libre.

Dentro de la seguridad social se encuentran programas de preparación para la jubilación, es por ello que no es sólo un sistema de protección, sino que también tiene un enfoque asistencial previsorio al ofrecer a los individuos las medidas que conducen a su bienestar.

Otro de los aspectos que favorecerá la implementación de este programa, es que la hace acreedora a la institución con el término de ser una empresa socialmente responsable, ya que al incluir este programa como parte de la administración de los recursos humanos, se

establecen los estándares en su cultura organizacional, en donde se involucra la ética, moral, y todo lo que se refiere a los valores.

Una empresa socialmente responsable es la que cuenta con políticas, programas y estrategias que favorecen un pleno desarrollo humano, para dar ejercicio a una Responsabilidad Social. La propuesta de este programa consigue los beneficios que se enmarcan dentro de la responsabilidad como los aspectos morales y éticos, que brindará la atención necesaria en temas específicos y basados en las necesidades presentes.

Así también, el implementar un programa de manera voluntaria, es un compromiso con sus colaboradores y por ende con la sociedad porque va más allá de sus obligaciones jurídicas mejorando la calidad de vida de las personas y sus familias, y que redundará a largo plazo en un beneficio colectivo.

Un estudio de Fiske (1979), sobre las consideraciones de la edad adulta señala "que la sociedad le da el valor a los adultos en función a su productividad, con lo cual genera que la autoestima esté en función de sentirse útiles o no".

Así como se planifica el ingreso de un trabajador, es igualmente relevante la previsión de todas sus áreas, no solo en lo económico sino en todo aquello que nos distingue como seres humanos: los aspectos emocionales, sociales y espirituales. En conclusión, se debe tener una visión holística del colaborador antes, durante y después del retiro.

Este programa proporciona una percepción enfocada a los planes de pos-carrera, pues está basado en las teorías psicosociales del envejecimiento, ya que se enmarcan las pautas en cuanto al comportamiento y las afecciones de la jubilación en tres vertientes: económica, psicológica y social, las cuales afectan al sujeto en su desarrollo dentro de la sociedad.

IV.1 Formación de un comité para la viabilidad del programa

La viabilidad de un programa se basa en aspectos que no generan costos extras, es por ello que la parte central de esta propuesta de intervención está fundamentada en la creación de un comité, con personal de la institución que de manera voluntaria participe en la programación y consecución de las actividades a realizar en favor de los trabajadores y jubilados de la institución.

El comité estará idealmente estructurado por un:

- Psicólogo de la institución.
- Representante del departamento de recursos humanos.
- Representante sindical.
- Personal jubilado (voluntario).
- Licenciado en Relaciones Industriales.

Se tiene proyectado que entre ésta comisión y los directivos de la institución se tomen decisiones acerca de las actividades, horarios y propuestas de mejora de las temáticas relacionadas y será el vínculo con otros organismos.

De acuerdo con la investigación teórica del tema, los perfiles profesionales con los que se pretende crear el comité favorecen diversos aspectos como la confianza de los sujetos para integrarse a las actividades encaminadas a la sensibilización para la jubilación, orientaciones por especialistas sobre las condiciones psicológicas que permitan guiar el desarrollo antes, durante y posteriormente a la jubilación, la experiencia del personal que durante muchos años ha prestado sus servicios en el nosocomio y, que por lo tanto ha favorecido el desarrollo de nexos emocionales con los demás colaboradores.

IV.2 Impacto del programa

El impacto del programa está basado en el aumento de la longevidad en la población, lo cual implica un cambio de prioridades en los servicios, prestaciones y necesidades de la sociedad. Por consecuencia el aumento de la población jubilada en comparación con años anteriores representa un aumento en la etapa de vejez.

La jubilación es la culminación de la vida laboral, la cual trae consigo impactos desfavorables en la vida del colaborador cuando no se maneja de manera adecuada, ya que un rol de trabajador implica un auto concepto o identidad, ofrece estatus o identificación social y permite la relación con otros. Es decir es un proceso que empieza con la planeación y la toma de decisiones aún antes de concluir con la vida laboral, y termina después de varios años de jubilación real.

La creación de un programa para las personas laboralmente activas y ya jubiladas, en donde se brinde una asesoría integral basada en las necesidades detectadas y en las características intrínsecas de la vejez impacta en el aspecto social, pues el ser previsores de los diferentes panoramas que se pueden presentar a futuro, permite realizar acciones correctivas o en su caso preventivas en varios aspectos relacionados con la calidad de vida.

El programa está basado en la orientación para la jubilación, en los siguientes puntos:

- Informando y facilitando el descubrimiento de ventajas personales que puede suponer la jubilación.
- Desasociando jubilación a mitos y prejuicios.
- Conociendo los cambios psicosociales asociados al envejecimiento para facilitar el afrontamiento y eliminar prejuicios.
- Formando para orientar en la adquisición de hábitos saludables y en la planificación de los años de vida venideros.
- Elaborando estrategias para fomentar el autoconocimiento y el crecimiento personal asociado a esta etapa.

IV.3 Objetivos del programa

Los objetivos que se pretenden alcanzar con esta orientación son:

- Aportar información suficiente que permita afrontar con más conocimiento y con herramientas específicas la orientación en la transición de los procesos de jubilación.
- Favorecer la reflexión sobre esa realidad y ese momento vital para ser capaces de orientar, fomentando la calidad de vida de los futuros jubilados.
- Entender la jubilación como otro momento del devenir de los sujetos, con particularidades propias, con grandes posibilidades para el desarrollo y el crecimiento personal.
- Conocer, para poder afrontar, aspectos psicosociales del envejecimiento, desasociando el significado de jubilación a las características culturales prejuiciosas del envejecimiento, tales como pasividad, inactividad, pérdida de estatus y poder, asimismo, afrontar con seguridad los temores e incertidumbres posibles, de las personas que viven esta etapa.

El asesoramiento fundamental va a darse en cuanto a la actitud que debe tener la persona sobre cómo abordar esta etapa satisfactoriamente lo cual implicará hacer un repaso de vivencias, de conocimientos acumulados, de experiencias, y del rol que se ha desempeñado como profesional o de los roles fundamentales desempeñados a lo largo de estos años, para desde ahí analizar con la persona el sentimiento de pérdida que hace que esta etapa sea percibida como negativa, así como, planificar la nueva etapa desde las motivaciones y potencialidades del sujeto.

La modalidad de la intervención se plantea a partir de una serie de sesiones periódicas individuales y si es posible también grupales donde trabajar miedos, incertidumbres, pérdidas y que la persona a partir de su trabajo de reflexión personal y de la puesta en común vaya identificando quién es, independientemente de un cargo o una función profesional y qué hacer con la gestión del tiempo en esta nueva etapa libre de horarios y actividades fijas.

IV.4 Estrategias de éxito para el programa

Para el éxito de este programa se debe de trabajar en un primer momento con la consolidación del comité, para lograr su cohesión se implementarán dinámicas de interacción que permitan la socialización y creen nexos de colaboración, confianza, conocimiento y comunicación entre los miembros.

Después de trabajar los puntos antes mencionados con el comité se propone trabajar de manera colectiva con los demás colaboradores de la organización y sobre todo de la mano con la administración del nosocomio.

Existen diversas estrategias de desarrollo personal y éstas pueden repercutir en todos los aspectos que componen la salud integral: bienestar biológico, psicológico y social., mismas que establecen pautas para la orientación al colaborador, para facilitar su integración en la etapa de jubilación, las actividades pueden ser:

- **Físicas:** permite el desarrollo y la compensación de los efectos del envejecimiento desde un punto de vista fisiológico. Así aumenta la fuerza, el equilibrio, la elasticidad, la agilidad y la capacidad pulmonar. Influye, así mismo, en el estado de ánimo y permite el disfrute personal y nuevas oportunidades de intercambio social.
- **Formativas:** algunas actividades suponen un avance en el nivel de conocimientos y otras suponen el desarrollo de una habilidad y de la capacidad creativa. Constituyen oportunidades de entender mejor la realidad actual así como de integración y participación social. Favorece la atención, la memoria, la capacidad de análisis con los consiguientes efectos positivos en la capacidad mental.
- **Sociales:** contribuye a la integración en el mundo social que nos rodea. Dichas actividades permiten el fomento de lazos personales que potencian el desarrollo de nuestra afectividad (relaciones íntimas por ej.: reuniones con amigos) o el compromiso activo con la sociedad (participación comunitaria por ej.: participación social a través del voluntariado, asociacionismo, dirigencia social, etc. Se destaca la importancia de la participación en la sociedad como un derecho y una obligación, como forma de conexión e intercambios interpersonales.

IV.5 Módulos del programa

Es por eso y después del análisis minucioso realizado sobre las detecciones, que se establecen estas líneas de acción para trabajar con los colaboradores. El programa está conformado por cinco módulos esenciales:

- Sensibilización.

- Salud
- Jubilación: en qué consiste el proceso
- Recreación y administración del tiempo
- Ahorro e inversión

La **sensibilización** está enfocada a concientizar a los colaboradores sobre la importancia de tener una planeación de vida (carrera), partiendo de la información necesaria para poder enfrentar los procesos de desarrollo individual, en este caso la jubilación y así lograr una mejor adaptación.

En temáticas de **salud**, proporcionar conocimientos generales sobre hábitos alimenticios, actividad física: sus ventajas y desventajas, así como su impacto en el organismo y la salud mental, el crear conciencia del cuidado como parte de acciones preventivas o en su caso correctivas de las afectaciones al organismo de acuerdo al ritmo de vida.

La **jubilación** es un aspecto en donde de acuerdo a las necesidades de los colaboradores se detectó que no conocen el procedimiento de la jubilación por lo tanto el desconocimiento o desinformación ocasiona incertidumbre, es por eso que es este aspecto se dará a conocer en qué consiste este, y tomar las decisiones pertinentes que lo beneficien.

Recreación y administración del tiempo: se trata de proporcionar a los colaboradores las diversas actividades que se pueden realizar, en la etapa pos-laboral en la senectud, es decir, administrar su tiempo de acuerdo a sus intereses, una de las afectaciones de enfrentar la jubilación es no tener con claridad las opciones de esparcimiento o de desarrollo intelectual que se pueden realizar, ya que por muchos años se ha enfrentado una cotidianidad de actividades y horario establecidos de acuerdo a la jornada laboral.

Inversión este aspecto es uno que adquiere mayor relevancia ya que la calidad de los servicios está en función de la adquisición de los mismos, es decir, ya no se encuentra con un salario fijo y algunas prestaciones económicas que se tenían cuando se estaba laborando, es por ello que la conciencia del ahorro e inversión antes de la jubilación es primordial, la creación de alguna microempresa, o empleos de medio tiempo, son actividades que favorecen al sujeto ya que proporcionan una seguridad económica y un desempeño de roles sociales que permiten el auto concepto, revaloración, y autonomía en esta etapa de vida.

Los contenidos expuestos favorecen la identificación de aspectos en los cuales se permite identificar de qué se jubila el colaborador y de qué no se jubila, con el objetivo de que pueda integrarse y adaptarse a su nueva condición de vida.

V. CONCLUSIONES

En conclusión “hacerse viejo” es un proceso inevitable que experimenta todo ser humano, sin embargo la adaptación al mismo depende de los hábitos, creencias y cuidados que se tuvo a lo largo de la vida. Tanto en la senectud como en la jubilación existen necesidades que son muy importantes, las cuales deben ser satisfechas tales como: sentirse activo, productivo, útil e involucrado socialmente en la comunidad a la que se pertenezca.

Una actitud positiva ante la jubilación es estar satisfecho con el tiempo libre, el descanso, la paz y tranquilidad que puede brindar esta etapa, para esto se debe crear conciencia de la importancia de llegar a la jubilación preparado, tomando en cuenta aspectos psicológicos y sociológicos, fomentando una autoestima alta, y creando relaciones fuertes con el cónyuge, la familia y con los amigos, así como el tener un nivel económico adecuado que permita satisfacer necesidades y eliminar preocupaciones por la administración del gasto y sobre todo un estado global bueno de salud.

Tener una vida cotidiana de calidad y, sentir control personal sobre esa vida, son elementos clave en la vivencia positiva de la etapa de la jubilación. Como en el resto de transiciones importantes de la vida, hay que ofrecer a las personas oportunidades para prepararse adecuadamente y con la antelación debida a su jubilación. De este modo, maximizaremos las posibilidades de que se produzca una buena adaptación a este nuevo y emocionante periodo vital.

Los programas de preparación para la jubilación, han de asentarse y convertirse en una posibilidad real para ser realizados cualquiera que sea el entorno de vida, o el contexto laboral al que se pertenezca.

En la propuesta de solución presentada se destaca la importancia de las estrategias de sensibilización, concienciación y educación en dicho proceso por parte de toda la sociedad y de las propias personas mayores, apuntando a revertir la imagen negativa de su propio colectivo, no existiendo una cultura de preparación para esta etapa de la vida.

Así también desde el punto de vista del Relacionista Industrial, se puede decir que los programas de recursos humanos son de suma importancia, no solo al inicio de la relación laboral y cuando se encuentra activo un colaborador, sino al finalizar esta, pues es una manera de agradecer y de demostrar que realmente se tomó en cuenta las necesidades en la administración del capital humano, pues el prestar atención a estos aspectos importantes del desarrollo personal, hace que la organización sea una empresa realmente responsable de sus trabajadores, pues les permite estar informados sobre las etapas que

impactan su vida sobre todo de manera laboral, logrando con todo esto una integración a favor de la familia, del trabajo y de la salud, para finalmente beneficiar a la sociedad en general.

VI. REFERENCIAS

Cemefi. (2014). Obtenido de <http://www.cemefi.org/>

CONAPO. (2014). Obtenido de http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Envejecimiento_prospectivo_y_su_relacion_con_la_discapacidad_en_Mexico

Chiavenato Idalberto (2009). *Gestión del talento humano*, Mc. Graw Hill. México.

ENADID. (2009) Obtenido de www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_07_1.pdf

INEGI. (2009) Obtenido de www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2014/adultos0.pdf

Pochintesta. (2010). *Las emociones en el envejecimiento y el miedo ante la muerte*. Obtenido de http://www.antropologiadelasubjetividad.com/images/trabajos/paula_pochintesta.pdf

Villarreal, A. L. (marzo de 2009). Obtenido de La Responsabilidad Social Empresarial en México: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28278/1/Bonilla%20Villarreal.pdf>