

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACION DE UN  
PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACION.  
DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA  
DE SERVICIOS PUBLICOS DE HEREDIA S.A

Trabajo final de investigación aplicada sometido a la consideración de  
la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Gerontología  
para optar al grado y título de Maestría Profesional en Gerontología

REGINA ANAYANCY HERNANDEZ PLEITEZ

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2018

## **DEDICATORIA**

A mi mamá Juana del Carmen, por ser mi eterna inspiración y pilar en mi vida, por inculcarme el beneficio e importancia de estudiar y luchar por mi desarrollo moral y académico.

A mi familia por la paciencia, el estímulo y apoyo incondicional que me brindaron para afrontar los momentos difíciles y por sonreír a mi lado al celebrar cada etapa concluida de este recorrido.

Y dedico este trabajo a todas las personas que, de una u otra forma, fueron parte de este importante trayecto en mi vida. Sobre todo, a las que podrán aprovechar el propósito de la investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios quien me otorgó la sabiduría, voluntad y constancia para culminar este camino académico. Por tenerme en cuenta en su obra al tener la oportunidad de compartir con personas que me inspiraron, instruyeron y edificaron.

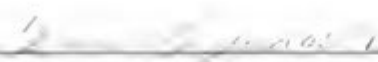
A mi Profesora Guía en la Investigación la M.Sc. Lillyana Picado Espinoza, quien, con paciencia, comprensión, integridad, exigencia, hicieron posible la conclusión de este trabajo.


A mi lector el Dr. Javier Rojas Elizondo y mi lectora la Magíster Isela Corrales Mejías, por su asesoría, recomendaciones y dedicación.

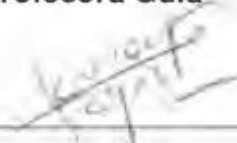
A las personas que me formaron académicamente en la Maestría en Gerontología, por compartir su conocimiento y experiencia.

A las personas trabajadoras participantes, por su compromiso, sus experiencias y bondad, a la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, por permitirme hacer realidad esta investigación.

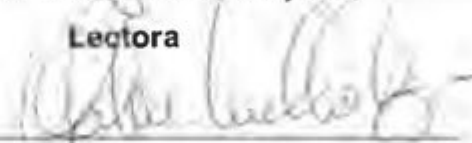
"Este trabajo final de investigación aplicada fue aceptado por la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Gerontología de la Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar al grado y título de Maestría Profesional en Gerontología."

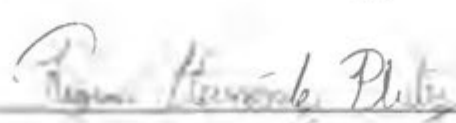
  
M.Sc. Irma Arguedas Negrini  
**Representante del Decano**  
**Sistema de Estudios de Posgrado**

  
M.Sc. Lillyana Picado Espinoza  
**Profesora Guía**

  
Doctor Javier Rojas Elizondo  
**Lector**

  
Magíster Isela Corrales Mejías.  
**Lectora**

  
M.Sc. Olga Marta Murillo Bolaños  
**Representante**  
**Programa de Estudios de Posgrado en Gerontología**

  
Regina Anayancy Hernández Pleitez  
**Sustentante**



# INDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
HOJA DE APROBACION.....	iv
INDICE .....	v
RESUMEN .....	viii
INTRODUCCION .....	1
CAPITULO I.....	6
1.1 Antecedentes .....	6
1.2 Justificación e importancia del problema .....	11
1.3 Planteamiento del Problema.....	21
1.3.1 Problema .....	21
1.4 Objetivos.....	22
1.4.1 Objetivo General.....	22
1.4.2 Objetivos Específicos .....	22
<b>CAPITULO II MARCO CONCEPTUAL Y/O TEORICO .....</b>	<b>23</b>
2.1 Vejez.....	24
2.2 Envejecimiento.....	26
2.3 Persona adulta mayor .....	37
2.4 Mitos y estereotipos de la vejez .....	38
2.5 Jubilación.....	41
2.5.1 Definición de jubilación .....	42
2.5.2 Fases de la jubilación .....	43
2.6 Trabajo y jubilación .....	44
2.6.1 Discriminación .....	47
2.6.2 Diferencia entre jubilación y pensión .....	48
2.6.3 Economía y jubilación .....	48

2.7 Andragogía ... ..	50
2.7.1 Acto educativo ... ..	53
<b>CAPITULO III MARCO CONTEXTUAL .....</b>	<b>55</b>
3.1 Reseña Histórica del lugar donde se realiza la investigación . . . . .	55
3.2 Misión .....	56
3.3 Visión .....	56
3.4 Valores.....	56
3.5 Servicios .....	57
3.6 Trabajadores en edad de prejubilación.....	57
3.7 Mapa del sitio.....	57
3.8 Acercamiento al lugar del proyecto.....	58
<b>CAPITULO IV MARCO METODOLOGICO .....</b>	<b>60</b>
4.1 Paradigma, enfoque y método.....	60
4.1.1 Paradigma Naturalista .....	60
4.1.2 Enfoque Cualitativo.....	60
4.1.3 Método.....	61
4.1.3.1 Investigación-Acción.....	61
4.2 Personas participantes .....	62
4.3 Categorías o constructos .....	63
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	63
4.4.1 Técnicas .....	63
4.4.2 Grupo focal .....	74
4.4.3 Instrumentos .....	75
Lista de Asistencia .....	76
Consentimiento Informado .....	76
Ficha de Registro .....	77
Cuestionario .....	77

Diario de Campo .....	78
Instrumento de Evaluación .....	78
Instrumento Escala de Estimación .....	78
Instrumento Lista de Frecuencia .....	78
Instrumento Cuadro para Análisis de Contenido .....	78
4.5 Técnicas e instrumentos para el análisis de la información .....	79
4.5.1 Sistematización .....	79
4.5.2 Análisis de contenido .....	83
4.5.3 Triangulación .....	84
<b>CAPITULO V RECONSTRUCCION DE LA EXPERIENCIA .....</b>	<b>86</b>
5.1 Cronograma .....	87
5.2 Etapa de diagnóstico .....	89
5.3 Personas participantes del proyecto de investigación .....	94
5.4 Diseño instruccional .....	95
5.5 Descripción y análisis de las sesiones .....	110
5.5 Análisis del proceso grupal .....	148
<b>CAPITULO VI DESDE LA GERONTOLOGIA .....</b>	<b>152</b>
6.1 Reflexión personal de fondo .....	152
6.2 Enfoque Gerontológico en la investigación .....	155
6.3 Papel de la Gerontología .....	158
6.4 Labor de la Gerontóloga en su relación con la Persona Adulta Mayor .....	160
<b>CAPITULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>166</b>
7.1 Conclusiones .....	166
7.2 Recomendaciones .....	171
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>178</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>188</b>

## RESUMEN

Tema: Programa Socioeducativo para la planificación de un proyecto de vida en la etapa de prejubilación, para las personas trabajadoras de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.

Palabras claves: persona prejubilada, persona jubilada, persona adulta mayor, familia, sociedad, trabajo, proyecto de vida, calidad de vida, salud.

La investigación surge del interés de la investigadora de brindar un aporte y colaboración, para que las personas lleguen a su etapa de vejez al jubilarse, con una perspectiva realista y puedan aprovecharla de la forma más placentera posible. Con esto se espera contribuir en la disminución de los problemas que suelen afrontar las personas adultas mayores y su familia después de su jubilación.

La investigación se ubica en el paradigma naturalista, utiliza el enfoque cualitativo y como método la investigación acción, con el propósito de permitir un análisis de autorreflexión para la comprensión de las prácticas sociales e individuales de las personas participantes.

Se establece un programa socioeducativo para la planificación del proyecto de vida, en la etapa de prejubilación para las personas trabajadoras de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, con base en los temas que representan los intereses y necesidades que surgen en un diagnóstico educativo, el cual permite elaborar un programa ejecutado y evaluado con el grupo de personas participantes de dicha empresa.

Con el análisis de los datos recolectados en la ejecución de cada unidad del programa socioeducativo, los comentarios expuestos por las personas del grupo, los resultados de las evaluaciones del programa, la recolección de datos y literatura consultada, además de la interpretación de la investigadora, se realiza la reflexión del proceso y se desarrollan las conclusiones que representan la elaboración y ejecución del proceso educativo de la investigación.

Esta investigación gerontológica concluye con las recomendaciones que sobresalen de la experiencia en la ejecución del programa socioeducativo, con el objetivo de constituir una herramienta más para fortalecer el diseño, la ejecución y la evaluación, de otras investigaciones o proyectos similares.

Se logra el objetivo del estudio, porque se establece un programa socioeducativo para la planificación del proyecto de vida en la etapa de prejubilación.

El estudio recopila la opinión de las personas participantes que mencionan que la oportunidad de participar, es una forma de entender el concepto de vejez y envejecimiento. Señalan además detectar los prejuicios que se relacionan a la edad y que no deben de influir en su forma de ver la vida, así como también la oportunidad de aprender la gran diferencia entre seguir con su vida o tener una vida de calidad, familiar y social.

El bienestar de un futuro satisfactorio depende en gran parte, de las decisiones que se tomen con anterioridad para afrontar nuevos retos en la vida.

## INTRODUCCION

Con el continuo crecimiento de la esperanza de vida, las personas profesionales en Gerontología, deben prestar mayor atención para crear actividades que brinden un mejor ajuste biopsicosocial a la población de personas prejubiladas y jubiladas, con el fin de que la etapa a la que se dirigen esté llena de alternativas que brinden un equilibrio para su desarrollo y disfrute (Amén, 2002).

Desde 1950 la Ley General de Distribución de la Lotería Nacional n°1152 (Ley N° 1152, 2013) y la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares n°5662 (Ley N° 5662, 2013), fueron creadas para influir en las necesidades de la atención y cuidado de las personas adultas mayores, sin embargo, estos programas no han tenido la fuerza e impacto que se desearía, porque la inversión de tiempo, propuestas planificadas de proyectos y la inyección de recursos no ha sido el requerido. Un ejemplo es La Ley General de la Distribución de la Lotería Nacional, que tramita un aporte importante al generar una contribución económica, sin embargo, mientras hay un grupo que participa de las actividades y beneficios estimulados por la misma, hay otro que no accede tan fácilmente a estos beneficios (Ley N° 1152, 2013).

Los recursos económicos transformados en actividades, proyectos y servicios, destinados a la calidad de vida de las personas adultas mayores, se extienden a todos los rincones de Costa Rica, podrían disminuir grupos autofinanciados que trabajan con limitaciones en servicios y atención de profesionales en el área de rehabilitación física o en Gerontología. Sin dejar de lado la necesidad e importante del soporte humano para las personas adultas mayores, donde la familia representa un papel transcendental, al funcionar como una red de apoyo informal inmediata, liderada especialmente por el género femenino (Lexartza y Román, 2010).

En la actualidad el 10% de las personas adultas mayores expresa necesitar ayuda para realizar sus actividades básicas sin peligro, pero no siempre la reciben. Con el crecimiento de la población adulta mayor y familias con menor número de integrantes en la actualidad, que puedan brindar colaboración en labores de cuidado,

amplifica la necesidad de capacitación, recurso humano, más el económico, para que las necesidades sean evacuadas desde los núcleos familiares. Son ejemplos de una práctica necesaria en la que no se invierte con la fuerza que lo demanda, sin restar crédito a los beneficios obtenidos por las distintas iniciativas (Lexartza y Román, 2010).

Las propuestas gubernamentales como la mencionada, pueden debilitarse al enfrentar el aumento de las necesidades conforme pasa el tiempo. La inyección de recursos si bien es cierto es bastante, no aumenta al ritmo que aumenta el número de la población, por lo que hay personas que no tienen un acceso directo por su ubicación geográfica o dificultad en transporte, los beneficios que se obtienen de las propuestas gubernamentales no alcanzan para un horizonte de sostenibilidad integral al día de hoy (Lexartza y Román, 2010).

Ante estas constantes necesidades en 1999 es aprobada la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, en la que se establece la creación del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM). Una de sus funciones es la atención de la vejez desde la perspectiva de la responsabilidad, por esa razón debe encargarse de estimular la integración y participación, en grupos sociales, como grupos de actividades recreativas y familia a toda la población de personas adultas mayores del país (Lexartza y Román, 2010).

El proceso de jubilación puede afectar a la persona que vive este cambio, en distintos campos de su individualidad, como: su estructura emocional, física, psicológica y social.

Los cambios en la forma de coexistir han generado estilos de vida acelerados, en los cuales se evidencia la jubilación como una problemática, dado que al no crecer al mismo ritmo que el resto de la población, niñez, adolescentes, adultos, se crea una percepción errónea de la persona adulta mayor, como si su presencia atrasara el ritmo de vida del resto de la sociedad. La jubilación para una gran mayoría es vista como el inicio de la vejez. La persona adulta mayor es visualizada en Costa Rica como improductiva, incluso como una molestia (Calderón y Villanueva, 1996).



La sociedad valora a quien está produciendo dinero y no a quien depende del mismo, lo que significa que las personas que atraviesan el proceso no pertenecen al grupo que les puede identificar como una persona de competencia en áreas productivas.

Es importante que las personas que procederán a jubilarse tengan una visión a corto plazo de forma realista, conociendo los cambios a los que pueden enfrentarse dependiendo del medio en que se desenvuelvan.

Las personas que están en proceso a la jubilación, no deben desestimar las complicaciones que se formulan cuando deben de continuar dentro del sistema social, que muchas veces desarrolla un obstáculo debido a los prejuicios adquiridos hacia la población adulta mayor.

Hay que recalcar que por sí solo el término de jubilación representa en algunos casos, casi una mutilación del individuo. Para la sociedad en que se desarrolla la población, el vivir el envejecimiento ya representa una etapa de deterioro (Abarca y León, 1990).

El cambio genera impactos relevantes en la persona, que si efectivamente sólo se perciben como deterioro, pueden afectar áreas de su vida cotidiana, como sus relaciones individuales y a su vez afectar sus relaciones sociales, puede ser uno de los focos de conflictos para enfrentar el proceso de jubilación, mismo que se puede agravar si el proceso se adelanta por obligación o por alguna acción inesperada.

Según Castrillón (1995), las relaciones interpersonales entre las compañeras y los compañeros se van debilitando, inicia un sentimiento de ineptitud, inutilidad, dando como resultado una autoestima deteriorada. Este es uno de los escenarios a los que se enfrenta la persona que tiene que jubilarse antes de lo esperado, sin importar que sus facultades mentales y físicas sean óptimas para seguir con sus funciones laborales. Es un problema que debilita más la situación de la perspectiva de vida, dado que puede representar experiencias difíciles de afrontar y deben hacer un cambio abrupto en sus vidas.

La etapa de vejez que vivirá una persona jubilada, dependerá de la forma en que asuma y en que se prepare para asumir los cambios y retos que genera la

misma. Se trata del inicio de una nueva etapa en la vida, como: la niñez, adolescencia, adultez. En esta última etapa de vejez, una disposición positiva, puede representar gran satisfacción y por el contrario una negativa, una vida con inconformidades (Calderón y Villanueva, 1996).

Con el aumento de la población adulta mayor proyectada para el año 2025, habrá 600 mil personas sobrepasando los 65 años (Población y Demografía C.R, 2016).

Se podría estimar que habría un número importante de personas sin preparación para la jubilación. Esto es un propósito definido, sin utilizar de forma óptima sus conocimientos en áreas que les provoquen satisfacción, al no poner a prueba todo lo que conocen. Cuando estas personas lleguen a la edad de su retiro, habrán vivido lo suficiente con experiencias que delatarán la situación que desean para su futuro. Por lo que se vuelve un valor agregado que logren organizar la proyección de sus deseos personales (Universidad de Costa Rica (UCR) y Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, (CONAPAM, 2008).

A pesar de la existencia de programas para la preparación de la jubilación, el resultado no es el esperado, esto depende de la dirección o propuesta de los programas que no siempre se enfocan en la participación, la acción, la interacción y alimentación de las experiencias. Por el contrario, se tornan ineficaces al basarse en la transmisión de conocimiento con exposiciones magistrales, con grupos numerosos que limitan considerablemente la consulta y la participación de las personas (Sirlin, 2016).

Las personas se desvían de las consultas y aplicaciones de su propia vida, los programas no satisfacen sus demandas al desatender temas que surgen de la intervención, por lo que la oportunidad de adaptar sus necesidades a la nueva experiencia de vida, se edifica sin bases fundamentadas en sí mismos (as), lo que les aleja de un aprendizaje saludable para su propia vida (Calderón y Villanueva, 1996).

Un programa que desee lograr un cambio saludable adaptado a cada persona, necesita adquirir el conocimiento desde la práctica de sus propias actividades, en la exploración de opciones, diálogos y definición de ideas, propios



de la interacción y la retroalimentación de un constante intercambio de opiniones en el grupo (Sirlin, 2016).

Una dirección estratégica en un proyecto de vida, puede generar la diferencia entre una etapa de jubilación plenamente satisfactoria o una que demande situaciones difíciles.

Los programas de preparación para las personas prejubiladas y jubiladas tienen su valor, por intervenir en la preparación para el retiro laboral de una forma continua, direccionando las relaciones entre el grupo familiar, social, laboral, médico y económico (Londoño, Salazar, Landázuri, Aristizabal y García, 2012).

El presente estudio pretende desarrollar un programa socioeducativo de preparación para la jubilación, con personas prejubiladas de La Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, fundamentado en sus necesidades e intereses, con el fin de abarcar los temas que el grupo determine.

El mismo se desarrolló entre los meses de setiembre y noviembre del año 2012.

## CAPITULO I

### 1.1 Antecedentes

La sociedad actual valora lo productivo de la juventud, especula con la intención de siempre de estar jóvenes, pero ¿cuál es la realidad?, a futuro el porcentaje de personas adultas mayores entre la sociedad será significativo y aunque debería haber una preparación, tanto para la población que será adulta mayor como para la sociedad en general, no es un tema en que se invierta aún de forma acertada. Por esta razón poco a poco la intención, el estudio y la ejecución se han dirigido a tomar el tema con la responsabilidad e involucración necesaria, la cual fortalece un camino de conocimiento y aprendizaje que amplía las discusiones acerca de la importancia de la asimilación del proceso de jubilación, como una necesidad personal, emocional, psicológica, social, política y económica (Aguilar y Gamboa, 2007).

Costa Rica es parte de esta causa, teniendo como referencia distintos estudios que fortalecen el abordaje del tema de la jubilación desde el interior nacional. Uno de los estudios en esta materia es el realizado en la Universidad de Costa Rica, tesis de Castrillón (1995), para optar al grado de Licenciatura en Trabajo Social titulada "Impacto Psicosocial de la Jubilación: Estudio con prejubilados y jubilados Instituto Costarricense de Electricidad", el cual indica que la jubilación puede provocar un impacto psicológico, admite un proceso de asimilación y supone un proceso de conciliación en el cambio hacia un nuevo estilo de vida.

Para crear un balance entre las consecuencias que se puedan originar, indica que las mismas dependerán del contexto al que se haya enfrentado la persona como: su lugar de trabajo, la convivencia con su familia y con su entorno social, así como de la percepción que haya tenido del envejecimiento y la jubilación. Las conclusiones sustentan el beneficio de fortalecer el conocimiento de los factores que impiden la buena planificación de un proyecto de vida, así como su importancia, la investigación destacará que, dependiendo de la visualización o percepción de la

persona prejubilada, ya sea negativa o positiva acerca el proceso de jubilación, podrán hacer el cambio con mayor tranquilidad.

Para 1996, la tesis de Calderón y Villanueva, para optar al grado de Licenciatura en Trabajo Social titulada "Campaña Interna de Comunicación, desarrollada con el personal previo a jubilarse de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz", se enfocó en definir las estrategias para que la población acceda a un mejor nivel en su calidad de vida. Considera que se debe basar en la satisfacción de las personas jubiladas, no después de serlo, sino más bien, desde etapas previas, porque resulta en evidencia con este estudio que lo material y económico, en algunos casos representan carencias, pero existen más necesidades como la proyección personal, seguridad, así como el convivio social. Para las empresas se estima que es más recomendable abordar, instruir, dirigir a las personas prejubiladas con anterioridad, para que el impacto del período de jubilación no les tome por sorpresa y puedan adaptarse de la mejor forma (Calderón y Villanueva, 1996).

En la investigación: Preparación para la Jubilación de la Empresa Privada: DEMASA, tesis de Campos, Contreras y Rodríguez, 1998, para optar al grado de Licenciatura en Trabajo Social, se detalla en sus conclusiones la relación que manifiestan los prejubilados con el concepto de jubilación, al relacionarlo con vejez, muerte y enfermedad. Esto estimulando una visión negativa de la etapa de jubilación sucedida por la vejez, lo que genera la necesidad de abordar a las personas con previa información para prepararlas a los cambios de una forma integral (Campos, Contreras y Rodríguez, 1998).

Otra de las conclusiones que genera relevancia en esta investigación, es la importancia de impulsar a las personas, a puntualizar un proyecto de vida que estimule su planificación desde su adultez media, para proyectarla a su retiro laboral y estimular la exploración de opciones que fortifiquen el desarrollo y crecimiento personal (Campos, Contreras y Rodríguez, 1998).

Un estudio que revela la necesidad de adaptación al cambio, por medio de instrumentos y conocimientos aplicables, es la investigación "Comparta y Disfrute la Jubilación", de Amén (2002), para optar al grado de Magíster en Gerontología,

quien justifica la proyección de su trabajo con la necesidad de estimular e incentivar a la población de estudiantes en el área de la Gerontología, sobre los significados de la vida de las personas adultas mayores, para brindar herramientas que impulsen una vejez planificada y placentera, intervengan directamente en un ajuste adecuado para prepararse en la etapa de la jubilación y se conviertan en un proceso fundamental para optar por una vejez con calidad de vida.

La investigación resulta de interés porque en la disposición de mejorar las condiciones para las personas, se enfoca la importancia de generar un proceso de adaptación, que estimule un ambiente de mayor confianza para que la persona jubilada, se proyecte en miras a su mejor calidad de vida. Cabe recalcar que en este mismo estudio se evidencia algunos de los malestares en que piensan las personas prejubiladas y las jubiladas, los cuales se pueden utilizar como un previo indicador de la percepción: temor al envejecimiento, conclusión de vida laboral y productiva, deterioro de la salud y disminuciones funcionales, pérdida de su poder adquisitivo, no contar con actividades, sensación de improductividad, aburrimiento, entre otros.

En el año 2007, Aguilar y Gamboa, con su investigación "Influencia Sociofamiliar de la Jubilación en las Maestras Pensionadas" para optar al grado de Licenciatura en Trabajo Social, fortalece el involucramiento con el tema de la preparación para la jubilación. Se apoya en la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, involucra al Estado como uno de los entes principales para brindar apoyo a la población adulta mayor, por medio de sus instituciones, políticas públicas y sociales que ejecutan tareas de información e instrucción, a esto se puede agregar el tema de programas de preparación para la jubilación en los centros de trabajo públicos y privados, señalado en el artículo 31 de la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor. Se determina en su investigación la Influencia Sociofamiliar de la Jubilación de las Maestras Pensionadas, que debido a esta influencia sociofamiliar ellas expresan un sentimiento de tranquilidad, el cual les permite ser independientes, disfrutar de su tiempo y su pensión, después de haber pasado por el proceso de jubilación, mantienen en sus hogares respeto y autoridad, por la influencia de su participación en el proyecto de vida (Aguilar y Gamboa, 2007).

La integración social como instrumento de la enseñanza, con la oportunidad de aplicar formas de instrucción apropiadas para esta población como lo es la Andragogía, permite desarrollar en las personas condiciones sociales y personales que crean ambientes satisfactorios para envejecer (Aguilar y Gamboa, 2007).

En Costa Rica una de las más recientes instituciones que promueve el tema de preparación para la jubilación es el Servicio Civil de Costa Rica, que en coordinación con la Caja Costarricense del Seguro Social y Gerencia de Pensiones, 2012, inicia el Programa de Preparación para la Jubilación en la Dirección General de Servicio Civil, el cual manifiesta la necesidad de prepararse para esta etapa en forma eficaz, vivir con plenitud, equilibrio, dignidad y planificación de una vida con calidad. Este proyecto es conocido por medio de la Caja Costarricense del Seguro Social por sus resultados positivos al informar acerca de los intereses y preocupaciones de la población (Piedra, 2012).

Estos estudios fomentan el interés de algunas entidades por involucrarse en el tema de la preparación para el encuentro con la jubilación y de esta forma brindar soluciones, desde la planificación de actividades para el disfrute y aprovechamiento del tiempo de jubilación, así como encontrar el equilibrio con las necesidades básicas que implican ingresos económicos. Entre los diferentes regímenes especiales que se enfocan en esta necesidad se pueden mencionar El Poder Judicial, Hacienda y Magisterio Nacional por citar algunos, que toman en cuenta la cantidad de años trabajados y número de cotizaciones realizadas, precisando a la población costarricense a pensar en alternativas que prevengan conflictos personales y sociales en caso de que se presenten (Amén, 2002).

Fuera de las fronteras costarricenses, las investigaciones basadas en los resultados que ofrecen los programas de preparación para la jubilación, fortalecen el valor de procesos de aprendizaje para afrontar la transición y sacar el mejor provecho, sobre todo, aquellos que tienen períodos extensos de funcionamiento y pueden determinar conclusiones relevantes, justificadas, trascendentales y objetivas. Uno de los estudios que se puede mencionar es el elaborado en el año 2007 con el nombre "Prevención Dependencia Preparación para la Jubilación", este estudio fue elaborado por el (GIE) Grupo de Investigación y Envejecimiento, Parque

*Científico de Barcelona* y la Universidad de Barcelona, nace con la intención de analizar y evidenciar si la prevención de enfermedades, en las personas próximas a jubilarse puede cambiar positivamente su estilo de vida, al tomar en cuenta elementos como: la salud, social, entorno físico, laboral, medios de comunicación, políticas sociales, educación, habilidades físicas-mentales, para culminar en estilos de vida saludables y en equilibrio con el medio en que se rodean. La metodología utilizada se basa en varios factores propios del enfoque preventivo como son: el aprendizaje activo, donde la persona participa activamente de las dinámicas y las prácticas con un hilo de comunicación. Se apoyan en factores relevantes de la sociedad para tratar la teoría de prevención, valores individuales, grupales y la transmisión de la información clara y directa, para aumentar la competencia de las personas participantes al promover el desarrollo de sus habilidades sociales. La encuesta se desarrolla en distintas comunidades de España con una muestra de 154 personas en setiembre del año 2006, es una comparación exploratoria entre Comunidades Autónomas, con fundamento en el diagnóstico y opinión del síndrome de la jubilación, al valorar elementos importantes de la salud (Moragas, Rivas, Cristofol, Rodríguez y Sánchez, 2007).

Con sus conclusiones evidencia los resultados positivos que dan pie a un antecedente sustancial para dirigir la investigación, con la visión de fortalecer los programas de preparación, que manifiestan entre sus resultados la importancia de la preparación para la jubilación con el propósito de mantener un buen envejecimiento, disminuir costos de salud, adaptar a las personas al nuevo estatus social, tanto en el ámbito individual y socioeconómico

Uno de los ejemplos más exitosos de esta investigación está la respuesta de la empresa Unión Fenosa en España.

Empresa eléctrica resultante de la integración de Unión Eléctrica de Madrid y Fuerzas Eléctricas del Noroeste de Galicia, ha sido pionera en ofrecer a sus trabajadores y cónyuges cursos de Preparación para la Jubilación. Desde 1981 realiza unas jornadas cuyo objetivo es preparar a los empleados a entrar a una nueva etapa: la jubilación. Pretenden mejorar la calidad de vida de los futuros jubilados para poder tener un envejecimiento saludable (Moragas, et al., 2007, p 28-29).



Consecuentemente las investigaciones mencionadas, recopilan recomendaciones que aplicadas a esta investigación pueden generar resultados positivos y optimizados para su desarrollo.

Para consolidar lo descrito y enriquecer la oportunidad de ampliar conocimientos y primicias para la Investigación del Programa Socioeducativo en la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, se menciona resultados de estudios que generan apoyo a la meta de la investigación, al poder conocer los intereses y necesidades de las personas prejubiladas, desde un proceso de diagnóstico, analizadas y abordados en el presente Programa Socioeducativo.

## **1.2 Justificación e importancia del problema**

Los estudios basados en la importancia de la preparación para la jubilación, son el preámbulo para indagar en los criterios que se evalúan y dan cuerpo a la utilidad de esta investigación. Previas investigaciones sustentan con datos objetivos y herramientas que pueden ser un pilar para nuevas investigaciones que se orienten en el beneficio y trascendencia de la población mayor.

La razón de esta investigación es que la persona pueda ubicarse en la nueva etapa de su vida desde su propia cosmovisión, en distintas aristas como la social, personal, económica, emocional y pueda preparar un proyecto de vida previamente para adaptarse sin mayor dificultad al proceso de jubilación.

Que por el contrario no se exponga a una situación económica precaria, un escenario desconocido, o se aferre a estímulos, físicos, psicológicos, sociales que le apeguen a seguir con sus actividades laborales y no considere el cambio como un nuevo estilo de vida.

Asimismo, está la situación en que las personas se quedan permanentes en el hogar, sin hacer absolutamente ninguna actividad, se refugian ahí, porque no conciben aceptar el cambio, ni asumir las responsabilidades de acuerdo a la nueva etapa que debería significar su desarrollo integral (Mata, 2001).

Mata (2001), describe que la jubilación es como un cambio justo, para alargar la vida del ser humano en un campo nuevo para actividades y experiencias,

congruentes a lo que las personas expresan que esperan de una nueva etapa en sus vidas.

Por estas interpretaciones, la presente investigación desea aportar solidez al valor positivo en la vida de la persona jubilada al tener como base un proceso de preparación.

La jubilación también es una etapa que se entrelaza en el ambiente social, la condición de población jubilada puede tener impacto en la misma, así como la sociedad puede crear un impacto positivo o negativo para esta población.

Cuando se pasa a ser una persona jubilada, se afronta tanto su retiro laboral como los cambios físicos concordantes con el paso de los años, vistos en muchos casos desde la posición en la sociedad, como la persona jubilada-vieja-inútil, si se encuentra preparada para no asumir esos equivalentes despectivos, podrá tomar un rol empoderado dentro de la sociedad y demostrarle a la misma que con adaptación se puede interactuar y mantener un equilibrio saludable.

El tiempo que pasa y provoca el envejecimiento en las personas, causa cambios significativos en las distintas estructuras a los individuos, personales, familiares, en el área social, sanitaria y económica.

La situación cultural y social, tiene su nacimiento desde el núcleo familiar el cual puede abarcar desde la soledad en la propia casa de la persona jubilada, agresiones verbales y físicas de sus familiares que muchas veces no saben cómo reaccionar al tener a la persona más tiempo en su casa. Si la persona jubilada no está preparada, probablemente tampoco lo está la familia y ambas partes tienen el derecho y la responsabilidad de prepararse para afrontar los cambios (CONAPAM, 2011).

Como resultado, a la sociedad costarricense y a las personas implicadas se les recomienda, tomar disposiciones preventivas para asegurarse una adecuada calidad de vida en la actualidad y en el futuro, las cuales si no se efectúan pueden generar impedimentos tanto para esta población como para el Estado (Amén, 2002).

El Estado podría invertir más recursos en otras necesidades, si las personas jubiladas gozaran de una participación más activa y menos dependiente, tanto emocional como física y económica. La experiencia y los conocimientos son



aspectos que no pueden tener una escala definida para medir su valor económico. Si las empresas incentivarán la retroalimentación de nuevos empleados y empleadas con personas de la misma entidad, lograrían la transmisión de este conocimiento por parte de las personas jubiladas a la empresa, fortificarían las nuevas expectativas y reforzarían las bases informativas por medio de la experiencia.

Consecuentemente el bienestar emocional que podría representar para la persona jubilada que se le siga solicitando su colaboración, lograría construir sentimientos de utilidad, generadores de ingresos y conocimiento. Todo esto forjaría una expectativa positiva en la sociedad con respecto a la visión que tiene de la persona adulta mayor (Calderón y Villanueva, 1996).

Para abarcar el impacto social correspondiente a la población adulta mayor, es importante referirse a datos objetivos que indiquen la realidad que vive el país.

En el campo nacional, los datos recolectados por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (2014), indican en el campo de personas aseguradas que la distribución porcentual de las personas mayores de 60 años en Costa Rica, se puede identificar en un porcentaje del 4.17% como no asegurados, un 5.03% como personas asalariadas, sin restarle importancia a los datos previamente mencionados, se detalla un 90.8% de personas que participan de la comunidad pensionada, en regímenes como: convenio (asociaciones, sindicatos, cooperativas u otros), cuenta propia o voluntario, el estado, familiar asegurado directo, no contributivo monto básico, contributivo de gracia o guerra, asegurado por invalidez, vejez o muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social, Magisterio, Poder Judicial, Hacienda, familiar de pensionado, refugiado, seguro privado o del extranjero.

Esto deja en evidencia que la cantidad de personas asociadas a una pensión son significativamente la mayoría, se desconoce cuántas contarán con una preparación previa a su jubilación y momento de adquirir su pensión, o cuántas personas adultas mayores estarán viviendo esta etapa de su vida con satisfacción, buena administración de su tiempo libre para que la pensión sea parte de una buena etapa de jubilación (Distribución porcentual adulto mayor, 2014).

El crecimiento de la población mayor de 65 años no sólo se destaca en Costa Rica, es una situación que se está viviendo en los países vecinos a nuestras fronteras y es la expectativa demográfica para los países de toda Centroamérica, se estima que entre el período del año 1970 al 2025 el crecimiento de la población adulta mayor oscilará en el 20% quinquenal en Centroamérica con las excepciones de Belice y El Salvador. Los estudios realizados por el Estado de la Región, estiman que en Costa Rica y Panamá la población adulta mayor sobrepasará las 40 personas por cada 100 menores de 15 años, esta es la expectativa para el año 2025 (Estado de la región, 2013).

Se estima que en el año 2000 en promedio por cada 9 personas con edades inferiores a los 15 años había una persona mayor a 65 años, pero para el año 2011 la cifra descendió a 6 personas menores por cada persona mayor a 65 años (Estado de la región, 2013).

Es decir, los datos y números evidencian la realidad en el crecimiento de la población adulta mayor, por esta razón, uno de los objetivos predominantes para atender con calidad de vida la población desde el marco político, es el enfoque a la salud, este ha sido un problema económico en los distintos gobiernos, con indicadores que demuestran que del presupuesto sanitario la mitad es destinado a evacuar necesidades de la población jubilada, debido a la atención de carencias de primera necesidad a las que se enfrentan las personas jubiladas que no están preparadas, sin poder destinar más recursos económicos para fortalecer el área sanitaria y la prevención, que poco a poco se puede ir agravando con el crecimiento demográfico de esta población en específico.

Esta situación crea una deficiencia significativa para el Estado, que podría invertir en otras áreas que aprovecharán de mejor forma las personas mayores, para potencializar el uso del tiempo con calidad de vida en su etapa de jubilación.

El tema no es nuevo, desde el año de 1982 en Viena se da la primera Asamblea de Envejecimiento, establecida por la Organización Mundial de la Salud, con el propósito de reconocer en los gobiernos la importancia de concientizar la realidad que se afrontaba desde esos años con el tema.

Un ejemplo es España, que en el año 2012, el crecimiento de personas jubiladas es significativo, una mayor esperanza de vida, que ha crecido en la mayoría de países así como el aumento en la investigación y tratamiento de patologías que intentan que la vida de las personas se extienda.

Este resultado del crecimiento demográfico de la persona adulta mayor, es un resultado positivo para las investigaciones y tratamientos para extender la vida de las personas y su mantenimiento.

También, aumenta el reto de alcanzar una convivencia más equitativa, donde las oportunidades de crecimiento intelectual, bienestar físico y social puedan ser disfrutadas por las personas en su etapa de vejez, sobre todo con condiciones idóneas para vivir dignamente con calidad de vida, esto no es algo que se construya solo, necesita de investigaciones por profesionales en el tema de envejecimiento, gobiernos que estén dispuestos a invertir y solucionar las necesidades de la población adulta mayor (Moragas, 2012).

Como resultado del aumento de la población jubilada, poco a poco han crecido las necesidades de las personas adultas mayores, como en el campo económico, social y personal por mencionar algunos, la investigación espera contribuir en la interpretación de los temas, que las personas en el proceso de prejubilación, consideran relevantes para construir un proyecto de vida en su jubilación, con esto, se tendrá una base para plantear y tratar los temas en el diseño del programa instructivo, en función de contribuir en la preparación de las personas próximas a jubilarse, con base en las necesidades e intereses y reforzar los beneficios de una proyección a futuro, donde los elementos que se formulen obstáculos o contratiempos pueden ser abordados y estudiados para minimizar el impacto en la población adulta mayor.

Poder valorar los temas de interés de las personas participantes en esta investigación, con el fin de encontrar resultados que brinden beneficio para una futura vida placentera, es ideal que resulta congruente con lo manifestado por Castrillón (1995), quien exterioriza cómo el desarrollo humano no está siendo encerrado en un área, llámese niñez, juventud, adultez, por medio de la esencia de sus necesidades, buscará siempre la satisfacción para fortalecer la calidad de vida.

*De la forma* que demanda el problema de investigación, la persona prejubilada debe conocer sus necesidades, para obtener la calidad de vida que desea y necesita, pero esto es más un resultado de la planificación y conocimiento que pueda adquirir y analizar.

Si no se ha pensado en factores que pueden perturbar una vida placentera, es importante encontrar la forma de estar al tanto de las realidades que pueden afrontar en la etapa de posjubilación.

Uno de los factores que puede influir directamente en la forma de llevar la vida en la etapa de posjubilación, es la salud.

No pareciera a simple vista ser un área tan afectada, sin embargo, el aumento en enfermedades coronarias, influenciadas por el sedentarismo provoca problemas a nivel muscular y articular, creando momentos de dolor y menos movimiento, siendo este un estilo de vida que se adopta por el cambio de ritmo al no trabajar y por la falta de un estímulo físico, circunstancia que puede ser modificable, para un mejor uso del tiempo, invirtiendo en su salud y en la transformación de estilos de vida saludables (Moragas, 2012).

Otro factor que se añade y no deja de ser relevante, son los sucesos depresivos, que se reflejan en una cantidad considerable de las personas jubiladas, quienes tan sólo a meses de haberse pensionado, no logran acomodarse a su nuevo rol, al no pertenecer al horario laboral comienzan a surgir sentimientos de inseguridad, soledad, vinculados a la depresión (Castrillón, 1995).

En el área médica de Geriatria, las personas que asisten y conviven con las personas adultas mayores, expresan darse cuenta de la situación que viven en ciertas circunstancias, algunas personas jubiladas, muchas de las cuales agravan su salud por la falta de preparación o conocimientos para enfrentarse al cambio.

La inversión de tiempo y recursos en la preparación de las personas próximas a jubilarse, pueden no sólo tener un impacto positivo a nivel personal, sino también un impacto satisfactorio en la percepción social.

Es decir, que la reintegración de la población jubilada a la sociedad, implica la posibilidad de seguir siendo parte de la fuerza laboral del país, para preservar su posición como ser humano y en su ambiente social, por medio de alternativas que

busquen y garanticen la mejor calidad de vida para las personas jubiladas, escenario que puede ser abordada con proyectos socioeducativos (Amén, 2002).

La intervención de estudiantes en Gerontología, así como de las personas que dominan este campo, es fundamental para el desarrollo de investigaciones enfocadas a la población prejubilada y a la población adulta mayor, porque permite la orientación óptima, conocimientos, habilidades para ejecutar las actividades y obtener resultados objetivos (Amén, 2002).

El apoyo educativo que minimice la sensación de pérdida o miedo durante esta etapa de cambio, es el aporte gerontológico para la preparación de los trabajos a la etapa de la jubilación (Mata, 2001).

Por este motivo un estudio que recalca la alternativa objetiva, como respuesta a problemas o conflictos que enfrentan las personas jubiladas, es el estudio Prevención Dependencia, de los autores Moragas, Rivas, Cristofol, Rodríguez y Sánchez del año 2007, manifiesta que la preparación para la jubilación llega a la siguiente conclusión, "la Preparación Para la Jubilación es la prestación más rentable, ya que se otorga una sola vez en la vida del trabajador y sus efectos son muy positivos tanto para la persona jubilada como para el resto de la plantilla" (Moragas et al., 2007, p.38).

Para trabajar en esta adaptación, es importante mantener para las personas próximas a jubilarse, condiciones idóneas en su trabajo, emocionales, profesionales, laborales y en la infraestructura del lugar, así como el trato personal de sus compañeros directos e indirectos y la preparación previa para afrontar la etapa de la jubilación, esto con programas que se impartan en entidades públicas y privadas, aprovechados para la transmisión de sus derechos, ventajas y oportunidades como personas jubiladas.

Es importante minimizar la cantidad de la población próxima a jubilarse que no planifica un proyecto de vida para esta nueva etapa, es necesario conocer más acerca de las limitantes o fortalezas a las que se afronta la población, para aclarar con datos objetivos las necesidades que permitan optimizar la planificación del proyecto de vida.

Esta etapa no debe de ser un problema, debe de afrontarse de una forma positiva y productiva, ágil, que no sólo se quede encapsulada entre el paso de: "trabajo-familia", debe de convertirse en una situación y palabra que se encuentre en la boca y mente de todas las personas.

Por ello, el CONAPAM ratifica su compromiso de propiciar formas de organización y participación de las personas adultas mayores; tomándolas en cuenta durante todo el proceso de elaboración de la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2011-2021. De esta manera, se crean las condiciones adecuadas para articular la participación de las personas adultas mayores en la sociedad, con el fin de favorecer su empoderamiento como grupo social y fortalecer el ejercicio de una ciudadanía activa. (CONAPAM, 2011, p.22)

Para fortalecer este enunciado, se subraya la investigación de Calderón y Villanueva (1996), quien se apoyada en las palabras del Alpizar (1996), quien argumenta desde una perspectiva médica, la importancia de preparar a la población para la nueva etapa y que esto les cultive la seguridad necesaria para seguir o aumentar el ritmo de su participación social.

De todo lo que hasta este momento hemos dicho parece claro que uno de los factores determinantes en la jubilación es una buena preparación y que esto debe iniciarse por lo menos cinco años antes. Por esta razón creo importante que los sindicatos deben preocuparse por el monto de la pensión, pero quizá más importante sea pedir 1 ó 2 horas por mes para que el pre-jubilado o la pre-jubilada se prepare (Calderón y Villanueva, 1996, p.8).

Este comentario expresado desde el área de salud, permite destacar la importancia de la preparación para el nuevo proyecto de vida, mismo que debe ingeniarse desde sus necesidades, removiendo los impedimentos que dificultan la planificación, para aplicar el conocimiento y forjar una idea que se concrete a beneficio de la persona.

Así lo reconocen en su investigación Aguilar y Gamboa (2007), quienes justifican que la preparación previa al retiro laboral, puede determinar un ámbito saludable integral para la persona jubilada.

Otra entidad que contribuye en apoyar los programas de preparación es el (CONAPAM), ente que apoya las acciones que estimulen el desarrollo de cada



persona, con el propósito de llegar a una meta de bienestar integral, que invierte en aspectos como la proyección de actividades, tiempo requerido y recursos económicos, sin embargo, ¿qué impacto tiene el que una persona adulta mayor, pueda haber planificado previamente las actividades que realizará?, ¿en qué manera puede influir en su desarrollo?

(CONAPAM) brinda el apoyo, pero si se le suma la proyección y planificación, de las personas antes de llegar a su etapa de jubilación, podría optimizarse el trabajo tanto de la entidad, como el de la persona misma.

Con los apoyos necesarios, el período que inicia la persona jubilada no debe representar una situación negativa, por el contrario, es el momento de aceptar el nuevo episodio de su vida para llegar en condiciones óptimas y aprovecharlo de la forma idónea, para esto es justo conocer las debilidades que le pueden sensibilizar el planeamiento que genere el disfrute de su vejez (Calderón y Villanueva, 1996).

Por lo tanto para un buen disfrute de la vejez, se justifica la incorporación de programas de preparación para el cambio.

Para obtener una mejor calidad de vida se han estructurado, entre otras medidas, los programas de Preparación Para la Jubilación. La Preparación Para la Jubilación se asocia con una política social progresista y se relaciona con el empleo en grandes empresas industriales y de servicios (Moragas et al., 2007, p.37).

Como bien lo indica el enunciado anterior, el apoyo previo de personas o instituciones en esta etapa de prejubilación puede generar gran utilidad para crear conciencia, evaluar los procesos y entender la situación de los conflictos que limitan su relación con el nuevo período y la perspectiva que tiene la sociedad con respecto al mismo (Mata, 2001).

Para fortalecer el proceso de la investigación y futuras investigaciones, en materia de la creación y desarrollo de programas de preparación para la jubilación, es necesario partir de un diagnóstico, para obtener una descripción e interpretación de las necesidades del grupo (Campos, Contreras y Rodríguez, 1998).

Así como apoyar los programas con fundamentos científicos y con profesionales comprometidos (as) en la causa, manifestando la importancia de

*“Desarrollar más y mejores procesos educativos sobre el tema de la vejez y envejecimiento activo”* (Aguilar y Gamboa, 2007, p.160).

Como se ha mencionado, parte de la capacidad de las personas jubiladas para optar por la mejor calidad de vida, es invertir previamente tiempo y recursos en su organización y planificación, sea desde una posición personal si son personas independientes laboralmente, con la cooperación de profesionales en el campo o mediante medios de información en las empresas en las que trabajen. De ahí la importancia de incorporar metodologías que, adaptadas a cada población correspondiente a sus características, previamente les preparen y estimulen de forma teórica y práctica con profesionales en la rama, para obtener resultados positivos y objetivos para las personas próximas a jubilarse, sus familias y sociedad que les rodea.

Esta investigación espera contribuir con su procedimiento y material producido, para futuras investigaciones, creando una plataforma de consulta y de aspectos que puedan contribuir en la recolección de datos y sus resoluciones.



## **1.3 Planteamiento del Problema**

### **1.3.1 Problema**

*¿Cuáles son los elementos socioeducativos necesarios para la planificación del proyecto de vida en la etapa de prejubilación de las personas prejubiladas de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A?*

De la citada interrogante, se derivan los siguientes subinterrogantes:

¿Cuáles son los intereses y necesidades de este grupo de personas prejubiladas?

¿Cómo se elabora un programa de preparación para la jubilación con base en los intereses de las personas prejubiladas en estudio?

¿Cómo se ejecuta un programa de preparación para la jubilación con las personas prejubiladas?

¿Cómo se evalúan los resultados del programa socioeducativo desarrollado?

## **1.4 Objetivos**

### ***1.4.1 Objetivo General***

Establecer un programa socioeducativo para la planificación del proyecto de vida en la etapa de prejubilación, dirigido a las personas trabajadoras de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.

### ***1.4.2 Objetivos Específicos***

1. Identificar los intereses y necesidades de las personas prejubiladas que participan del programa de preparación para la jubilación.
2. Elaborar un programa de preparación para la jubilación, con base en los intereses y necesidades de las personas participantes.
3. Ejecutar un programa socioeducativo para la planificación de la jubilación.
4. Evaluar los resultados del programa socioeducativo desarrollado.

## CAPITULO II MARCO CONCEPTUAL Y/O TEORICO

La población adulta mayor va en crecimiento conforme pasa el tiempo. La proyección indica que para el año 2025 será duplicada comparada con la del año 2000. La esperanza de vida de la persona adulta mayor se ha extendido y los países enfrentan cambios demográficos y el envejecimiento de la sociedad es una de las más amplias formas de referirse a esos cambios (López y Herrera, 2004).

En indeterminadas regiones del mundo el fenómeno del envejecimiento global está afectando lugares del planeta. El siglo XXI es considerado por expertos y expertas como el tiempo en que las trascendencias demográficas y el envejecimiento de la población impactarán. Se pronostica que las personas de 60 años se multiplicarán por tres y que la población pasará de ser 700 millones a sobrepasar la cifra de 2000 millones para el año 2050 aproximadamente (Prado y Sojo, 2010).

En el territorio costarricense, la concentración de las personas adultas mayores está ubicada en el casco central, San José, Heredia, Alajuela y Cartago, lo que permite a esta población tener un mejor acceso a recursos y servicios. El que la población que envejece no se encuentre toda en áreas de fácil acceso, maximiza la importancia de incorporar condiciones para su desarrollo (López y Herrera, 2004).

El proceso de envejecimiento consecuentemente considera a este grupo de la población como socialmente vulnerable, caracterizado por la disminución de ingresos económicos paralelos a problemas de salud como enfermedades degenerativas. Esta situación se nota con mayor proporción entre las mujeres, tanto hombres como mujeres desean un planteamiento independiente de sus vidas, mediante la independencia económica por medio de ingresos personales, preferiblemente proveniente de un empleo. Las posibilidades para una persona adulta mayor resultan bastante reducidas al enfrentarse a la competencia entre otras generaciones, esto asociado a problemas más comunes en su etapa como las enfermedades y disfuncionalidades (López y Herrera, 2004).

Las limitaciones o desconocimiento a programas del estado es otra de las situaciones a las que se expone la persona adulta mayor, esto expone sus

necesidades en áreas de trabajo, salud, cuidados, convivencia intergeneracional, protección social, por mencionar algunas.

En ocasiones carecen del acceso a los suministros de servicios básicos para la supervivencia, como: agua, alimentación, vivienda, atención de salud, vestuario, por falta de recursos que les permita abastecerse, porque muchas personas no cuentan con un apoyo económico, familiar, comunal o del estado. Están expuestas a convivir con la espera solidaria que muchas veces llega tarde o definitivamente no se manifiesta.

El rápido envejecimiento de la población crea cambios en las organizaciones de las familias y da como resultado estrategias para continuar con la convivencia, con la llegada de personas adultas mayores en los senos familiares la atención implica mayor demanda, por lo que una reestructuración será importante para la buena continuidad de la vida diaria (López y Herrera, 2004).

## **2.1 Vejez**

La vejez es considerada como la consecuencia del proceso de envejecimiento que atraviesa el ser humano. Con etapas determinantes que manifiestan su momento, como la adolescencia en la que se enfrenta a cambios evidentes, el tono de la voz en el varón y el desarrollo de los senos en las mujeres, manifestaciones del envejecimiento normal de un niño a la siguiente etapa, la adolescencia. "A medida que maduramos y que nos transformamos interiormente, lo que llegamos a ser está ligado de forma inexorable a la naturaleza de nuestro mundo exterior" (Mishara y Riedel, 2000, p.19).

La vejez como la etapa resultante del proceso de envejecimiento se determina según la sociedad entre los años 65 o 70 de edad de un ser humano, incluso entre el rango de las edades antes mencionadas existen pequeñas generaciones que integran la etapa de la vejez. Hay personas mayores de los 65 años que se encuentran integrando grupos laborales, dado que no se identifican como una población envejecida. Esta etapa también coincide con el período de jubilación de las personas que laboran. Se asocia vejez con etapa de jubilación, porque está establecido a nivel de políticas que estiman que los 65 años es una

*edad para que las personas maduras se apeguen al cambio de la jubilación (Mishara y Riedel, 2000).*

En ciertos casos se confunde o se define la vejez como un estado de enfermedad, no viene asociada a dolores o estados de angustias, es un estado de cambios que graduablemente van degenerando a la persona, acompañado de un lento desgaste (Jiménez, 2008).

En Costa Rica se estableció legalizar de forma integral a la población de personas adultas mayores, por medio de la ley N° 7935 para de esta forma garantizar las oportunidades y el disfrute de una vida digna en todos los espacios, para fomentar su participación activa en el proceso y aplicación de las políticas que mejor se acoplen a sus necesidades, fortalecer su permanencia en el núcleo familiar, comunitario y que se propague a la participación en la sociedad.

**La Ley N° 7935, Ley Integral para la Persona Adulta Mayor establece los derechos y beneficios para las personas de 65 años y más, relacionados con salud, educación, vivienda, seguridad social, recreación, participación ciudadana, transporte y trabajo. Los derechos y beneficios se fundamentan en los principios universales de atención integral, realización personal, independencia, igualdad de oportunidades, dignidad y pertenencia en el núcleo familiar y comunitario, declarados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Además, señala responsabilidades a las instituciones del Estado con el fin de garantizar el mejoramiento de la calidad de vida de esta población (Ley integral para la persona adulta mayor N° 7935 Costa Rica, 1999).**

### ***2.1.1 Rol social en la vejez***

El rol social en la vejez, depende de los cambios en factores biológicos y psicológicos del ser humano, al deterioro progresivo desde la visión sociológica, entre los 65 años, momento en que se desvincula de la obligación laboral productiva.

La persona puede enfrentarse desde el momento de su jubilación a una discriminación de su capacidad de trabajo, se le puede etiquetar de incapaz para sostener interés por temas nuevos como parte de la adaptación de los nuevos trabajos profesionales, o porque el ritmo de trabajo puede ser improductivo.

La sociedad tiende a recompensar los valores de actividad y rendimiento de la población juvenil y adulta, obtenido como resultado en muchas ocasiones la marginación económica y social de la persona mayor. Por esta razón es que la jubilación debe de representar para la persona mayor un nuevo momento de adoptar roles de participación social, dado que el trabajo representaba un rol y eso ha cambiado por el acogimiento de uno nuevo (Rodríguez, 1989).

## 2.2 Envejecimiento

Para describir el proceso de envejecimiento hay que establecer que acontece un cambio. Los cambios físicos son evidentes acompañados de los cambios psicológicos que influyen en áreas importantes de las personas, en sus sentimientos, personalidad, creencias y actitudes que se reflejan en el comportamiento que adoptan las personas. En este proceso se establece un nexo entre la persona que envejece, así como su entorno que de igual manera se adapta a los cambios.

Desde hace mucho tiempo que se determina un concepto del envejecimiento de acuerdo a estudios sobre el tema, ya no se establece como un individuo caracterizado por su determinada edad. "sino por todo un proceso que avanza desde el mismo comienzo de vida y se prolonga, hasta terminación" (Gómez, 1983, p.17).

La edad relacionada a la vejez, propia del proceso de envejecimiento es poco determinante en el sentir de cada persona, porque una persona joven puede no sentirse joven o bien una persona adulta mayor puede sentirse joven (Mishara y Riedel, 2000).

El proceso de envejecimiento se puede describir desde cuatro puntos de vista, cronológico, psicobiológico, psicoafectivo y social.

El envejecimiento desde la:

**2.2.1 Edad cronológica:** se establece por medio de los años que acumulan las personas, durante la vida de las personas el proceso de envejecimiento permite distribuirlo por distintas etapas, o distintos momentos que acceden conocer estos cambios, un ejemplo es la pubertad, etapa en la que una persona refleja cambios

físicos significativos, como cambios en la voz o primeras eyaculaciones en los varones, así como el crecimiento de senos y primera menstruación en la mujer. Los cambios son importantes porque permiten tener un indicativo de las etapas del envejecimiento en las personas (Mishara y Riedel, 2000).

**2.2.2 Edad física y biológica:** son cambios que sufre el ser humano conforme va envejeciendo de forma física, sin embargo, el físico no determina la forma en que una persona se sienta con respecto al físico que representa. La imagen de la persona puede cambiar, con la aparición de arrugas el aumento de peso. El ritmo de cambios provocados por el envejecimiento no establece un tiempo definido, cada ser humano se somete al cambio de acuerdo a sus características específicas (Mishara y Riedel, 2000).

**2.2.3 Edad psicológica y emotiva:** en el proceso de envejecimiento las personas experimentan cambios psicológicos que se dividen en dos grupos los de carácter cognitivos, los cuales afectan la manera de pensar al igual que a las capacidades, el otro grupo corresponde a la afectividad, así como a la personalidad de cada individuo (Mishara y Riedel, 2000).

**2.2.4 Edad social:** determina los papeles que juega el ser humano entre su entorno, la forma en que interactúa y se desempeña en la sociedad. Puede entrar en discusiones con la referencia de la edad cronológica, dado que la persona muchas veces debe de seguir con una responsabilidad de carácter social, aunque física y psicológicamente no deba asumir esa responsabilidad (Mishara y Riedel, 2000).

Cuando las personas cumplen su proceso normal de envejecimiento, este produce una serie de cambios que afectan distintos aspectos de su entorno y de sí misma, se expresan por medio del elemento biológico, psicológico y social. Estos cambios están marcados por la sociedad y por las relaciones interpersonales.

Al aumentar la esperanza de vida de las personas mayores el tema del envejecimiento ha ido creciendo y teniendo mayor importancia (Zúñiga 2, 2012).

**2.2.5 Envejecimiento biológico:** es más evidente por los cambios en la apariencia física, se da un decaimiento en la vitalidad de la persona y no todos sus órganos envejecen al mismo tiempo (Zúñiga 2, 2012).



Los cambios biológicos estructurales y funcionales, afectan diferentes órganos y sistemas con intensidades distintas. Algunos de los cambios biológicos que se manifiestan en el proceso del envejecimiento son: atrofia de distintas zonas articulares y musculares, la densidad de los huesos disminuye, las heridas tardan más en cicatrizar, la masa grasa aumenta y la masa muscular disminuye como resultado disminuye la fuerza y la potencia, la piel pierde elasticidad, hay mayor sensibilidad a cambios de temperatura, disminuye la agudeza visual y la adaptación a cambios de luz, disminuye la capacidad auditiva, menor capacidad gustativa, olfativa, así como menos capacidad de percibir dolor. Menor eficacia para la masticación por pérdida de piezas dentales, presencia de reflujo por tránsito prolongado, lento, que puede provocar estreñimiento, disminución de actividad metabólica. Disminuye la tolerancia a la glucosa, eficacia respiratoria disminuye, provocando infecciones respiratorias, las válvulas cardíacas pierden su elasticidad provocando anomalías en la tensión arterial y pulso. Las arterias cerebrales sufren rigidez.

Se experimentan cambios de rigidez y disminución de tamaño en los órganos sexuales (Ortiz, Alonso, Ubis y Ruiz, 2010).

Sistema Músculo-esquelético: disminución de movilidad en articulaciones y músculos, disminución de la estructura de los huesos.

Sistema Sensorial: Aumenta la sensibilidad a la temperatura, se reduce la agudeza visual, gustativa, olfatoria y auditiva.

Sistema Digestivo: pérdida de piezas dentales, tránsito digestivo lento y estreñimiento.

Sistema Respiratorio: insuficiencia respiratoria e infecciones.

Sistema Cardiovascular: anomalías en la tensión arterial, válvulas cardíacas son menos elásticas.

**2.2.6 Envejecimiento psicológico:** las funciones vitales del ser humano van desde su nacimiento a su muerte, de una forma organizada y progresiva, corresponden a distintas etapas evolutivas. Entre estos procesos están las aptitudes cognitivas como: niveles de inteligencia, capacidad de aprendizaje y resolución de problemas, memoria y creatividad. El parámetro de inteligencia de la persona



*adulta mayor* no puede ser medido por un único indicador, por el contrario, la capacidad cognitiva se mide en una forma global (Rodríguez, 2006).

Entre los cambios cognitivos se enuncia la alteración de la inteligencia fluida, la capacidad de procesar información disminuye, la atención se deteriora lentamente al igual que la fluidez verbal, se puede presentar menos eficacia para la planificación de acciones complejas (Ortiz, et al, 2010).

Aunque las personas mayores sufren un deterioro en los mecanismos que interactúan en su inteligencia, pueden tener la misma inteligencia al aplicar su experiencia, en situaciones que lo requieren, hay elementos que intervienen para colaborar en la interpretación como los conocimientos objetivos (Schaie y Willis, 2003).

Los cambios psicoafectivos comprenden la personalidad que se define como "organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas biosociales que determinan su adaptación única al mundo" (Schaie y Willis, 2003, p 262).

Por lo general la personalidad no cambia, pero puede afectarse por factores como el estado de la salud, pérdidas afectivas y el entorno familiar. Inicia una percepción por el sentido de la vida y una conciencia por la mortalidad (Ortiz, et al., 2010).

Al igual que la personalidad puede afectarse por factores en su entorno, se ha demostrado que el decrecimiento en las capacidades intelectuales de la persona adulta mayor, es el resultado de exposiciones a influencias ambientales en conjunto con otras personas o afrontadas de forma individual. La personalidad de las personas en la vejez se ve adaptada en un proceso dialéctico entre lo social e individual. Los roles pueden ir cambiando, las mujeres pueden ser más autónomas y agresivas, esto ocurre porque muchas se enfrentan a una vida de viudez que debe continuar, mientras que los varones tienen a ser más afectivos y apoyarse en otras personas, el desapego al rol de sobrevivencia del trabajo, puede ser un indicador de esta nueva forma de interactuar.

Estudios demuestran que hay varios tipos de personalidad que identifican a las personas al llegar a la vejez, sin embargo, resulta subjetivo encasillar a las personas en una sola naturaleza, porque incluso esa adopción dependerá del

entorno, situación o estado de ánimo con el que cuente la persona (Rodríguez, 2006).

**2.2.7 Envejecimiento social:** las personas envejecen también en sus relaciones interpersonales, con las personas que les rodean. La familia, los/as amigos/as y el resto de personas son elementos de importancia para la persona que atravesó la etapa de la vejez, porque podrán influir de forma positiva o negativa para la adaptación al cambio (Zúñiga 2, 2012).

Los cambios sociales responden al proceso de adaptación de las personas mayores, al entorno que las rodea, caracterizado por el aumento demográfico de las personas adultas mayores, hay una necesidad de políticas que les proporcionen un bienestar integral al igual que inicia una dependencia por su autonomía y de acceso a servicios de salud, concentración en sus actividades de convivencia familiar, cambios de roles y estatus en sus ambientes laborales, sociales, intrafamiliares, e inicia una apertura por involucrar y fortificar actividades en su tiempo libre (Ortiz et al., 2010).

Durante el proceso hay individuos que en ocasiones se pueden enfrentar a la dependencia económica o física.

Esta etapa comprende cambios entre la pareja, familiares o personas de convivio cercano, las parejas fallecen o hay respuestas de aislamiento que aumenta la posibilidad de estados de soledad, también puede ser consecuencia por otros factores como la disminución en la interacción de actividades familiares compartir de fiestas, paseos o momentos de conversación, la etapa de jubilación es otro factor que reduce la interacción de la persona, logra que se sienta apartada de su gremio social-laboral, incluso estos cambios pueden desestimular su integración en las organizaciones de su comunidad. Los nuevos roles pueden desequilibrar su estado emocional y la forma de visualizar su envejecimiento.

Si una persona ha trabajado durante la mayoría de años, se jubila y debe de cambiar su rutina, o si pierde a un ser querido influyente como su pareja, son situaciones que le confrontan a la persona sus nuevos roles para los que puede no estén preparados (Schaie y Willis, 2003).

**2.2.8 Envejecimiento activo:** es un estilo de vida dinámico, pensando en la satisfacción de las personas adultas mayores en la etapa de la vejez.

Desde el enfoque de la Organización Mundial de la Salud, el envejecimiento activo es el proceso de perfeccionar los escenarios de salud, participación (social, cultural, económica, cultural, cívica, espiritual y de seguridad), para que durante el proceso en que envejecen las personas, mejoren su calidad de vida; basado en cuatro pilares fundamentales como lo son: la participación, la salud, la seguridad y aprendizaje a lo largo de la vida. Marca la pauta al indicar la evolución de la promoción de la salud, como una herramienta en la promoción del envejecimiento activo y saludable, para constituirse en todas las políticas de salud integral (Vega y Ayala, 2015).

Para la estructura de la Organización Mundial de la Salud, el envejecimiento activo, es una estrategia con resultados positivos como: menos limitaciones funcionales relacionadas a enfermedades propias de la vejez, disfrute de una vida con calidad, disminución en gastos por la intervención sanitaria y tratamientos médicos, aumento en la participación activa en distintos ambientes y estímulo a las nuevas generaciones para la integración de las personas adultas mayores, desde su entorno personal, familiar y social (Vega y Ayala, 2015).

Coincidente con lo antes mencionado, la adopción de un estilo de vida activo en la vejez, se basa en principios orientadores en la propuesta de concentrar protección, seguridad, equidad, justicia, independencia, dignidad y poder de decisión, al ser valores fundamentales para la formación de programas y políticas que respalden a la población adulta mayor, para que esta adquiera elementos que le permitan disponer de sus actividades activamente (Rodríguez, 2006).

En el envejecimiento activo, la familia representa un factor importante al involucrar o participar de actividades dinámicas, que estimulen el tiempo activo y saludable, emocional y físico de la persona adulta mayor, con las cuales pueda satisfacer necesidades. Se complementa con la innovación, información profesional y uso de la tecnología adecuada para mejorar la capacidad de aplicación y aprendizaje para las personas adultas mayores (Rodríguez, 2006).

El envejecimiento activo nace con el propósito de promocionar los hábitos o cambios de estilos de vida que proporcionen a las personas mayores un envejecimiento autónomo, saludable con presencia activa en la sociedad (Rogero, 2010).

**2.2.9 Teorías del envejecimiento:** al referirse al envejecimiento hay dos autores que narran este proceso desde la perspectiva de dos teorías, caso de la Teoría de la Actividad, en 1961 por Tartler y la Teoría de la Desvinculación expuesta y defendida por reconocidos autores entre los que se pueden mencionar a E. Cummings y W.E Henry quienes en el año 1961 divulgan el resultado de su investigación realizada con un equipo de investigadores del Comité de Desarrollo Humano de la Universidad de Chicago, este estudio edificó la estructura la teoría de la desvinculación (Sáez y Meléndez, 1990).

Cada una representa un apoyo importante al referirse al proceso y adaptación del envejecimiento, sin embargo, no se puede dejar de lado la Teoría de la Actividad, a la cual se le dará también su espacio, para determinar si alguna de las teorías manifiesta relevancia en función de las conclusiones del proyecto de investigación, formación de la Matriz Educativa y la perspectiva e información del grupo participante, al comparar las teorías con lo que representa para las personas prejubiladas, el proceso de envejecimiento, sus intereses y necesidades.

Seguidamente se describen las teorías, para conocer sus bases desde la perspectiva del envejecimiento y la forma de adaptación social durante el proceso.

**2.2.9.1 Teoría de la Actividad:** implica que únicamente las personas activas logran sentirse felices y satisfechas, el considerarse un individuo productivo le respalda. La jubilación expone a las personas a la pérdida de sus funciones, creando una trascendencia en su rol, esto lleva a la pérdida de funciones, creando inactividad, limitaciones en la expansión de su comportamiento, en áreas sociales y familiares, se crea una necesidad de adaptación al nuevo rol (Sáez y Meléndez, 1990).

El contacto social activo para las personas adultas mayores es indispensable para obtener su realización, ocupación del tiempo, con sus responsabilidades,

favoreciendo la autoestima, factor indispensable para la realización de todo ser humano, sin importar en la etapa en la que se encuentre, pero con mayor validez en la vejez, que necesita un apoyo personal e integral que lo acompañe a obtener su calidad de vida (Montilla, 2004).

Entre más actividades se realicen más satisfecho con la vida. Expresa que una de las bases fundamentales de la teoría es en el desarrollo de los valores, la forma, modos y significados para actuar del ser humano, para obtener como resultado el proceso de la comunicación social. El desempeño o rol de las personas puede tener el significado de sí mismos, por lo que muchas personas desean seguir con su rol de actividades laborales, para no perder esa continuidad que les genera satisfacción. Entre mayor sea el número de actividades mejor será su adaptación al proceso, aunque en muchos casos las actividades de índole familiar y social compensan la pérdida del rol laboral (Bazo y García, 2005).

Las personas adultas mayores deben continuar con sus niveles de actividad, esto crea un ambiente de participación óptimos para alcanzar el bienestar social y psíquico que necesitan, esto brinda independencia, prestigio y por el contrario dejar las actividades tiene como resultado la pérdida de poder, prestigio y autoestima (García, 2005).

Otros autores refuerzan la teoría al referirse a las personas en su proceso de envejecimiento, como un momento satisfactorio, siempre que se mantengan activas, sustituyendo actividades que ya no desempeñan, con otras nuevas que les hacen disfrutar de la etapa, manteniendo los roles y lazos sociales, contando son un ambiente de satisfacción, creando más vínculos sociales vitales, que les permitan afrontar la pérdida de otros consecuencia del proceso (Meza y Villalobos, 2008).

Los parámetros que en unión y equilibrio pueden dar un resultado óptimo son: el ejercicio continuo, desempeño en roles productivos y el compromiso social, esta trilogía puede contribuir a la salud mental, física y la satisfacción de la vida en todos sus ámbitos. Por esta razón, la existencia y desempeño de los centros para personas mayores, están enfocados en la actividad de las personas para aumentar su participación y mantenimiento social y físico, para obtener equilibrio y

satisfacción, tema compartido por múltiples artículos enfocados en el tema (Oddone, 2013).

Se considera que la salud de la persona en su envejecimiento dependerá de su mantenimiento activo, incorporando actividades que le proporcionen su satisfacción. Destacan tres puntos que se deben tomar en cuenta para lograr el equilibrio y bienestar: considerando que las actividades que más satisfacción producen son las familiares y amistades, evitar actividades solitarias porque no surgen efectos, evitar actividades formales y muy estructuradas porque el resultado puede ser negativo, por el contrario, lo más simple y sencillo resulta lo más placentero (Meza y Villalobos, 2008).

La Teoría de la Actividad, representa la etapa de la vejez, como el momento de felicidad de las personas que se mantienen activas, los estudios reflejan el resultado positivo entre el nivel de actividad física que realizan las personas adultas mayores con respecto a la satisfacción de vivir su vejez (Rogerio, 2010).

El propósito de seleccionar la Teoría de la Actividad, es relacionar su concepto y filosofía con las actividades diarias de las personas próximas a jubilarse, que obtengan una base dinámica de lo que significa un estilo de vida activa y saludable. Sustentada por la participación de programas que incorporan a las personas jubiladas a nuevas actividades o como en el caso de la investigación, adaptar un programa para que las personas puedan planificar su propio proyecto de vida, al incorporar las actividades que acostumbran realizar y las nuevas a las que se puedan dedicar. Con la propuesta se desea evidenciar si efectivamente, las personas que disfrutan de su vejez y mantienen una constancia en las actividades, físicas, emocionales, sociales, familiares, profesionales, productivas, en un entorno en equilibrio con la fauna y flora, logran alcanzar una vida saludable, feliz y segura.

**2.2.9.2 Teoría de la Desvinculación:** autores entre gerontólogos y sociólogos interpretan la vejez desde esta teoría, como el momento de desvinculación o aislamiento de la persona para tener un reencuentro y concentrarse más en sí misma, esto para alcanzar la saciedad integral. Sin



embargo, apuntan que no es precisamente una decisión de las personas mayores sino el desencadenamiento de la necesidad social (Montilla, 2004).

Resguarda que cada persona conforme va envejeciendo, se desvincula o se retiran del entorno activo al que pertenecían, porque toman conciencia de su nuevo rol, se comienzan a centrar en un nuevo y propio entorno, dándose una nueva responsabilidad individual, en ocasiones devalúan su propia percepción (García, 2005).

Esta teoría exterioriza al envejecimiento como satisfactorio, el cual se determina por el alejamiento progresivo de las actividades y la participación social de la persona, adaptándose al nuevo escenario social y personal, se siente con sus necesidades cubiertas, con un ambiente seguro y por consecuencia se da la desvinculación al rol y ambiente social. Por el contrario si su escenario es de necesidad económica o dependencia física, esta teoría manifiesta que la persona mayor desea ser útil para no sentirse rechazada, desamparadas o indefensas. La teoría puede ser apoyada por sociedades que no consideran importante la atención a las personas adultas mayores, influida por el ambiente social y económico de cada persona, las personas tienen tendencia a esta teoría cuando relacionan su vejez con un acercamiento a la muerte (Meza y Villalobos, 2008).

La teoría sostiene que el envejecimiento tiene como resultado, la decadencia de la interacción entre la persona que afronta el proceso y el entorno que le rodea, sin embargo, esta teoría ha perdido fuerza y consistencia con el paso del tiempo entre la mayoría de profesionales en Gerontología (Rogerio, 2010).

La teoría de la desvinculación se aborda en este trabajo, con el fin de dar a conocer que en el proceso de la jubilación, hay personas que conviven con la experiencia de sentirse desligadas del entorno social al que pertenece. Esta situación de poder desvincularse de un medio y entorno común, sólo tiene fuerza en determinadas y muy específicas circunstancias que lamentablemente pueden verse favorecidas, por el ambiente social, familiar y económico, que en ocasiones considera sin importancia la atención a las personas adultas mayores, así como describir que el único interés de ellas cuando ya no trabajan, es acercarse a otras



con el fin de buscar protección, porque de lo contrario se manifiesta una desvinculación progresiva.

El propósito de la investigación es poder plantear la teoría no como una regla, sino como parte de los acontecimientos que pueden enfrentar las personas, al no tomar con importancia la necesidad del aprendizaje para la adaptación a la jubilación (Meza y Villalobos, 2008).

**2.2.9.3 Teoría de la Continuidad:** señala que acorde al envejecimiento de la persona, los atributos y características se van recalando cada vez más con la edad, consecuentemente manifiesta la satisfacción de las personas mayores cuando siguen siendo lo que siempre han sido (García, 2005).

La disminución de actividades propias del rol de la persona, son el resultado, de una salud abatida por una incapacidad física adquirida y no una necesidad de la persona mayor por desear desvincularse (Bazo y García, 2005).

La teoría de la continuidad sostiene que es una estrategia adaptativa del ser humano y el entorno social, considerando sus estructuras externas e internas. Uno de los símbolos más significativos de la transición para esta teoría es el proceso de jubilación, pues se considera como el final de la trayectoria laboral. La jubilación compone un cambio de roles que afectan las relaciones familiares, unas mesuradas otras más dramáticas, los cambios pueden ser objetivos o subjetivos, dependiendo de la cantidad de factores que interactúan. Algunos de estos factores son el contexto familiar, social y los valores de cada persona, si a esto le agregamos la dedicación laboral y la incapacidad para desapegarse del trabajo, la jubilación se torna en un reflejo de improductividad, la persona se encuentra en un ambiente que no permite valorizar el desarrollo de nuevos proyectos, donde su proceso de existencia debe continuar a pesar no de cerrar los ciclos de la forma correcta, únicamente porque llegó su momento y no tiene más tiempo (Meza y Villalobos, 2008).

La adaptación de las personas durante la vejez, a otras experiencias propias de la etapa, como la viudez y la jubilación está determinada por las experiencias o acontecimientos pasadas de cada persona, pero es difícil sistematizarla, porque la

*teoría refleja* que los modelos de envejecimiento, serían igual al número de personas a quien pueden estudiar, dificultando una generalidad (Rogero, 2010).

La teoría se incorpora en la investigación por sus lineamientos, que concuerdan con la estructura y propósito de la misma al gestionar la adaptación al cambio en la etapa de jubilación, desde la promoción y apoyo del núcleo personal, familiar y el medio en que se desenvuelve la persona, así como la aprobación de la red social al incorporar a la persona en su nuevo estilo de vida, todo esto de la mano de una preparación basada en la realidad de cada individuo, como es la propuesta de la planificación de su propio proyecto de vida para la futura transición.

### **2.3 Persona adulta mayor**

La persona adulta mayor cumple muchas características para poder ser definida, en este caso "atiende la definición de persona adulta mayor que se señala en el artículo 2º del Reglamento N.º 39-2000 BANHVI: "...persona de sesenta y cinco años de edad o más"... ( Política Nacional para la atención de la Persona Adulta Mayor. Plan de Acción 2002-2006, 2012).

La Ley Integral para Persona Adulta Mayor N. 7935 define Persona Adulta Mayor como: "Toda persona de sesenta y cinco años o más" (Antillón et al., 2011, p.8). Esta ley no solo la define, también manifiesta los objetivos con que desea contribuir y garantizar a la persona adulta mayor las mejores condiciones para su desarrollo y disfrute de su calidad de vida integralmente (Antillón et al., 2011).

Después de mencionar como describen a la persona adulta mayor dos entidades nacionales, se complementa la información con la perspectiva de otros autores, que amplían el concepto desde diferentes parámetros y caracterizándola por la forma en que afronta la nueva etapa.

La persona adulta mayor, es la que puede enfrentarse a la pérdida de su autonomía, conforme pasa el tiempo puede tornarse más frágil.

Son personas que gozan del derecho a la toma de decisiones, sin necesitar un control externo, así como a recibir la información que requieran para hacer cualquier trabajo o trámite, sin embargo, no todas las personas pueden aplicar estos

beneficios, desconocen de los mismos y en ocasiones son maltratadas por solicitarlos.

Uno de los grandes aliados de las personas adultas mayores son los profesionales en las ciencias sociales, quienes se enfocan en la búsqueda de soluciones para las distintas problemáticas a las que se enfrentan las personas mayores.

En la transición con la vejez, parte de los fenómenos humanos y desde la visión gerontológica, la etapa ubica a las personas en una condición autónoma del resto de la sociedad, misma que puede señalar a esta población con reacciones negativas (Rodríguez, 2006).

La persona adulta mayor puede ser definida desde varios puntos de vista, desde la perspectiva demográfica, se precisa en esta condición a la persona mayor de sesenta y más años, desde el punto de vista económico, hace referencia de la persona jubilada, quien vive directamente el proceso, desvinculándose de la productividad, ya en la parte social familiar se le determina a esta persona como la de la tercera edad, por ser la tercer generación que aparte de tener hijos, vive el aconteciendo de la llegada de los nietos (Aréchiga, Cereijido, Barquín, Cereijido, Covarrubias, Frenk, Lozano, 1999).

La definición de persona adulta mayor no puede limitarse a mencionar un número de años o indicar que la persona está jubilada, hoy en día las características de las personas han evolucionado, en su vitalidad, proyección de vida y grado de independencia. El proceso de envejecimiento es parte del ser humano, los cambios biopsicosociales son parte de la vida, definir a la persona adulta mayor es darle su nivel de independencia para al igual que al tratar con la niñez, adolescentes o adultos, tengas respuestas a sus necesidades, correspondientes a las características propias de su individualidad y etapa de vejez (Aréchiga, et al., 1999).

## **2.4 Mitos y estereotipos de la vejez**

Lo que se conoce como estereotipos, son estructuras cognitivas, conjunto de creencias que se atribuyen a un grupo social con respecto a los atributos o personalidad de una o varias personas. Un mito se presenta cuando se le asignan

cualidades que no existen a un individuo. Con esto pueden manifestarse características erradas para las personas o grupos (Zúñiga 1, 2012).

La sociedad permite aprender de ella misma reglas y normas que logran dirigir a grupos de individuos en una misma línea.

Las personas han aprendido de la sociedad, a ser similares al resto de los individuos a su alrededor, así como sus normas y valores que son expresados por las llamadas categorías sociales. La comunicación social parte de los distintos legados de la cultura y los mensajes son transmitidos por medio de sistemas de símbolos que se interrelacionan entre los individuos. Hidalgo (2001) afirma que "Una vez aceptado socialmente un conjunto de significados, estos tienden a ser clasificados y se vuelven habituales, con frecuencia, transformándose en estereotipos" (p.153).

Las categorías sociales se destinan para hacer calzar a una persona, dentro de la estructura general a la que corresponde o para atribuir la conducta asignada a las personas de acuerdo a lo que dicta la sociedad.

El que una categoría social no esté concretada con hechos o experiencias, permite dar paso a adoptar las características de un estereotipo. El estereotipo se alimenta de prejuicios que no son corregidos, aunque se sepa que son existentes.

"La generalización que pretende tener un estereotipo está fundamentada en creencias, pero no en la experiencia" (Hidalgo, 2001, p.154).

Los estereotipos se basan en creencias falsas que, aunque sean negativas o positivas, no tienen un fundamento objetivo.

Al mencionar estereotipos que se reflejen en la etapa de la vejez, se puede mencionar la discriminación como la más evidente, sólo por el hecho de la edad que se tiene, la sociedad trunca el proceso de adaptación y aprendizaje (Hidalgo, 2001).

Las personas pueden imponerse personalmente sus prejuicios o mitos, sin embargo, hay grupos de estereotipos que están marcados por la sociedad, tales como:

Dificultad para estimar velocidades: con el paso del tiempo las capacidades de reacción se ven limitadas y las personas mayores se vuelven más cautas, precavidas y cuidadosas, para compensar éstas limitaciones.

Pérdida de autonomía: gran parte de la población de personas adultas mayores, son autónomas e independientes, piden ayuda o colaboración sólo si lo necesitan realmente, pero saben perfectamente cuándo es el momento y la razón para solicitarla.

Todos y todas envejecen igual: es un proceso que cada persona vive dependiendo de su estilo de vida previo, influyen también el medio social y económico.

Deterioro intelectual: las personas mayores no son tan rápidas para pensar como las personas jóvenes, pero las capacidades y habilidades para aprender, son las mismas que la gran mayoría de personas a su alrededor.

Mal carácter: no se trata de la edad sino de la personalidad de cada persona que se refuerza con el paso del tiempo.

Enfermedad o deterioro físico: atribuyen las enfermedades relacionando la vejez como sinónimo de enfermedad. La salud depende de su historial de hábitos y estilo de vida al que ha estado acostumbrada la persona.

Infantilización: es irrespetar a la población de personas adultas mayores, puede ofender de gran forma a las personas, ya no viven la etapa de la niñez y no desean ser tratadas de esa forma.

Reacciones y movimientos lentos: el proceso de envejecimiento causa cambios en las capacidades físicas, pero esto no es sinónimo de incapacidad.

Deben de vivir en hogares para personas mayores: las personas deciden dónde quieren vivir, siempre en la búsqueda de su óptima calidad de vida.

Como se ha mencionado en los antecedentes de esta investigación, así como en la justificación, es de gran importancia preparar a las personas prejubiladas para esta nueva etapa y que les sea más factible interpretar los cambios a los que se someterán de una forma normativa y adaptable, por lo que es importante partir del concepto jubilación y todo lo que encierra este término, refiriéndose al proceso del cambio en la vida de las personas prejubiladas.

## 2.5 Jubilación

El fenómeno de la jubilación es un término conocido universalmente, el promedio de vida de las personas no alcanzaba más de los 50 años, las personas laboraban muy poco tiempo, las escasas fuentes de empleo, eran determinantes de esta situación.

La jubilación representa una serie de implicaciones que repercuten en áreas personales como en el núcleo familiar, social y económico, además se pensionan y reciben un privilegio por sus servicios como buen empleado o empleada. Las personas muchas veces no se permiten desligarse del rol de trabajador o trabajadora y adoptan una característica de trabajo, a su nueva etapa de retiro laboral al autodeterminarse como una persona pensionada. A diferencia del comportamiento como pensionado o pensionada, la jubilación representa e implica una relación directa con la manifestación de enfermedades (Gómez, 1983).

La población adulta mayor gozará de una mejor calidad de vida durante su vejez, mientras pueda ir enfrentándola con acciones que les permitan sentirse personas sanas y activas, esto será una consecuencia de las oportunidades que les brinden mejores accesos y recursos que respalden sus necesidades en el nuevo estado al jubilarse. Uno de los componentes más importantes para obtener parte de este bienestar, es disponer de sus ingresos, estos pueden obtenerse de distintos orígenes como son las pensiones, subsidios comunitarios y otras ayudas provenientes de la comunidad (López y Herrera, 2004).

Para poder comprender los aspectos psicosociales que conforman la jubilación, es importante conocer el tipo de relaciones sociales y el papel del trabajo que realizó cada persona (Abarca y León, 1990).

Para pensar en la jubilación y en la preparación de este acontecimiento, se debe de tomar en cuenta significados anteriores en la vida de cada persona, tener conocimiento de la actividad laboral desempeñada, el valor social que representaba, las oportunidades de desarrollo que esto le generó, los logros alcanzados, así como también las frustraciones encontradas (Pérez y De-Juanas, 2013).



### **2.5.1 Definición de jubilación**

La jubilación se puede describir como un fenómeno económico social que implica la finalización de la etapa laboral de las personas. Las personas jubiladas dependerán de los sistemas de seguridad social, que avalen una seguridad económica al culminar su vida laboral mediante una pensión, con el fin de proporcionar bienestar para la persona jubilada.

Determinada la jubilación para la persona cuando alcanza la edad de 65 años, puede ser afectada por incapacidad psíquica o física y la persona queda desligada de su profesión y recibe una retribución económica (Rodríguez, 1989).

Tiene una dimensión en el área jurídica, legal y económica, sin embargo, también un compromiso de índole social, que se relaciona directamente al cambio de estatus que desencadena el alejamiento al ambiente laboral, así como los cambios psicológicos y personales al modificar el ritmo y actividades del día a día que involucran el ambiente social (Pérez y De-Juanas, 2013).

Otra posición con respecto a la jubilación, sostiene que la responsabilidad de acceder a una época de bienestar, depende únicamente de la persona jubilada, misma que debe organizarse para tomar una decisión y acomodarse de acuerdo a sus necesidades y capacidades.

La jubilación es considerada como un cambio justo para continuar con el desarrollo del ser humano, para continuar avanzando y no apegarse sin tener la oportunidad de experimentar la nueva etapa en la que se puede desarrollar (Mata, 2001).

La etapa de jubilación se inicia una vez hecho efectivo el retiro y puede experimentarse, según el autor, de tres maneras posibles: como un período de euforia y liberación asociada al abandono de las obligaciones laborales (luna de miel), como la simple continuidad con las actividades de ocio previas a las que se les dedica más tiempo o simplemente como un período de relax y descanso asociado al abandono de las obligaciones laborales (Aymerich, Planes y Gras, 2010, p.3).

Mishara y Riedel, (2000) comentan que la jubilación puede asimilarse como un simple suceso por la rapidez con la que sucede, muchas personas al jubilarse, desean trabajar hasta el último momento sin perder tiempo y se olvidan de despedirse de las personas con las que laboraban. La jubilación, como el cambio



*crítico que representa, provoca en la persona, la pérdida de su equilibrio, repercutiendo en su familia.*

Lo importante es que las personas comprendan el cambio al que se expondrán y logren concluir las etapas de su vida de la mejor forma posible, el trabajo es parte de la vida de las personas activas laboralmente, por lo tanto, es necesario para concretar una separación de su trabajo que por mucho tiempo ha sido su vida, una de las teorías que enfoca los vínculos y su separación con el ambiente laboral es la teoría del desapego. Esta teoría refleja la reacción social y psicológica de los individuos al enfrentar el proceso de envejecimiento. Es un proceso inevitable de aislamiento de las personas adultas mayores, dado que dejan de participar de actividades como lo hacían en otras etapas de su vida.

Si la sociedad impulsa y presiona a la persona a desapegarse de un vínculo laboral afectivo, la jubilación puede crear un efecto de pérdida de motivación y falta de interés en la persona, porque ésta interpreta un rechazo por parte de la sociedad (Hidalgo, 2001).

### ***2.5.2 Fases de la jubilación***

Se identifican 5 fases que caracterizan el período previo a la jubilación y los acontecimientos posteriores, aunque no es estrictamente igual para todas las personas hay quienes pueden vivir una única etapa o desarrollar todas en su paso por el período de cambio (Pérez y De-Juanas, 2013).

**Prejubilación:** en este período la persona intenta dar una imagen de sí misma para cuando esté jubilada, aunque siga trabajando activamente.

**Jubilación:** inicia en el momento que comienza el retiro, puede ser que la persona experimente tres sensaciones: a) euforia y liberación, siente felicidad expresiva y desbordante al desvincularse de las obligaciones laborales, b) luna de miel, cuando la persona se adapta sin menor problema a su nueva etapa, dando secuencia a sus actividades normales de recreación, ocio, aprendizaje, actividades ocupacionales a las que antes no les podía dedicar mucho tiempo, y c) tiempo de relajación y descanso, momento que vive la persona al sentirse desvinculada por completo de las obligaciones laborales.

*Desencanto*: esta fase se desencadena cuando la persona jubilada descubre que los acontecimientos del día a día no son lo que tenía en mente con lo que había soñado para su jubilación.

*Reorientación*: es el momento de caer en la realidad de los acontecimientos y la nueva vida a la que la persona jubilada debe adaptarse, esto depende del proceso de planificación de forma realista con lo que respecta su entorno social, físico y económico.

*Estabilidad*: es el momento en que hay equilibrio, cuando la persona acepta y convive con el nuevo rol de persona jubilada, se encarga de sí misma y de una manera estable crea su propia rutina de actividades en armonía con sus emociones.

Como parte del proceso se destacan dos momentos primordiales en la jubilación: el antes y el después, en la fase previa a la jubilación la persona comienza a tomar decisiones con respecto a lo que espera de su proceso de jubilación y planeando distintas opciones, la fase posterior a la jubilación representa a la persona asumiendo y aceptando su nuevo rol (Envejecimiento en red, 2014).

## **2.6 Trabajo y jubilación**

El trabajo genera para las personas un nicho donde pueden tener acceso a mucho o poco poder, tomar decisiones que les permite proyectarse a la sociedad como seres que reflejan valor a otras personas y que también lo representan, la pertenencia del trabajo como una generación de grupo social se vuelve un estilo de vida. En el trabajo la persona puede confrontar episodios de satisfacción o insatisfacción laboral, pero son forma de la interpretación de su realidad en su ambiente laboral y puede generar un gran impacto si sucede algún cambio con el mismo, dado que es parte del desarrollo de la personalidad (Abarca y León, 1990).

Las personas pasan una parte significativa de su vida en el trabajo y durante el proceso de jubilación se enfrentan a cambios y efectos. La jubilación se visualiza como una etapa de reposo merecido, hoy día muchas personas utilizan este cambio para comenzar con otras actividades (Rocha, 2013).

La oportunidad de empleo debe ser un factor que interrumpa entre las relaciones de una generación y otra, Gómez (1983) dijo: "Pues bien, el trabajo no es cuestión de oportunidad, es necesidad sentida a cualquier edad y desempleo no significa no tener remuneración sino, no tener ocupación u oficio y aquí el problema del pensionado y del viejo" (p.36).

El trabajo se ha vuelto una de las fuerzas dominantes en la mayoría de actividades familiares, sociales y económicas.

En una sociedad aún aferrada a la ética del trabajo, el hecho de realizar una tarea productiva ocupa un lugar importante en la jerarquía de los valores y algunas consideran el paro o el hecho de no tener actividad productiva como el más grave de todos los pecados, el que es preciso evitar a cualquier precio (Mishara y Riedel, 2000, p.82).

Es necesario evolucionar el término de jubilación para cada persona, donde ha dejado de ser sinónimo de vejez, el cambio en los patrones de empleo ha estimulado a que las personas comiencen a tener pensamientos acerca de la jubilación y se comporten más temerosas e incluso se desprecian a sí mismas; sin embargo, en la mayoría de los casos la experiencia posterior a jubilarse se torna placentera. Es importante agregar que no todas las personas reaccionan positivamente a estos cambios, porque experimentan problemas psicológicos y no se sienten útiles (Stuart, 2002).

El trabajo se puede definir como un fenómeno global, que se interrelaciona con distintas dimensiones del ser humano, como lo son las intangibles y los materiales. En la etapa de la vejez el trabajo abarca otra connotación. Si ha cambiado el trabajo por su proceso de jubilación puede representar el decrecimiento de su capacidad laboral, pero esto puede cambiar de acorde a la determinación de cada persona en el proceso de jubilación cerrando el ciclo laboral, mucho depende del entorno laboral, social y cultural en que se desarrolle el cambio, así como al interés de la persona prejubilada por tener un encuentro informativo y toda la información que profesionales en el campo le brinden. Todos los cambios necesitan un tiempo de adaptación (Rodríguez, 2006).

Si se analiza, el período en el que se expone la persona entre su trabajo y momento de jubilación, es un momento de transición trabajo-jubilación, es pasar de

*un estilo de vida a otro en el que existen cambios, que pueden ser preparados, como el status social, el económico, vínculo social, parámetros delicados y significativos para una persona que deja su rol de trabajador o trabajadora. Es cerrar un capítulo de la vida para dar paso a uno nuevo, que podría atemorizar o dar la oportunidad de cambios para aprender y tener un estilo de vida más oportuno.*

Los escenarios de este período de transición nunca pueden ser generalizados, cada persona es independiente y variable al resto, es importante que cada proceso, adaptación y desarrollo en este cambio sea personalizado. Para abordar el período de transición trabajo-jubilación es necesaria una estrategia individual que represente las necesidades y acontecimientos reales de cada persona, para obtener un resulta que le favorezca en la realidad de sus condiciones. La transición concluye cuando se termina el contrato laboral que es individual e independiente, por lo que la persona asume este papel sola, incorporándose al grupo de personas jubiladas que deben afrontar su nuevo momento con los cambios psicosociales, económicos, culturales de forma individual.

El análisis de la transición trabajo-jubilación ha sido analizada por los profesionales en las ciencias sociales, principalmente desde la dimensión económica, desde una orientación fatalista, los sindicatos analizan la jubilación desde un parámetro económico en función de las compensaciones, poder adquisitivo, sin responder a temas sociales de la personas prejubiladas y jubiladas, profesionales en relaciones humanas determinan en gran parte de situaciones a la persona jubilada como exfuncionaria. En estos puntos mencionados poco se valora la estrategia integral para dar una visión más equilibrada al cambio entre factores económicos, emocionales y sociales que involucren la situación trabajo-jubilación desde un parámetro integral y funcional.

Las mismas personas en ocasiones reúsan estudiar la transición y visualizar no solo el cambio sino también lo que vendrá después, por lo que acostumbran conformarse con frases como: "Cuando llegue ese momento, lo decidiré". Pierden el sentido de las relaciones que viven en la actualidad que pueden seguir compartiendo y disfrutando como invertir en su salud, en las relaciones familiares, sociales o en actividades en su tiempo libre. Se enfocan con mayor precisión en el

tema económico, olvidando que la preparación para el proceso trabajo-jubilación no debe ser abrupta, para enfrentarse a una etapa en la vida la preparación tiene un significado de confortabilidad, como ha respondido en distintos eventos de la vida, en que el ser humano se ha preparado, casos como escoger carreras universitarias, matrimonio y tenencia de hijos, es mejor la preparación que llegar al momento sin ninguna estrategia o información al respecto.

Para avanzar en esta etapa, es indispensable que la persona no se permita analizar la jubilación como una persona que pronto morirá o que al no estar en un gremio laboral activo dejan de ser parte de la sociedad, es el momento de cerrar el ciclo del trabajo para iniciar la nueva etapa, con todos sus aspectos positivos, así como los nuevos retos y cambios propios del proceso de la jubilación y envejecimiento (Moragas, 2012).

### ***2.6.1 Discriminación***

En los trabajos e investigaciones relacionadas a personas adultas mayores, plantean que las personas reciben discriminación por causa de la edad cronológica que les representa, esto ha sido denominado por los profesionales como "edadismo", definido como la acción de juzgar, describir, caracterizar o clasificar de forma despectiva a una persona por su avanzada edad cronológica, actualmente se le considera como la tercera forma más fuerte de discriminación social de la mano con el racismo y sexismo, aunque es mucho más difícil de percibir.

Las personas tienen formas notables de exclusión y son tratados de formas distintas, en el trabajo, por ejemplo, aplican a estas personas mayores reglas que niegan o asignan privilegios por la edad, en el ámbito de salud deciden por ellas, se encuentran diferencias significativas en servicios de atención a mayores y atribuciones sociales de estigmas y bajo estatus. Cabe acentuar que, para entender a las personas mayores con claridad, hay que pensar un momento en su perspectiva, en su lenguaje, imágenes, símbolos, la distribución de sus recursos, poder, autonomía y las diferencias en los grupos de su sociedad, de esta forma se puede mejorar el trato desde el rol laboral y el respeto con que se interactúe (Rogerio, 2010).

### ***2.6.2 Diferencia entre jubilación y pensión***

La jubilación representa un carácter psicológico y la pensión un carácter social. Es decir, la pensión responde a las políticas, dado que está referida a corresponder a la distribución que hacen los gobiernos con los bienes y servicios obligatorios. Este es un derecho del ciudadano porque tiene acceso a su patrimonio económico y social (Jiménez, 2013).

La pensión es una de las prestaciones públicas más antiguas, quienes protegen al trabajador a los sesenta y cinco años. La pensión tiene como función el bienestar y protección social, así como los derechos de la ciudadanía. Hace algunos años la pensión adquirida en el período de jubilación, se disponía para utilizarla únicamente sustentando aquello que eran necesidades en el tiempo de la adquisición de un salario recibido (Moragas, 2012).

Desde el punto de vista psicológico la jubilación corresponde al momento razonable para invertir en el descanso, relajación e invertir en nuevas oportunidades que generen actividades productivas que no sean precisamente con las exigencias que requiere un empleo común (Mata, 2001).

Es importante tomar en cuenta que una mala aplicación del proceso de jubilación puede ocasionar un mal accionar en la representación del nuevo rol social de la persona e influenciar en el rol laboral (Jiménez, 2013).

Si bien los dos son momentos que se interrelacionan en la vida de una persona, no se puede caer en el error de mencionar a ambos términos como iguales, su tratamiento no es igual para la salud integral o necesidades básicas de cada persona.

### ***2.6.3 Economía y jubilación***

La situación económica de las personas es una parte importante en cualquier momento de la vida, es una necesidad, pero en la edad adulta en su período de jubilación la economía sufre modificaciones y los ingresos cambian en el momento de pensionarse. No se puede dejar de lado que hay factores que van a ser parte de la modificación de los recursos económicos o ingresos, como lo son: el número de miembros que conformen el núcleo familiar, la inversión de gastos sanitarios propios



de la etapa en la que se encuentra la persona jubilada, o por el contrario la importancia de invertir en pasatiempos y recreación, que muchas veces son los detalles en que las personas menos piensan, pierden la visión de buscar un equilibrio entre la salud integral y la economía de la que dispongan.

La etapa de jubilación se puede visualizar por una gran parte de la población, como el desequilibrio de la producción y baja del salario, se pasa del trabajo asalariado a la jubilación y pensión, percibido como algo negativo, muchas veces no piensan en la necesidad de prepararse para el momento en que se reciba la pensión, misma que será menor al salario de las personas trabajadoras en activo, en algunos casos las personas jubiladas diseñan estrategias para afrontar la disminución del poder económico.

Actualmente se dispone de otras compensaciones como un derecho y para disfrute de la jubilación, que traen con ellas beneficios como: económicos, sociales, de ocio, por mencionar algunos, evidenciados como en los descuentos aplicados para la población jubilada en lugares de comida o recreo que le brindarán una calidad de vida más equilibrada a la persona.

La etapa de la jubilación resulta un buen momento para hacer una valoración de sus activos económicos, el poder valorarlo previamente, puede generar tranquilidad en caso que se presentara alguna situación adversa con respecto a su pensión, por ejemplo, una inversión que no se tomaba en cuenta, o poder detectar aquellos bienes que pueden generar más gastos y que para la etapa de la jubilación, se vuelven innecesarios o menos prácticos, como un vehículo que ya no utilice o una casa grande que se vuelve incómoda y desgastante.

Toda persona jubilada, tendrá una pensión distinta, pero correspondiente a sus necesidades, esto si se logra hacer un equilibrio entre los gastos y el presupuesto con el que se cuenta, agregando una planificación objetiva de las necesidades y salario que se adquiera de la pensión, pero si se quiere llegar a este momento con tranquilidad y solvencia, lo mejor es que toda persona haga el estudio de sus condiciones con tiempo (Moragas, 2012).

Si se habla de planificar la economía para el período de la jubilación, es relevante involucrar el proyecto de planificar, el efecto del decrecimiento de ingresos



no debe resultar traumático. Hay varios pasos que se podrían seguir, para que, de una forma organizada, la economía y la calidad de vida de la persona jubilada no decrezca, por el contrario, entre en un período confortable, valorando aspectos que pueden ser trascendentales en su estilo de vida para gozar de una salud integral.

Algunos puntos que las personas pueden valorar son: salir adelante en condiciones de acorde a sus ingresos, teniendo un estilo de vida aceptable, no con lujos que sobrepasen su manejo, si ha tenido la oportunidad de hacer algún ahorro, es una buena medida para que puedan servir de amortiguadores en caso de una emergencia, uno de los gastos más significativos es la adquisición de vivienda propia, el poder hacer esta inversión previa a la etapa de jubilación le dará estabilidad, confianza y lo más importante seguridad, es mejor hacer el esfuerzo antes para ver los resultados a futuro, así como disfrutar de sus lapsos libres y no permitir que alguna carencia económica perturbe su calidad de tiempo.

De esta forma se lograría un ambiente saludable integralmente, donde la parte económica tenga un lugar importante pero donde no pase a ser lo más importante (Melgosa y Melgosa, 2006).

## **2.7 Andragogía**

El inicio de la propuesta de la educación y aprendizaje de la persona adulta mayor, hace referencia a la Andragogía, este es un concepto que vino a sustituir la palabra pedagogía enfocada a la educación para la niñez, para facultar la ciencia de la formación y educación permanente del hombre, que para efectos de los tiempos actuales se describe como la educación de la persona adulta mayor. El inicio del término se remonta al año 1833, cuando el maestro de origen alemán Alexander Kapp dio pie a la nueva estructura (Ortiz, 2006).

Utilizó el término refiriéndose al crecimiento del ser humano como una necesidad vital al continuar aprendiendo sin importar la edad, como lo representan las teorías educativas de Platón. Kapp consideraba que era importante incluir en la Andragogía la instrucción a la reflexión sobre las experiencias vocacionales y

personales de las personas, como una buena alternativa para transmitir el conocimiento (Knowles, 2007).

Su uso no se populariza y con el tiempo es olvidado, para el siglo XX Eugen Rosenback retoma y fortalece el concepto, adjunta también elementos curriculares específicos de la educación para adultos como son profesores especializados, la filosofía y los métodos adaptados para un buen funcionamiento, con estas bases el término Andragogía gana peso en Europa y América del Norte en los años 70's y una década después el propósito de sistematizar los conocimientos son fundamentados por el grupo andragógico de Nottingham (Ortiz, 2009).

El término Andragogía sigue evolucionando, la importancia por definir la mejor forma de atender a las personas mayores en función de su educación genera cambiantes indagaciones y distintas intervenciones teóricas y prácticas, con el fin de lograr los procesos educativos y de aprendizaje de la edad adulta, todo con el fin de robustecer el aprendizaje, siendo una alternativa entretenida de aprovechar el tiempo, de seguir creciendo como persona, sociabilizando y mejorando la calidad de vida en la edad adulta (De Natale, 2003).

Como resultado la Andragogía busca opciones para la educación de la persona adulta mayor, permite a la persona adulta mayor descubrir sus capacidades de aprendizaje y motiva significativamente a seguir adelante, le provoca entusiasmo y esto repercute en un estado de deseo de superación y seguridad (Torres, Fermín, Arroyo y Piñero, 2000).

Desde 1958 ya se expresaban los requerimientos de la Gerontología Educativa, por la preocupación de los problemas que acompañan el envejecimiento, enfocándose con el pasar de los años hacia la importancia del desarrollo de la educación para las personas mayores, considerado todo un reto. Con el nacimiento de la teoría y la práctica en la que representa la educación para los adultos y personas mayores, se estipula en el análisis, diseños de los métodos de enseñanza en forma organizada, facilitar el aprendizaje, así como la intervención, en el ámbito social como parte de la función que deben asumir las personas educadoras que vayan a desarrollar los programas educacionales, específicamente, gerontólogas y gerontólogos (Bermejo, 2004).

Hoy en día el concepto ha evolucionado y se edifica con una propuesta más definida de la Gerontología Educativa, propone y estimula el autoconocimiento y aceptación de la persona mayor, estimula la confianza, la dinamización de sus actividades y percepciones, físicas, sociales, afectivas y psicológicas. Direcciona el autocuidado y la realización personal. Por medio de programas, investigaciones y acciones enfocadas al aprendizaje de las personas mayores, concepto que inició en la descripción de la Andragogía (Bermejo, 2004).

En el ámbito social la Gerontología Educativa es una propulsora, del aprovechamiento en la integración de las personas que conforman una comunidad, de la igualdad al minimizar la diferenciación de oportunidades en educación y aprendizaje por la edad. Así como una instructora en el manejo de los recursos sanitarios, culturales, educativos, sociales que disfrutan las personas adultas mayores (Bermejo, 2004).

De la Gerontología Educativa se despliega otro concepto que es una extensión fundamental de la misma, la Educación Gerontológica, se basa en proyectar los contenidos del aprendizaje para las personas mayores, es decir: la formación de profesionales para que puedan ofrecer dicha educación. En medio de estas dos representaciones se encuentra la Gerontagogía, disciplina específica con mayor afinidad el concepto de Andragogía, orientada a la formación de las personas adultas mayores, desenvuelve modelos de formación de personas adultas, al interpretar y buscar las capacidades actuales de desarrollo y aprendizaje. Es la rama de la Gerontología que desempeña la formación de las personas adultas mayores (Bermejo, 2004).

Para el desarrollo del Programa Socioeducativo en la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, es necesario contar con la información objetiva y explícita, con la meta de brindar a las personas prejubiladas los conocimientos y procesos de actividades que mejor se ajusten a sus necesidades. Por esta razón es importante abordar el campo de la educación, transmisión de conocimiento y potencializar la comunicación con las personas que participan del programa con la ayuda del procedimiento de la Gerontología Educativa como un instrumento de apoyo básico.

El aumento de la población mayor, ha llevado a crear formas de enseñanza específicas para las cualidades y necesidades de la misma, por lo que la educación enfocada desde la perspectiva gerontológica se ha convertido en una necesidad (Bermejo, 2004).

La educación permanente se dirige a favorecer la evolución del ser humano, misma que sirve como un fundamento para la educación de las personas adultas mayores. Esta forma de educar implica ciertas conclusiones que fundamentan el desarrollo de las estrategias, entre las que se pueden mencionar:

Amplía la oportunidad de exploración y aprovechamiento de las potencialidades personales que las mismas personas desconocen y amplían sus oportunidades para sacar el mayor provecho posible.

Promueve la incorporación de recursos personales que les permita a las personas adultas mayores, enfrentarse a los procesos desestabilizadores desde la perspectiva social, cultural y de sus propios valores.

La experiencia educativa intensifica las posibilidades de vivir, adaptarse a los cambios sociales y el valor integral de sí mismos, derechos, deberes y funciones de satisfacción personal.

Estimula el enriquecimiento personal por medio del aprendizaje, proporciona una revalorización de la confianza y seguridad.

Con estas características, se valida la importancia de las bases teóricas, que justifican la importancia en el desarrollo de las personas adultas mayores al incorporar técnicas y programas socioeducativos en la etapa de la vejez, sustentados por los principios básicos de la educación y Andragogía (Yuni y Urbano, 2005).

### **2.7.1 Acto educativo**

El proceso educativo se desarrolla durante toda la vida, pero se puede dividir en procesos menores, llamados actos educativos.

Acto educativo: es la etapa en la cual se efectúa el contacto directo entre educando, educador y los contenidos que se abordarán. Se compone de elementos, llamados problemas centrales:

*Educando*: problema del sujeto.

*Educador*: problema de los realizadores.

*Contenidos*: problemas mesológicos.

Estos aspectos se fusionan con los términos que enfatizan el desarrollo de un programa educacional para la persona adulta mayor.

*Enseñar*: el cual enfatiza alcanzar un cambio en la conducta del educando.

*Aprender*: alcanzar un cambio en la propia conducta tanto para el educador enfatizando al educando.

*Instruir*: en la parte del proceso, en la cual se transmite el contenido intelectual, enfatizando el de tipo intelectual y sistemático.

Al complementar estos tres elementos de forma proporcional se obtiene un acto educativo de relación activa entre los individuos participantes, de un proceso de creación y recreación de los acontecimientos (Vásquez, 2005).

## **CAPITULO III MARCO CONTEXTUAL**

### **3.1 Reseña Histórica del lugar donde se realiza la investigación**

La Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A se convierte en Sociedad Anónima, mediante la ley #7789 el día 28 de abril de 1998, esta ley creó un híbrido jurídico: reconociendo una empresa municipal del cantón central de Heredia con la característica de manejar recursos públicos, cuyo patrimonio está establecido por todos los acueductos de los municipios asociados. Antes de esta fecha conocida como Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal (JASEMH), creada en el año de 1949 por medio de la ley #767 del 25 de octubre (Normativa Ley 767, 2015).

La Empresa de Servicios Públicos S.A se ubica en distintos puntos de la provincia herediana, incluso cuenta con estructura física y personal en la provincia de Alajuela, como son tres Plantas Hidroeléctricas ubicadas en Carrillos de Poás, Tacares de Grecia y en Upala. Entre los edificios que se ubican en la provincia de Heredia se pueden encontrar el de Energía, Acueductos, Administrativo, Comercial, Almacén, Los Altos y otros que fortalecen la estructura, negocios y servicios de la empresa. La empresa desea seguir con el mejoramiento continuo de sus instalaciones por lo que ha adquirido más edificios y ampliado la contratación de personal, para expandirse y dar mejor servicio de calidad a sus clientes, combinado con las estructuras idóneas para brindar espacios de trabajos óptimos a sus colaboradores.

Los servicios públicos con los que colabora la empresa se basan en la distribución de energía eléctrica, alumbrado público, reconstrucción de líneas y desarrollo de nuevos proyectos de energización, así como la generación de energía eléctrica en sus distintas plantas hidroeléctricas. Otro de los servicios que ofrece es la distribución de agua potable, con toda la logística que esto lleva desde el mantenimiento de cañerías, pozos, tomas de agua, como también los trabajos de actualización para ofrecer servicios de calidad y satisfacer la demanda del líquido de la población abonada.

La empresa sigue en la vanguardia de las necesidades de la población herediana y apegada a estas necesidades y a la regulación de las leyes que buscan la seguridad y calidad de vida de las personas, brinda también los servicios de mantenimiento, creación y actualización de infraestructura para la recolección de las aguas residuales de los vecinos de Heredia, así como la colocación en puntos estratégicos de hidrantes para que en caso de una emergencia se cuente con el apoyo necesario. Sin dejar de lado la incorporación con negocios tecnológicos. Todo en busca de la calidad de vida de sus clientes y colaboradores (Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, 2014).

### **3.2 Misión**

Misión de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia, S.A "Somos una empresa herediana que brinda servicios con responsabilidad social y ambiental, apoyada en procesos de mejora continua y en un equipo de personas comprometidas con la satisfacción de nuestros clientes" (Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, 2014).

### **3.3 Visión**

Visión de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A "Ser líderes en la prestación de servicios que mejoren la calidad de vida de la sociedad nacional en armonía con el ambiente" (Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, 2014).

### **3.4 Valores**

La Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A asume como base de su desarrollo y accionar la guía de cinco valores:

1. Responsabilidad: "Cumplimos lo acordado a tiempo y con calidad"
2. Compromiso: "Nos ponemos la camiseta de la ESPH con pasión"
3. Trabajo en equipo: "Estamos unidos para crecer"



4. Mejoramiento continuo: "Avanzamos hacia la excelencia"
5. Servicio al cliente: "Su satisfacción es nuestra meta" (Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, 2014).

### **3.5 Servicios**

La Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A es la responsable de proveer de servicios públicos a los vecinos del cantón de Heredia Centro y sus alrededores; San Isidro, San Rafael y parte de San Pablo. Los servicios corresponden a la distribución de energía eléctrica, alumbrado público, agua potable, hidrantes, servicio de alcantarillado de aguas residuales y telecomunicaciones.

Las Unidades estratégicas en que se divide la empresa son: Agua Potable e Hidrantes, Energía Eléctrica y Alumbrado Público, Agua Residual, Comercialización y Tecnología, apoyadas por todos los departamentos que interactúan para el buen funcionamiento de la empresa (Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, 2014).

### **3.6 Trabajadores en edad de prejubilación**

La Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, cuenta en su grupo laboral con 113 personas activas en edad de prejubilación, mayores de 50 años hasta 69 años, el 50% de las personas sobrepasan los 55 años, se destaca mayor cantidad de varones sumando 90 personas mientras que las mujeres llegan a 23, estos datos correspondientes al censo del año 2012 (Inventario por edad, 2012).

### **3.7 Mapa del sitio**

La Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A cuenta con una población de aproximadamente 600 colaboradores, sus oficinas están distribuidas en el

cantón de Heredia: Edificio Administrativo (C), Comercial (D), Edificio de Energía (EE), La Joya (B), Los Altos (San Rafael) Redes Eléctricas (A), Planta Manuel Dengo (Carrillos de Póas), Planta Hidroeléctrica Los Negros (Upala) y en reconstrucción Planta Hidroeléctrica Tacaes (Tacaes de Grecia).

Para efecto del desarrollo de la investigación se describe el lugar donde se desarrollan las actividades correspondientes al Edificio de Energía Eléctrica, localizado 150 m Sur de la esquina Suroeste del Correo de Heredia. El edificio cuenta con una sala para reuniones con capacidad para veinte personas, un proyector y aire acondicionado.

**Ubicación de sitio:** Edificio de Energía lugar de ejecución de las actividades (Mapa de Heredia, 2013).

★ Edificio de Energía de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A



### 3.8 Acercamiento al lugar del proyecto

La exploración, desarrollo y aplicación de la investigación en la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, se facilita por el involucramiento laboral de la

*desarrolladora* de la investigación, al ser parte de las personas trabajadoras de la empresa.

Se logra crear un interés particular por el tema de preparación en la etapa de prejubilación. Enlazado al desarrollo vocacional, académico, profesional en Gerontología y por el acercamiento laboral y social con personas próximas a jubilarse. A pesar que un grupo de personas habían asistido al programa de preparación para la jubilación, en conversaciones con la investigadora se evidenciaba, que unas de las personas se sentían con la preparación adecuada para abordar el proceso de jubilación. Sin embargo, otras no, como consecuencia de las conversaciones, se les consulta a las personas que aún no tienen un planeamiento definido para su retiro, el por qué de esta situación y externan que hay temas que no pudieron abordar como hubieran deseado y otros que si abordaron que no eran de gran interés.

Esto crea la oportunidad y reto de hacer la pregunta, ¿qué es lo que necesitan para planear un proyecto?, o ¿por qué el mensaje de la preparación no llega igual a todas las personas?

Se abre una oportunidad para aportar a la empresa y a sus compañeros, la aplicación de un programa metodológico. Un programa que pueda beneficiar la vida previa en el ambiente laboral al compartir con sus compañeros y compañeras. Su calidad de vida y convivencia social, colaborando así al programa que se imparte en la empresa. Se plantea la posibilidad de desarrollarlo con las personas trabajadoras de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia, lo cual es aceptado por la entidad correspondiente como un proyecto beneficioso. Tanto para las personas colaboradoras, para la empresa como un implemento de datos de apoyo y fortalecimiento, así como para la ejecutora como trabajo objetivo y de aplicación de sus conocimientos.

## **CAPITULO IV MARCO METODOLOGICO**

### **4.1 Paradigma, enfoque y método**

#### **4.1.1 Paradigma Naturalista**

Para esta investigación se utilizó el paradigma naturalista, que permitió conocer e interpretar la realidad, significado, intenciones que se pueden encontrar en el proceso y permite interpretar los datos recolectados. El paradigma naturalista, propone que lo investigado sea captado en su estado natural, que no sea manipulado por las personas que están desarrollando el proceso de la investigación. El método naturalista estudia de forma descriptiva las culturas. "El naturalismo permanece fiel a la naturaleza del fenómeno, situación o problema que se está estudiando. Como resultante, la lealtad a la naturaleza de lo que se está estudiando es la condición *sine qua non* de éste y de todos los métodos de investigación cualitativa" (Gurdián, 2007, p.159).

El paradigma, permite transcribir una imagen de la relación del objeto de una ciencia, es por ello que permite definir lo que debe estudiar. No puede definirse desde un punto de vista instrumental o por los datos que sean usados, que se basa y define por los propósitos y el enfoque hacia el cual se dirija (Boggino y Rosekrans, 2004).

#### **4.1.2 Enfoque Cualitativo**

El enfoque que se utilizó en la presente investigación es el Cualitativo, este modelo permite explorar a profundidad, comparar y obtener información veraz, en especial donde se realizan las actividades en un ambiente natural, con lo que se transcriben los datos y se concretan los significados obtenidos. "Lo anterior se traduce en la adopción de una postura metodológica de carácter dialógico en la que las creencias, los valores, los mitos, los prejuicios y los sentimientos, entre otros, son aceptados como elementos de análisis para producir conocimientos sobre la realidad humana" (Gurdián, 2007, p.95).



### **4.1.3 Método**

El método describe el camino a seguir, así como paso a paso el desarrollo del proceso y las metas a las que hay que llegar. "entendemos por método, la raíz etimológica de la palabra método, formada por *methodos* que significa meta y *odos* que significa vías, es decir, es la vía para llegar a una meta" (Gurdián, 2007, p.134).

#### **4.1.3.1 Investigación-Acción**

Para esta investigación se utiliza el método conocido como Investigación-Acción. Este tipo de investigación establece un proceso de indagación y análisis de lo existente (Boggino y Rosekrans, 2004).

Tomando como punto de partida todos los acontecimientos que interactúan en el ambiente natural y cotidiano del grupo que participe de la investigación. Por medio de la experiencia en este tipo de investigación se puede abordar no sólo la visión de cada participante, también se produce con la reflexión y se toman acciones acerca de los datos recolectados.

Boggino y Rosekrans (2004), indican que una de las modalidades que existe de la investigación-Acción, es la modalidad Empírico-analítico o Técnica, la cual logra mayor eficacia en las prácticas, busca lograr cambios en los hechos o solucionar algún problema, sin causar la necesidad de conocer o cuestionar el origen o naturaleza del mismo. La persona encargada de la investigación orienta a buscar técnicas, siempre busca el protagonismo y participación de las personas involucradas. Esta modalidad se aprovecharía para desarrollar el programa socioeducativo en la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.

La educación se entiende aquí no en el sentido de una transmisión didáctica de conocimiento, sino en el de aprender por la búsqueda y la investigación. El conocimiento vivo que resulta de esa clase de actividad se traslada directamente a la acción, ya que ha sido creado con este propósito inicial (Lewin, et al.,1997, p. 140).

## 4.2 Personas participantes

Las personas participantes de la investigación-acción adquieren una intervención directa, inédita y de una alta relevancia para la meta a alcanzar.

El sujeto es una acción y una conciencia porque al ser constructor y productor del mundo elabora y re-elabora, desecha, cada día construcciones subjetivas de ese mundo en el cual vive y actúa. Desde esta perspectiva, la observación científica no es pura ni objetiva, sino que lo observado se inserta dentro de una matriz o marco referencial, (Gurdián, 2007, p.108).

Las personas participantes son en su totalidad trabajadoras de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.

La información correspondiente a las edades de las personas participantes es facilitada por el Departamento de Recursos Humanos de la empresa para su respectiva selección. Posteriormente los datos de estado civil y nivel educativo, son levantados en la ficha de registro (anexo 5), sustentada por cada persona participante.

Para el desarrollo del Programa Socioeducativo se cuenta con una población de 11 hombres y 2 mujeres.

Sus edades oscilan entre los 52 y 61 años.

Predomina el estado civil casado.

Nivel educativo de 60% universitario y un 40% secundaria.

Requisitos: las personas participantes deben haber participado del Programa de Preparación para la Jubilación que desarrolla el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia o hayan tenido información o sensibilización con respecto al programa.

Ser personas mayores de 50 años.

Tener disposición para participar de las sesiones.

Participan mujeres o varones.



### **4.3 Categorías o constructos**

Intereses y necesidades de las personas prejubiladas: exploración y recopilación de las opiniones, conductas expresadas por las personas prejubiladas de la empresa, satisfacciones, rendimientos, motivaciones, metas, realización, adaptación para la sobrevivencia.

Elaboración de un programa de preparación para la jubilación: procedimiento de organización y construcción de un proceso de actividades generadas de la información recopilada durante el desarrollo de la actividad de grupo focal al abordar la guía de preguntas seleccionadas.

Ejecución de un programa de preparación para la jubilación: intervención de del programa fundamentado en su previa construcción para hacer cumplir los objetivos.

Evaluación de un programa de preparación para la jubilación: determinación de los cambios generados en las acciones de las personas en las actividades ejecutadas para detectar los beneficios o riesgos del procedimiento.

Para tener referencia de los temas a tratar, es importante conocer los significados en que se basará la información recolectada, para referirse al concepto que indica las necesidades de las personas, es importante conocer que el mismo dependerá del sentido que cada persona le dé a sus propias necesidades, pero siempre con la posición de aspectos requeridos para el sano mantenimiento de su vida. E incluye la percepción de intereses como aquello que les proporcione provecho, alguna utilidad o ganancia (Diccionario de la Lengua Española, 2012).

Con la información que suministren las personas participantes se puede conocer la percepción de las necesidades e intereses en la etapa de prejubilación.

### **4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **4.4.1 Técnicas**

Las técnicas de investigación son indispensables en el proceso de una investigación cualitativa o cuantitativa, dado que permiten integrar y estructurar la

*forma de la investigación.* Ordena las etapas, se escogen los instrumentos, lleva el control de datos y orienta la elaboración de conocimientos.

Para la investigación se utilizaron distintas técnicas que permiten adaptarse al grupo en las diferentes etapas del estudio.

### **Diagnóstico Educativo**

Para la primera etapa de la investigación, se ejecuta el Diagnóstico Educativo, en el cual se desarrollan distintas técnicas:

1. Entrevista Preguntas Abiertas
2. Técnica Rompehielo
3. Grupo Focal
4. Lluvia de Ideas
5. Observación Participativa

### **Desarrollo del Programa Socioeducativo**

Para el desarrollo de las sesiones del Programa Socioeducativo se retoman algunas técnicas utilizadas en el proceso del Diagnóstico Educativo y se incorpora la técnica de Discusión Grupal.

1. Observación Participativa (recopilada en diario de campo)
2. Lluvia de Ideas
3. Discusión Grupal

Para dar inicio a cualquier intervención con las personas invitadas a participar, se utilizó la guía de Protocolo General (anexo 2) para mantener el orden y la seguridad ante cualquier suceso y el instrumento de control de asistencia Lista de Asistencia (anexo 3).

Para el proceso de las sesiones del Programa Socioeducativo, se utilizó el Cronograma (anexo 10), para mantener la alineación, orden de las actividades planificadas, recursos y los tiempos del proceso.

**1-Entrevista:** la entrevista es una técnica cualitativa, guía común para la persona investigadora de la realidad social, recopila acontecimientos, actitudes, creencias, opiniones y valores. Es una recolección de información por medio de un paso de comunicación, en el cual las personas entrevistadas responden a preguntas, derivadas previamente del objetivo del tema en estudio, planteada por la persona que investiga, con tema real y de interés (Ruiz, 2015).

La técnica de entrevista, permite comprender su aplicación en el Diagnóstico Educativo para la recopilación de datos, en primera instancia con el instrumento Ficha de Registro (anexo 5) por medio del cuestionario.

Esta misma técnica se utiliza en la última sesión del Programa Socioeducativo, utilizada como técnica base para la formulación del cuestionario Instrumento de Evaluación Final (anexo 17).

La entrevista es como una reunión de intercambio de información. Se emplea como una herramienta cuando los datos son difíciles de recolectar, por ética o complejidad (Hernández, et al., 2006).

Permite acceder a la parte mental, para descubrir la cotidianidad y las relaciones sociales. Las entrevistas pueden clasificarse en clínica, profunda, respuestas libres, centrada, de preguntas abiertas o cerradas, con preguntas redactadas previamente con un orden (López y Deslauriers, 2011).

Se dividen en estructuradas, cuando se realiza con una guía de preguntas específicas, sujeta a las preguntas del instrumento con un orden preestablecido, semiestructuradas o no estructurada cuando se tiene una guía de preguntas, pero la persona que entrevista puede incorporar otras preguntas si es necesario, entrevista abierta, es la forma totalmente flexible de realizar una entrevista, maneja el ritmo, la estructura y el contenido de la misma (Hernández, et al., 2006).

El formato de la entrevista depende de los objetivos, nivel de educación de la persona o clase informante, clase de información, en función de estas características se define si las preguntas son abiertas o cerradas. Para planificar la entrevista se hace una división de tres fases, objetivos de la misma, muestreo de las personas a entrevistar sea al azar o indicadas y por punto final el desarrollo.

Para obtener validez en la entrevista, la información debe ser transparente, real, de ahí que las preguntas sean sencillas (Ruiz, 2015).

La información se trabaja, resumiéndola, agrupándola, para compararla y finalizar analizándola (López y Deslauriers, 2011).

Entre las recomendaciones se citan: la escucha con atención a la persona entrevistada, quien es la conocedora del tema y las respuestas, crear un ambiente confortable para lograr naturalidad, amplitud y espontaneidad en las respuestas. Mantener el respeto entre todas las personas, eliminar agentes de interrupción, informar a la persona entrevistada del objetivo de la entrevista, no inducir a respuestas con algún aporte personal por parte de la persona que entrevista, evitar calificativos, escuchar atenta y activamente, se debe aclarar todo lo que no esté claro, la persona que entrevista debe prepararse para lidiar con emociones y sentimientos que emerjan, debe ser segura, sensible, comprensiva de los intereses y tener conocimiento del tema (Hernández, et al., 2006).

Ventajas de la entrevista: se puede averiguar hechos que no se pueden observar, no se limita a espacios o tiempos establecidos pueden ser hechos recientes o antiguos, es posible estandarizar el instrumento de recopilación, se puede averiguar información de la propia persona que es entrevistada, así como lo que pueda observar quien entrevista. Puede ser aplicada a cualquier población, porque no se limita en casos de analfabetismo, limitaciones físicas u alguna dificultad al escribir (Heinemann, 2003).

No hay que olvidar algunos inconvenientes que se pueden originar en el proceso, puede tornarse una actividad un poco artificial por no ser una conversación, las respuestas pueden no ser totalmente reales y depender del desarrollo de la aplicación, lo que se pregunta puede no ser comprendido, el vocabulario puede limitar la riqueza de información o la persona entrevistada se puede arrepentir de participar y ésta es una situación que se debe respetar (Heinemann, 2003).

Para esta investigación se decidió aplicar la técnica de entrevista de preguntas abiertas, con el propósito de permitir a las personas participantes responder con libertad desde su forma de pensar y evitar restringir sus puntos de



**3-Grupo Focal:** esta técnica se enmarca en la investigación de origen socio cualitativa, como un proceso de fabricación de significados en la búsqueda e interpretación de las acciones en un grupo. No busca cantidad de significados, más bien la interpretación a profundidad y detalle para analizar los comportamientos cotidianos, es una técnica basada en las entrevistas semiestructuradas y colectivas en grupos homogéneos.

Es un espacio para captar el sentir, vivir y pensar de las personas del grupo de investigación y sensible para el estudio de las experiencias y actitudes. Y de ahí examinar cómo se desarrollan y operan las distintas ideas en un contenido cultural (Hamui y Varela, 2012).

Para el progreso de la técnica se utilizaron guías diseñadas previamente, también adaptaciones como dramatizaciones, personas o textos motivadores, proyección de imágenes o relatos (Fontas, Concalves, Vitale y Viglietta, 2015).

Una persona modera o guía la entrevista colectiva o grupos de una discusión colectiva, escucha las expresiones de las personas y aprende del análisis, mediante una línea de comunicación que establece el interior del grupo, tiene en cuenta que el tema de discusión atraiga al grupo investigado (Mella, 2000).

Los grupos focales se utilizan con distintos fines como: la identificación de problemas, planeamiento de un tema central o la implementación y monitoreo de un proyecto. Se planifica en función de la exploración, descubrimiento, el contexto, profundidad y la interpretación (Mella, 2000).

De acuerdo a esta aclaración se determina la importancia de utilizar la técnica en el desarrollo del Diagnóstico Educativo, porque de aquí parte el inicio de la información básica para alimentar la propuesta del Programa Socioeducativo. Para aplicar la técnica de Grupo Focal, se utilizó el instrumento tipo cuestionario Guía de Preguntas (anexo 7).

La finalidad de la técnica es: conocer actitudes sociales, conductas, cantidad y variedad de respuestas, dar un mejor y detallado enfoque a la investigación y con las ideas obtener recursos para otros estudios (Fontas, et al., 2015).

Se desarrollan en el marco de protocolos de la investigación correspondiendo a una temática específica, con preguntas planteadas, objetivos claros, justificación y lineamiento (Hamui y Varela, 2012).

Los grupos se componen de 6 a 12 personas, con la guía de una persona moderadora, la expresión es espontánea (Fontas, et al., 2015).

Es una reunión en grupo, en la que las personas conversan en torno a uno o varios temas, en un ambiente informal y relajado, siempre con la guía de la persona moderadora, investigadora o experta en la dinámica (Hernández, et al., 2006).

Los datos recolectados extraídos de la discusión en grupo, se basan en las respuestas de las personas participantes. Inicia como una actividad sencilla y seguidamente se extraen los datos y se elabora un informe. Es importante tener en cuenta, ¿a qué personas elegir?, ¿qué preguntas constituirán la base de discusión?, la guía de discusión, el análisis de datos y la estructura del informe final (Mella, 2000).

Para el desarrollo de la investigación, la técnica de grupo focal representó una herramienta práctica durante el ejercicio para obtener la información expresada por las personas, el grupo pudo discutir las respuestas, las características del grupo fueron favorables, al no ser extenso en la cantidad de participantes, así como en la disposición manifestada por las personas presentes para opinar.

El grupo focal fue constituido por 6 personas, 1 mujer y 5 varones.

Ventajas: atmósfera de seguridad en el grupo, ambiente flexible que permite explorar los temas, resultados disponibles y promueve un proceso de comunicación (Fontas, et al., 2015).

Desventajas: no son resultados para trabajar de forma estadística, puede haber incomodidad con temas íntimos, la persona con mayor facilidad de palabra puede dominar la participación, las personas participantes tienden a dar por aceptadas todas las intervenciones para evitar participar (Fontas, et al., 2015).

**4-Lluvia de Ideas:** es una técnica que logra un ambiente de creatividad en el grupo, es una herramienta que permite ayudar a generar alternativas de solución de problemas, sin que los mismos sean evaluados previamente. El objetivo es



obtener una conclusión grupal de un problema que involucra a todo un grupo, para motivar a participar a seguir una secuencia de reglas (Lluvia de ideas, 2015).

Su punto de interés es estimular la creación de ideas en el grupo de investigación y la forma de conocer la efectividad de la técnica, es participar del ejercicio (Whetten y Cameron, 2004).

Se compone de dos tiempos: la creación de ideas y el de evaluación de éstas. Uno de los pasos más importantes es no incurrir en críticas ni entrar en explicación de las ideas. De ahí que el segundo momento es el de evaluación, unificación y simplificación de las ideas (Definición de lluvia de ideas, 2015).

Finaliza con una etapa de exposición, donde las personas opinan, evalúan y definen la viabilidad de la idea con respecto a las necesidades del problema establecido preliminarmente. Se puede concluir con un plan de acción correctivo y se definen conclusiones. En caso de ser necesario, la persona facilitadora aporta palabras claves para tomar la iniciativa (Lluvia de ideas, 2015).

Como ventaja, esta técnica puede combinarse con otras y obtener aún mejores resultados (Lluvia de ideas, 2015).

Esta técnica se utilizó en el desarrollo del Diagnóstico Educativo, aplicada con el instrumento tipo cuestionario Preguntas Generadoras para Lluvia de Ideas en Diagnóstico Educativo (anexo 8), con el fin de dar continuidad al suministro de información para la propuesta del Programa Socioeducativo. Con la intención de recolectar datos por medio de las alternativas arrojadas de la práctica de la técnica, se utilizó también en la primera unidad del Programa Socioeducativo, con la aplicación del instrumento Lluvia de Ideas (anexo 11), seguidamente se evalúa la actividad con el Instrumento de Evaluación (anexo 12) para verificar si los aspectos citados en la actividad Lluvia de Ideas se evidencian en la práctica.

**5-Observación y Participación con Diario de Campo:** es una forma que se utiliza como elemento en la investigación para recoger los datos sobre los procesos, la gente y las culturas. La información se discute para tomar y escribir notas de campo. Se ha convertido en un sello para estudios antropológicos y

sociológicos. Proporciona a la persona que observa la facilidad para describir los escenarios sociales que desean estudiar (Kawulich, 2005).

De acuerdo al grado de participación de la persona que observa puede clasificarse como: no participativa, al observar videos, participativa pasiva, al no interactuar, participación moderada, cuando participa ocasionalmente, participación completa, cuando se mezcla en totalidad y participación activa-participativa, transcurre cuando la persona observadora participa en la mayoría de las actividades, pero sin involucrarse por completo con el resto de personas del grupo (Folgueiras, 2009). Aunque interactúa, siempre mantiene el rol de observar detalladamente. Es decir, se extrae la información desde adentro, en un lugar establecido, con una actitud activa en el grupo que se estudia, para proporcionar una mejor comprensión (Campoy y Gomes, 2015).

Este medio permite revisar y explorar las expresiones no verbales de los sentimientos, que logra comprender la interacción de las personas participantes y la comunicación entre unas y otras (Kawulich, 2005).

Para explotar la técnica debidamente, debe aplicarse lo siguiente: observar cuidadosa y críticamente, determinar el tipo de registro de datos, analizarlos, interpretarlos y elaborar las conclusiones (Folgueiras, 2009).

La persona que investiga y observa tiene un papel de: supervisar de forma autoritaria lo que ocurre en el desarrollo de la actividad, sin olvidar sus límites para evitar el rechazo del grupo. Debe ser líder, coordinar, establecer una relación cercana, positiva y amena, para ampliar la apreciación con el grupo. No sólo debe sentarse y ver, implica utilizar todos los sentidos para determinar detalles, que pueden ser datos sustanciosos para la investigación (Hernández, et al., 2006).

La persona que observa debe actuar con ética al interactuar con el grupo, para que todas las personas conozcan los temas de estudios, objetivos y propósitos expresados con cordialidad (Kawulich, 2005).

Para esta técnica se utilizó el instrumento diario de campo, las herramientas de registro: cuaderno, libreta, audio, fotografías y recursos auxiliares como: fichas, grabaciones, récords, anecdóticos, lista de chequeo de datos, escalas y fotografías por citar algunas (Folgueiras, 2009).

La Observación Participante transcrita en El Diario de Campo es la técnica que se utilizó en forma general durante el desarrollo de la investigación, tanto en el Diagnóstico Educativo como en el Programa Socioeducativo, para la aplicación de esta técnica se manipula como respaldo el instrumento Diario de Campo (anexo 9) o bitácora de campo, en formato papel, donde se registraron los aspectos de mayor interés observados y relacionados con el objeto de estudio.

**6-Grupo de discusión:** la técnica llamada grupo de discusión es de tipo cualitativa, forma una discusión abierta, guiada por preguntas con la finalidad de obtener la percepción e ideas de las personas que participan. Se desarrolla de forma controlada y organizada por la persona que investiga. Esta técnica permite que el grupo genere ideas, experiencias y opiniones que no siempre pueden identificarse con otros tipos de técnicas (Fàbregues y Hélène, 2016).

Se discute de forma informal uno o varios temas, se espera que, en el marco de la interacción del grupo, la discusión genere: confirmación de experiencias, contradicciones y opiniones (Heinemann, 2003).

Tiene la ventaja de observar el potencial de discusión, que permite comparar, compartir y elaborar los puntos de vista entre el grupo, para poder diagnosticar los conflictos relacionados al diseño e implementación en el campo de la evaluación de proyectos (Fàbregues y Hélène, 2016).

La persona que moderó la actividad debió de formular preguntas abiertas, recoger los datos y observar, para procesar y disponer de ellos (Peinado, Martín, Corredera, Moñino y Prieto, 2010).

La técnica se aplica estratégicamente, en el análisis de grupos en la fase exploratoria de la investigación (Heinemann, 2003).

Entre sus características más descriptivas es que el grupo de discusión siempre será distinto uno de otro, porque hay variables que logran diferenciar y cambian las distintas opiniones y preguntas de las personas participantes, variables como: la edad, el género, el contexto y otros propiamente que van a sobresalir con los distintos temas propuestos (Peinado et al., 2010).

La técnica permitió que las personas participantes expusieran sus argumentos. La propuesta para organizar al grupo en una distribución física confortable donde se involucró a todas las personas, constituyó una amplia participación, donde en ocasiones fue necesario llevar un orden de intervención. Fue una propuesta muy bien aceptada por el grupo y de una factible interpretación y recolección de la información. El grupo fue conformado por 11 personas, 9 varones y 2 mujeres.

El desarrollo de la misma, inicia con la discusión de un tema focalizado, el grupo ha de ser de 3 a 7 personas, para que el estímulo sea eficaz y no sobrecargue la participación, el entorno debe ser neutral, basarse en una guía de conversación y orientación de la temática, la persona que modera debe identificar cualquier no participación para incentivar la de cada persona, no debe extenderse por más de 2 horas para evitar el cansancio y decrecimiento de la dinámica, la conversación debe grabarse mediante algún artefacto que lo permita y proceder a la interpretación (Heinemann, 2003).

Ventajas: es un conversatorio natural, con libertad de expresión, flexible, esto permite que sea más sencillo tratar los puntos de vista, no requiere exceso de esfuerzo para recolectar datos, experiencias, opiniones de varios temas y es una técnica que resulta económica para la persona que investiga.

Inconvenientes: no es estandarizada, no puede ser repetida para comprobar la fiabilidad de los resultados, la interpretación de la estructura interna del proceso requiere esfuerzo, tiempo y objetividad para un escrutinio de información (Heinemann, 2003).

Esta técnica se utilizó en la segunda unidad, apoyada de los instrumentos: Discusión Grupal (anexo 13), para conocer la opinión del grupo ante las interrogantes del material, Escala de Estimación (anexo 14) para detectar la percepción del grupo ante el desenvolvimiento de la facilitadora en la sesión, en el desarrollo de la tercera unidad se utiliza la Lista de Frecuencia como análisis de contenido (anexo 15), la cual evaluó la participación de las personas del grupo y en la cuarta unidad el Cuadro de Análisis de Contenido (anexo 16), para detectar las

categorías comprobadas, todas las unidades corresponden al Programa Socioeducativo.

La técnica Discusión Grupal se utiliza como centro de equilibrio en la quinta y última unidad, dividida en dos sesiones, en esta unidad se evalúa el aprendizaje de todos los temas analizados en las sesiones anteriores, al diseñar un plan de vida para la etapa de jubilación por parte de las personas participantes, al finalizar la sesión se suministró una última evaluación Instrumento Evaluación Final (anexo 17), para aplicar la devolución de los resultados, con el fin de conocer la percepción del grupo con respecto al desarrollo del Programa Socioeducativo.

#### ***4.4.2 Grupo focal***

Inicialmente se precisan los objetivos del proyecto, así como la guía para abordar el primer contacto con el grupo participante.

Se determina la estrategia de contacto para obtener una dinámica grupal. Se define la Guía de Preguntas clasificadas para esta intervención (anexo 7).

La preparación del lugar donde se realiza la intervención, se acondiciona con las facilidades de equipo tecnológico para proporcionar la presentación del tema, así como el espacio, inmuebles y temperatura regulada del aire acondicionado.

Invitación a las personas para participar de la primera intervención de reconocimiento, con una preselección con la asistencia del Departamento de Recursos Humanos de la empresa y previamente definido el día, tiempo de duración y lugar, especificado en la Invitación (anexo 1).

Organización del material que se utilizó durante la sesión, equipo técnico, didáctico.

Se determinó el papel de la moderadora en la actividad, para lograr el manejo del grupo y obtener la información requerida.

El día del desarrollo de la técnica, se inició con la presentación de las personas participantes, 9 varones, 2 mujeres y de la facilitadora,

Reconocimiento y análisis del grupo formado por las personas participantes, valoración de la cantidad de personas, género, edad, puesto de trabajo.

Los siguientes datos corresponden a las características del grupo participante.

<b>Características del Grupo</b>				
N°	Género	Edad	Puesto Trabajo	Escolaridad
1	Femenina	55	Administrativa	Universidad
1	Femenina	56	Secretaria	Universidad
1	Masculino	57	Técnico	Secundaria
2	Masculino	58	Líder	Universidad
1	Masculino	58	Técnico Especializado	Primaria
2	Masculino	60	Técnico	Primaria
1	Masculino	60	Líder	Universidad
1	Masculino	61	Jefe Cuadrilla	Secundaria
1	Masculino	61	Líder	Universidad

Se desarrolló el taller, posterior a la presentación, con la conducción de la facilitadora, período de iniciación con la explicación del propósito y objetivos de la actividad, intervención del instrumento Preguntas Generadoras (anexo 8) y discusión de cada una con la interpretación e intervención de las personas participantes. Sin perder la dirección de la actividad, con el manejo de la dinámica del grupo, recolección de la evidencia, la lista de participantes y recolección de datos por medio de grabación y apuntes en diario de campo.

Al obtener los datos de la discusión, continúa el proceso de validación e interpretación de los datos obtenidos, comentarios, acuerdos del grupo, conclusiones y resultados, por parte de la investigadora.

Desarrollo del informe final, para abastecer de datos al planeamiento del programa socioeducativo con el apoyo de la transcripción utilizada durante la investigación según el orden cronológico.

#### **4.4.3 Instrumentos**

Los instrumentos, son los medios materiales con los que se recoge y almacena la información en una investigación (Gurdián, 2007).

Esta investigación se concentra en el uso de los instrumentos descritos a continuación, correspondientes a: registro de información general, técnicas utilizadas en el desarrollo del diagnóstico y a utilizar en las sesiones del programa



socioeducativo. Los instrumentos a utilizar para registro de información general son: Lista de Asistencia, de uso diario (anexo 3) y Consentimiento Informado (anexo 4). En las técnicas para el desarrollo del Diagnóstico Educativo se utilizaron: Ficha de Registro (anexo 5), Actividad Rompehielo (anexo 6), Guía de Preguntas para Entrevista (anexo 7), cuestionario de Preguntas Generadoras para Lluvia de Ideas (anexo 8). Y los instrumentos para el desarrollo de las sesiones del Programa Socioeducativo comprende: Diario de Campo (anexo 9), Cronograma (anexo 10), Lluvia de Ideas (anexo 11), Instrumento de Evaluación (anexo 12), Discusión Grupal (anexo 13), Escala de Estimación (anexo 14), Lista de Frecuencia (anexo 15), Cuadro de Análisis de Contenido (anexo 16) e Instrumento de Evaluación Final (anexo 17).

**Lista de Asistencia:** Es un instrumento que se elabora para llevar control y reportar la asistencia o no asistencia de las personas convocadas a las actividades o reuniones, que se registren en la lista. Es un recurso muy utilizado para llevar un control o evidencia (anexo 3) (Becerra, 2012)

**Consentimiento Informado:** documento en el que se explica a la persona que colaborará como individuo de investigación, del tema, objetivos, procedimientos, propósitos, beneficios y riesgos al convertirse en parte de la investigación. En este documento se puede constatar la siguiente información: nombre de la investigación, propósito, las respectivas explicaciones antes mencionadas, tiempo de duración, la información de la persona encargada de realizar la investigación y detalle de las personas o entidades responsables. Aparte la información personal de quien participará de la investigación con su respectiva firma (anexo 4) (Becerra, 2012).

Este documento fue leído por todas las personas participantes en la primera reunión, guiadas por la facilitadora. Al concluir la lectura surgieron algunas consultas por parte de las personas, para aclarar a profundidad algunas partes de lo descrito en el consentimiento informado, cada consulta fue evacuada con explicación para todo el grupo. Concluidas las aclaraciones las personas que decidieron participar firmaron el documento.

**Ficha de Registro:** determina en sus ítemes información general de las personas que participarán de las sesiones, con el fin de conocer aspectos relevantes de la población participante (anexo 5) (Becerra, 2012).

**Cuestionario:** es un instrumento básico para la recolección de información, tanto en la entrevista como en la encuesta. Se constituye en una serie de preguntas que permiten deducir una variable. Para la investigación es un instrumento básico, un documento que recoge de forma organizada los indicadores del objetivo de la encuesta (Aparicio, Palacios, Martínez, Ángel, Verduzco y Retana, 2016).

Permite identificar, sugerir hipótesis y validar los métodos. El propósito del cuestionario es adquirir de forma sistemática y ordenada toda la información que se pueda recopilar de la población investigada, mientras que las personas devuelven la información con sus propias respuestas (García, 2003).

Es definido por la forma de sus preguntas, abierto o cerrado dependiendo de la sociología que se utilice, al utilizar la pregunta abierta, no se limita la forma de responder, contrario a la cerrada que permite escoger la opción delimitando la respuesta (García, 2003).

Características del cuestionario: no iniciar el cuestionario con preguntas complicadas o incómodas, evitar preguntas confusas, se puede iniciar con preguntas concretas e ir generalizando conforme avanza el cuestionario, evitar unir preguntas que puedan influir en el sentido de la respuesta, es importante intercalar preguntas de alivio que den respiro, el lenguaje de las preguntas debe ser ajustado a la población a entrevistar, si hay preguntas que requieran hacer alguna formulación acomodarlas entre las primeras, porque si la persona está un poco cansada de contestar, el resultado no puede ser objetivo (García, 2003).

El cuestionario debe contar con una portada formal, con el título de la investigación y nombre de las personas autoras, a quien se dirige el cuestionario, la fecha y la versión de la encuesta. Las respectivas instrucciones, explicadas, las indicaciones de la forma correcta de llenar el cuestionario. Con un diseño agradable en preguntas y respuestas, letra legible (anexos 7, 8, 11,13 y 17) (Aparicio et al., 2016).

**Diario de Campo:** es instrumento no estructurado que se refiere a un cuaderno o libreta en el que se recogen observaciones, sobre, hechos o situaciones de cada día, acontecimientos significativos en el proceso de la investigación, el formato varía correspondiendo a la naturaleza del estudio, pero su estructura básica se constituye en la colocar la fecha, registro de las observaciones y comentarios de la persona que observa (anexo 9) (Becerra, 2012).

**Instrumento de Evaluación:** la lista de evaluación es un instrumento, en el que se apoya la persona investigadora, para indicar la presencia o no presencia de un rasgo, aspecto, situación o conducta a observarse. Debe de especificar las conductas, aspectos, o hechos que se espera observar o por el contrario sino se presentan en la actividad de investigación. Preferiblemente vinculada a un objetivo de la exploración (anexo 12) (Becerra, 2012).

**Instrumento Escala de Estimación:** en este instrumento se considera la presencia o ausencia de aspectos que se observan en la investigación, porque aparte genera una escala que valora o estima un criterio específico que se desee identificar, el dato puede ser jerarquizado y clasificarse. Los valores de la escala pueden variar a consideración de la persona que investiga (anexo 14) (Becerra, 2012).

**Instrumento Lista de Frecuencia:** es un instrumento que suministra información, acerca del reconocimiento de las veces que una persona del grupo participante presenta una conducta o evento, estimulando el accionar del tema (anexo 15) (Becerra, 2012).

**Instrumento Cuadro para Análisis de Contenido:** el instrumento que permite concretar la técnica es un cuadro que incluya las unidades que se desarrollan y de ahí enumerar las categorías de análisis, con los datos se crea el producto de análisis para determinar conclusiones (anexo 16) (Becerra, 2012).

## **4.5 Técnicas e instrumentos para el análisis de la información**

### **4.5.1 Sistematización**

La sistematización es un proceso continuo, global integrado, con un enfoque participativo, con herramientas de planificación, monitoreo y evaluación continua con el propósito de resolver problemas. Esto permite analizar las experiencias del proceso en el desarrollo de los proyectos generando conocimiento que logre mejorar la ejecución y la meta del mismo (Zapata, Purdy y Selener, 1996).

El proceso de sistematización en la práctica, permite evaluar y con los contenidos accede la producción de conocimiento (Mustieles y Kisnerman, 1997).

El término de sistematización se describe puntualmente como la:

interpretación crítica de una o varias experiencias, que, a, partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explica la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo (Jara, 1998, p.22).

Jara (1998) adjunta a esta definición las siguientes afirmaciones:

La interpretación crítica.

La exigencia del orden y la construcción del proceso.

Permite descubrir la lógica del desarrollo del proceso.

Así también a estas afirmaciones se unen las siguientes características:

Origina un nuevo conocimiento.

Permite concretar objetos de estudio y transformarlo por medio de la interpretación.

Permite ordenar los conocimientos.

Permite la amplia interpretación por medio de las experiencias (Jara, 1998).

Entre las actividades que es considerable concretar de la sistematización son: la descripción de las actividades que se deseen desarrollar, la reflexión y análisis, implementación de acciones que logren mejorar la ejecución y retroalimentarse con las situaciones experimentadas.

Para este tipo de investigaciones es importante contar con el aporte de todas las personas participantes, de tomar en cuenta todas las experiencias que manifiestan, sus propias opiniones y las conclusiones que expresen, "todas aquellas personas involucradas en el diseño y ejecución de un proyecto de desarrollo pueden participar en el proceso de sistematización" (Zapata, Purdy y Selener, 1996, p.10).

### **Sistematización de la Experiencia**

Basándose en la estructura propuesta por Jara, (1998), se organizó la sistematización en cinco tiempos, como base para el desarrollo de la reconstrucción de la experiencia: el punto de partida, las preguntas iniciales mismas que fueron referidas en el capítulo anterior, recuperación del proceso vivido, la reflexión de fondo, los puntos de llegada. Con este lineamiento se estructura las distintas experiencias abordadas con las personas participantes desde sus comentarios personales.

#### **El punto de partida:**

'Se trata de partir de la propia práctica" (Jara, 1998, p.92).

Haber participado durante todo el proceso. Tener registros de la ejecución de la actividad.

Se experimenta el primer contacto en la actividad de apertura, es una reunión para expresar el objetivo de la investigación, e indagar la cantidad de personas que asistirían al segundo contacto, el diagnóstico. Las personas que estuvieron de acuerdo en participar son 11, de las trece que se presentaron y que proceden a firmar los respectivos consentimientos informados.

Para el segundo contacto se reunió a las personas en la sala de reuniones de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, se cuenta con la presencia de seis personas, cinco hombres y una mujer. La actividad da inicio con un saludo y presentación de las personas presentes, contestando las preguntas previamente establecidas para esta sesión, las cuales generan los temas para establecer las sesiones de la intervención.

Se contó con la recopilación de lo abordado y las experiencias expuestas por las personas participantes, con el detalle de los temas relevantes, basados en la información recopilada y los documentos elaborados para cada sesión, como: hoja de asistencia, agenda, notas del diario de campo, el diseño de actividades desarrolladas, diapositivas, preguntas elaboradas.

### **Las preguntas iniciales:**

"se trata de iniciar la sistematización" (Jara, 1998, p.102).

Objetivo de la sistematización: Reconstruir las experiencias de las personas prejubiladas en el programa.

Objeto a sistematizar: Experiencias del programa con las personas prejubiladas de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, teniendo como período establecido del año 2011 al 2013.

Eje central: construcción de un programa de planificación para la jubilación en conjunto con las personas prejubiladas de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.

Ejes secundarios:

Los intereses y necesidades de las personas prejubiladas que participan del programa.

Elaboración del programa de preparación para la jubilación.

La ejecución del programa para la preparación para el período de jubilación.

Evaluación de los resultados del programa socioeducativo.

### **Recuperación de proceso vivido:**

Reconstrucción, ordenamiento y clasificación de la historia (Jara, 1998).

Por medio de la reconstrucción de los acotamientos vividos y la experiencia de las personas participantes como la de la facilitadora, permitió obtener la información necesaria para establecer los resultados que pudieron ser ordenados y analizados para desarrollarlos en el programa de investigación.

Comunicación de las actividades que se realizarán.

En la actividad participaron, las 11 personas convocadas y la facilitadora.



Las actividades se realizaron cinco veces en un período de tres meses.

Los participantes expusieron sus conocimientos y experiencias.

La investigadora da su aportó su conocimiento gerontológico y escucha lo expuesto por las personas.

### **La reflexión de fondo:**

'Interpretación crítica del proceso vivido" (Jara, 1998, p.117).

Para la reflexión de fondo se pueden determinar guías de preguntas críticas que faciliten la obtención de información, permitan discriminar lo verdaderamente relevante para la identificación de los elementos principales como fueron las necesidades e intereses de las personas prejubiladas destacadas en los (anexos 7 y 8)

Preguntas:

¿Le interesa conocer que viene después de la jubilación?

¿Cree que usted está en la capacidad para adaptarse a los cambios?

¿Le interesa participar de un programa que le ayude a afrontar de mejor forma la prejubilación para una mejor calidad de vida, personal y familiar?

¿Qué aspectos incidieron negativamente para el desarrollo de la actividad?

¿Cómo se prepara para el cambio al jubilarse?

¿Cuáles son los aspectos más importantes que desea conocer para su adaptación al cambio que provoca la etapa de jubilación?

¿Considera que tener acceso a información acerca de los cambios en la jubilación y a su preparación influye en su percepción del significado jubilación?

¿Es importante la construcción de un proyecto de vida que responda a sus necesidades e intereses?

### **Los puntos de llegada:**

Pretende formular conclusiones y comunicar todo lo que se haya aprendido (Jara, 1998).

Reflexiones: prácticas y teóricas.

Conclusiones del aprendizaje.

Divulgación de los resultados obtenidos.

Entre la teoría y la práctica de los eventos abordados, las respuestas a las preguntas, análisis de los intereses y necesidades, así como la forma de abordar de cada persona prejubilada sus experiencias personales.

Al obtener los resultados de las sesiones se podrá sintetizar y evaluar para ser divulgados y que puedan ser indicadores de distintos análisis en los programas de preparación para la jubilación.

De acuerdo al objetivo general y de los objetivos específicos, determinados para esta investigación, se desarrollaron actividades que promovieron y estimularon a las personas participantes a expresar sus ideas y perspectivas, con la guía de la facilitadora y responsable de la investigación desde la visión gerontológica.

#### ***4.5.2 Análisis de contenido***

El análisis de contenido es una técnica que permite interpretar el contenido de toda clase de documentos o textos escritos (Ruiz, 2012).

Al utilizar medios que permitan el análisis de la información obtenida, es necesario hablar de los paquetes computacionales. Para capturar y transcribir la información de una forma más rápida y concreta.

Sin embargo, no hay que olvidar que al investigador o investigadora ningún paquete computacional lo puede sustituir, únicamente la persona que desarrolla la investigación puede hacer el análisis, también es necesario agregar que el paquete computacional depende de las características que presente la investigación, de esta forma el investigador o investigadora aplicará un paquete que se acople de la mejor forma a su exploración (Gurdián, 2007).

Una de las primeras acciones para analizar la información de este estudio, fue ordenar el material de datos recopilados, en el caso de la primera sesión en el desarrollo del diagnóstico, la información recopilada se basó en notas y puntos determinantes registrados en el diario de campo, además de la grabación en audio de toda la actividad. Para organizar la información se estructuró clasificándola por temas, subtemas, orden cronológico y participación de los personajes. Se basa en un orden de los datos para proyectar las conclusiones de la forma objetiva,

recurriendo al siguiente orden: organizar, describir, comprender, interpretar, explicar, generación de preguntas, reconstruir y relacionar (Gómez, 2006).

Por ejemplo, es la distribución de los apuntes, observación y grabaciones material en el que destacan las categorías de los temas abordados, para describir cada una de las categorías y crear sociedades, analizar el contenido para comprender lo que representan e interpretarlos y explicar lo que constituye el material organizado. Con este material se alimenta la reconstrucción del proceso para proceder a relacionarlo con las hipótesis, teorías y textos consultados para la investigación.

#### ***4.5.3 Triangulación***

La triangulación es una forma de análisis del entrelace del recurso y toda la información recopilada: "constituye un modo de validación de los resultados aceptado en la comunidad científica dentro del campo de investigación cualitativa, y que no se contrapone con los aspectos nucleares de la Investigación-Acción" (Boggino y RoseKrans, 2004, p.81).

La triangulación se enfoca en comprender las interpretaciones sin generalizar los resultados y observaciones. Esto lo logra reuniendo distintas observaciones desde distintas perspectivas para intercalar la información (Boggino y RoseKrans, 2004).

Es decir que desde varios puntos informativos que se generan desde un mismo fenómeno, se pueden determinar ciertas coincidencias, para obtener resultados se puede realizar más de una triangulación (Gurdián, 2007).

Para dar inicio al análisis de la información, se debe partir de la forma en que se agrupan y usan distintas estrategias para estudiar un mismo fenómeno, en el caso de esta investigación: las entrevistas, grupo focal, lluvias de ideas y observación participativa. Con estas estrategias se fortalece el suministro de información que se obtiene de la perspectiva de las personas abordadas, al convertir en un punto en común los datos obtenidos, esto evita que el trabajo se rija en una única estrategia, que pueda crear vulnerabilidad y fallas metodológicas en la triangulación.

Con la información que arrojan las distintas estrategias aplicadas, se logró direccionar un conjunto de ideas y conclusiones que se comparan con las dadas por los textos consultados para el tema específico. Estos dos grupos de valores se triangulan con un tercer parámetro, la interpretación de la experiencia en contacto con el grupo. Y, por consiguiente, este triángulo rico en información suministra el resultado que se obtiene al comparar los temas explorados. Este resultado es el que se estima para determinar las conclusiones y hallazgos en este proceso de investigación.

Se logró por medio de la triangulación como proceso de análisis ofrecer a la investigadora, diversas vías para contrastar los distintos puntos de vista de las personas participantes, al ser comparados con los aspectos conceptuales que acopian las propuestas de diferentes especialistas en la materia, para concretar en una postura que permitió la resolución de conclusiones y recomendaciones resultado del desarrollo del programa socioeducativo.

## **CAPITULO V RECONSTRUCCION DE LA EXPERIENCIA**

La reconstrucción de la experiencia, parte de la sistematización de los datos y del aprendizaje obtenido en el proceso. Base, donde se ordena todo lo manifestado y ocurrido en el desarrollo del estudio y situaciones determinadas o claves durante el proceso, es la unión de las dimensiones que se abarcan para documentar y transcribir el rumbo de la investigación.

Tiene su fundamento en componer la experiencia del campo desde lo vivido con el grupo de personas, fusionado con los elementos teóricos y reflexiones críticas.

En este capítulo se muestra el registro en forma organizada de la totalidad del proceso vivido, evidenciado en experiencias, aportes y relevancias teóricas, en concordancia o desacuerdos con la aplicación de los textos y objetivos, todo sustentado por los aportes y conclusiones de lo recopilado en cada actividad.

Esta selección de datos, manifiesta en la reconstrucción de la experiencia del Programa Socioeducativo, permite exponer y reproducir los conocimientos y el aprendizaje, para maximizar la retroalimentación de la experiencia y orientar a las intervenciones de fundamentos similares, para crear un insumo que beneficie y genere diseños prácticos para los futuros grupos investigados e intervenidos.

A continuación se presenta un cronograma que incluye las actividades que se realizan en la totalidad del proceso desarrollado.

## 5.1 Cronograma

Para plantear la organización del estudio se confeccionó un cronograma, estratégicamente organizado para no dificultar el horario laboral de las personas participantes y aprovechar el tiempo y espacio negociado (anexo 10).

<b>Cronograma</b>				
<b>Actividad</b>	<b>Tema</b>	<b>Lugar</b>	<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>
Permiso para desarrollo de la investigación	Solicitud al Departamento de Recursos Humanos para realizar la investigación en la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A con el personal próximo a jubilarse.	Departamento de Recursos Humanos con la coordinadora del Programa de Jubilación.	10 Abril 2012	10:00 am
Firma acuerdo de compromiso y póliza	Resolución de permiso para desarrollar actividades académicas en las instalaciones de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A y firma de póliza para estudiantes.	Departamento de Recursos Humanos con la coordinadora del Programa de Jubilación.	25 Abril 2012	10:00 am
Revisión de Lista	Coordinación con el Departamento de Recursos Humanos para revisar la lista de posibles participantes en la investigación.	Departamento de Recursos Humanos con la coordinadora del Programa de Jubilación.	30 Abril 2012	8:00 am
Permisos de Jefaturas	Solicitud de permisos a las respectivas jefaturas de las personas seleccionadas para ser invitadas al primer encuentro.	Solicitud de permiso por correo electrónico dirigido a la jefatura correspondiente con copia a la coordinadora del Programa de Jubilación.	Semana del 7 al 11 de Mayo 2012	NA
Definición de lista de personas invitadas	Definición de lista de personas trabajadoras de la empresa que participarán del primer encuentro y envío de la invitación.	Departamento de Recursos Humanos con la coordinadora del Programa de Jubilación. Vía correo electrónico e invitación física.	24 Mayo 2012	10:00 am
Primer encuentro	Reunión para invitar y seleccionar a las personas participantes en la investigación	Sala 1 de capacitación. contiguo a Servicios Institucionales	07 Junio 2012	7:15 am



Diagnóstico	Definir los temas que se desarrollarán en las sesiones de la investigación	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	11 Julio 2012	7:10 am
Unidad I 1º Sesión	Conociendo los cambios que ocurren en la vejez	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	28 Agosto 2012	7:30 am
Unidad II 1º Sesión	Beneficios del autocuidado para la jubilación	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	01 Setiembre 2012	7:30 am
Unidad III 1º Sesión	Trabajo y la jubilación	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	11 Setiembre 2012	7:30 am
Unidad IV 1º Sesión	El cambio y la adaptación	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	25 Setiembre 2012	7:30 am
Unidad IV 2º Sesión	El cambio y la adaptación	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	09 Octubre 2012	7:30 am
Unidad V 1º Sesión	Mi proyecto de Vida	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	29 Octubre 2012	7:30 am
Unidad V 2º Sesión	Mi proyecto de Vida	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	30 Octubre 2012	7:30 am
Cierre	Agradecimiento y entrega de certificados de participación	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	06 Diciembre 2012	8:00 am
Metodología	Saludo, se aplica el protocolo general (anexo 2). Seguidamente se les invita a las personas a firmar la lista de asistencia (anexo 3). Para cada día de intervención se introduce el tema, se analizan y explican los objetivos y se indican las actividades a realizar. Para el desarrollo se aborda cada objetivo por tema y se emplean las técnicas y herramientas de registro correspondientes a cada sesión. Al concluir esta etapa se procede a la evaluación de los temas abordados.			
Evaluación	Para la evaluación de cada sesión se desea medir los resultados de los objetivos propuestos en el desarrollo de las actividades, esto en función de las dinámicas determinadas para cada tema.			

La estructura del cronograma para la investigación estima las siguientes características: que sea un cronograma completo, al describir toda la estructura de actividades y días a ejecutarse dentro del tiempo establecido de cada sesión, adaptado a la condición del espacio, expectativas, recursos y disposición de las personas del grupo participante. Es un cronograma con oportunidad de aprendizaje en actividades enfocadas a las características de la población participante.

La metodología se fundamenta en la planificación de los recursos, para definir la estructura del trabajo, la información útil, el calendario y administración de los recursos.

Para el proceso destaca la planificación que define la secuencia de las actividades y la sucesión correspondiente a la programación general, la metodología permite divulgar el progreso de los cronogramas, revisa y actualiza alguna modificación que surja durante la ejecución.

Y por último estima los resultados que se pretenden desde el lineamiento del proyecto, evaluación de las actividades y resultados, divulgación de nuevas variaciones y actualización de las estrategias si se diera un cambio por situaciones especiales.

Para el desarrollo de los contactos con las personas y ejecución de las actividades, se utilizó el protocolo general de información (anexo 2), con el cual se dan la indicación previa, con respecto al proceder tanto de la facilitadora como de las personas participantes, como: pasar la lista de asistencia, comentar la forma en que se desarrollará la reunión o actividad, indicar reglas del procedimiento, temas, objetivos y zonas de seguridad en caso de una emergencia.

## **5.2 Etapa de diagnóstico**

El desarrollo de esta investigación, surge con la intención de estimular la planificación de estilos de vida saludables, para las personas que participan de la etapa de pre jubilación. Se enfocan enfocándose en la etapa de jubilación para que desde sus necesidades individuales y grupales puedan definir y planificar de la mejor forma, el estilo de vida con el que se sientan saludables integralmente.

Para el desarrollo de esta investigación se cuenta con la colaboración del personal de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A. Cada acercamiento con el grupo de personas, sigue una secuencia detallada en el cronograma de actividades.

El primer contacto en la actividad de apertura, se da con el grupo de personas convocadas, esto con la colaboración del Departamento de Recursos Humanos de la empresa, las mismas que son parte del grupo de personas próximas a jubilarse, se convocan para el día 7 de junio del año 2012, por medio de una invitación física (anexo 1). Esta reunión tiene como fin, dar a conocer el objetivo de la investigación, seleccionar previamente a las personas que participarán del diagnóstico, esto ayudará a coordinar el encuentro en: temas a tratar, tiempo de inversión, actividades, determinar el lugar y espacio físico, así como conocer los objetivos del diagnóstico que son: identificar las necesidades e intereses de las personas desde su propia perspectiva, con la finalidad de formular los temas a desarrollar en las sesiones como respuesta a las interrogantes. De las 13 personas que asisten a la primera reunión, 11 deciden participar en la siguiente, seguidamente se comparte la lectura del consentimiento informado y se evacúan algunas consultas, posteriormente las personas que acceden a participar firman el consentimiento informado (anexo 4).

El segundo contacto es el diagnóstico, se reúne a las personas en la sala de reuniones de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, se cuenta con la presencia de 6 personas, 5 hombres y 1 mujer, se utilizan los implementos de la sala, sillas, mesa, hojas, lapiceros, computadora, presentación de diapositivas y un proyector.

La actividad da inicio con un saludo, presentación de la estudiante de Gerontología y facilitadora con el grupo, con la actividad rompehielo (anexo 6), con el objetivo de relajar al grupo en general, se colocan en parejas, entre cada pareja se hacen 3 preguntas. El nombre completo, lugar de residencia y un aspecto curioso al preguntar por una anécdota de su juventud que deseara compartir. Para desarrollar esta actividad cuentan con 15 minutos aproximadamente, al concluir cada persona comenta las respuestas de su pareja. En esta primera actividad hay

que recalcar, que las personas tratan de colocarse con aquellas que tienen la menor cantidad de tiempo de conocerse, para lograr una mayor integración, en vez de colocarse con compañeros o compañeras, con los (as) que tienen mucho tiempo de trabajar. Lo más importante de esta parte es rescatar las anécdotas que son bien acogidas por el grupo y expuestas ampliamente.

Posteriormente se procede a desarrollar la actividad, la técnica utilizada es la de grupo focal, esta se basa en centralizar las ideas de un grupo por medio de la participación, lo que logra al exponer al grupo a las preguntas generadoras (anexo 8), con el propósito de que las personas participantes expongan sus comentarios, inquietudes, necesidades o propuestas para cada una de ellas.

Los resultados de las preguntas generadoras y sus respectivas propuestas muestran la expectativa de las personas prejubiladas, de tener una vida con un significado más amplio al definirlo como "calidad de vida integral".

Esperan desarrollarse en actividades que por el horario laboral se les ha imposibilitado, desean emplearse en trabajos sin horarios, que les permitan sentirse útiles. Sin embargo, sienten que el desconocimiento de lo que implica estar en la etapa de vejez y las barreras sociales les puede impedir desarrollarse de una forma óptima.

..uno no sabe si lo van a respetar, en caso que se ponga a trabajar en otra cosa, eso da miedo... (masculino, 57 años).

...yo no sé si haga algo de trabajo después, pero sí sé que lo que no quiero es un horario de tener que levantarme tempranísimo cuando quiero descansar un poco más... (masculino 57 años).

...si yo pudiera elegir, sólo quisiera tener tiempo con mis nietos, para que aparte del cariño que uno les da aprendan a convivir con las abuelitas... (femenina 56 años).

...es muy importante estar bien de salud para por lo menos cuidarse en lo básico y no depender apenas al jubilarse de que lo cuiden a uno, eso es muy feo y de la experiencia en la casa es peor para los hombres... (femenina 56 años).

...es como hoy, estamos aquí para aprender a estar mejor ya cuando nos jubilemos... (masculino 60 años).

Comentan la necesidad de sentirse independientes, aunque su edad avance, de poder cuidar de ellos y ellas mismos (as), conocer qué es saludable para tener una vida con tranquilidad como en su alimentación y prevención de enfermedades.

Destaca la necesidad de fortalecer su conocimiento en el beneficio de las actividades recreativas y práctica de las mismas, para disfrutar de su tiempo libre sin sentirse culpables al pensar que desperdician su tiempo en descansar.

Tienen como expectativa gozar de un ambiente de respeto y con seguridad para su integridad física y emocional, desean que los más jóvenes y sobre todo su familia estén preparados para adaptarse al cambio de su jubilación.

Como expectación reflejan la necesidad de conocer acerca del proceso de la muerte y desapego a su trabajo, para poder afrontarlo con mayor naturalidad, porque consideran que se acerca la etapa de la pérdida de familiares, compañeros de trabajo, amigos y cónyuge.

...a uno antes lo enseñaban a ser fuerte y no mostrar tristeza, pero ahora es distinto... (masculino 60 años).

...es importante que, aunque uno esté viejo le expliquen cómo prepararse, porque uno vive cosas de dolor y siempre causan tristeza... (masculino 57 años).

... a mí nunca me ha gustado hablar de muerte, pero así pensando que irse del trabajo es como perder un familiar, creo importante que nos enseñen como aceptarlo... (femenina 56 años).

Las personas participantes exponen, que entre lo que visualizan como necesidades para planificar y desarrollar un buen proyecto de vida, es prepararse previamente, no para agilizar el tiempo de su jubilación, sino para determinar lo que en realidad necesitarán para la etapa posjubilación.

...bueno como dije antes, estamos para aprender a mí no me da pena que a esta edad yo pueda aprender más de mi vida para aprovechar lo que yo conozco... (masculino 60 años).

...en todos los lugares como empresas deberían preparar a las personas para su jubilación con buen tiempo, porque en hablar y preguntar el tiempo se hace muy cortito... (femenina 55 años).

...aquí quiero aprender en qué cosas no he pensado para estar mejor cuando ya esté por allá en mi casa sin trabajar... (masculino 58 años).

Como punto importante es detallar, que surgió un tema importante de tratar y el mismo no estaba estipulado en las preguntas generadoras. Este consistió en tratar de llevar a los niveles jerárquicos de la institución, el tema del trato intralaboral para las personas prejubiladas, externado por parte de los (as) compañeros (as) de trabajo, porque existe un sentimiento de discriminación de las personas prejubiladas, al escuchar comentarios de rechazo y desvalorización de sus capacidades laborales por su edad.

Con este diagnóstico se logra determinar la perspectiva de las personas prejubiladas, basándose en las preguntas desarrolladas y los temas que emergen de las necesidades que consideran y de los intereses que les caracteriza.

Partiendo de esta primicia de información, se desarrolló una estrategia para abordar los temas expresados por las personas participantes, para estabilizar o mejorar sus condiciones de vida de forma integral, desde la visión gerontológica por medio de un programa socioeducativo.

Se cuenta con la recopilación de lo abordado y las experiencias expuestas por las personas participantes, con el detalle de los registros elaborados para cada sesión, como: hoja de asistencia, agenda, notas del diario de campo, el diseño de actividades desarrolladas, diapositivas, preguntas elaboradas, incluidos recursos materiales como grabadora, hojas, lapiceros, cinta, pizarra, proyector, computadora, implementos de la sala como sillas y mesa.

## **El proceso de intervención**

### **Problema y estrategia de intervención**

Problema: Desarrollar metodologías de intervención que permitan a las personas prejubiladas, identificar sus necesidades e intereses de acuerdo a sus características específicas y generar respuestas para optimizar su nueva etapa de vida.



### **Estrategia de Intervención**

Por medio de la intervención activa y recíproca de las personas participantes y la investigadora, se promovieran los cambios que permitan una mejor adaptación, al externar sus vivencias, experiencias y testimonios de vida, lograr un intercambio de conocimiento, que les permita a las personas abordar los temas vistos en el taller a desarrollarse en las instalaciones de la empresa, con autocontrol y responder a sus inquietudes. Al fortalecer la visión de las personas al abordar los temas.

La aplicación de la metodología de la investigación-acción, que involucra la interacción de los testimonios, vivencias, logra el desarrollo de preguntas y respuestas que son soluciones y proponen cambios que generen soluciones ante sus necesidades. Esto puede generar actitudes de empoderamiento, decisión, estabilidad emocional, entre el grupo.

A continuación, se presenta el diseño instruccional del programa socioeducativo desarrollado.

### **5.3 Personas participantes del proyecto de investigación**

Para el desarrollo de la investigación se participa a 13 personas con las características respectivas, la más importante ser mayor de 50 años y ser persona trabajadora de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.

De las 13 personas 11 firman el consentimiento informado, de las cuales 6 se presentan el día para la ejecución del diagnóstico, 5 varones y 1 mujer. El resto de personas que firmaron el consentimiento informado para su participación del desarrollo del programa, no se pudieron presentar al desarrollo del diagnóstico por distintos compromisos como: reuniones y asistencia a capacitaciones previamente convocadas.

Entre sus estudios, 6 son universitarios, 3 con secundaria concluida y 2 primaria.

La clase económica predominante en este grupo es clase media.

Es un grupo altamente participativo tanto individual como grupalmente, anuentes a involucrarse en la investigación.

*Les interesa ser personas pioneras de un desarrollo más productivo para la selección de información y técnicas de preparación para la jubilación.*

*Desean lograr el mayor beneficio tanto para ellas como para sus compañeros de las siguientes generaciones.*

*Las personas están dispuestas a participar, pero aclarando que desean actividades que les permitan exponer sus ideas y opinar abiertamente, porque consideran importante el objetivo de la investigación, que busca conocer sus necesidades e intereses y concuerdan que sólo exponiendo sus puntos de vista específicos se puede lograr el objetivo.*

*Esta última característica respalda la finalidad de la investigación al esperar tener el mayor contacto participativo, interacción y de retroalimentación de las experiencias del grupo, material bibliográfico y visión de la investigadora desde la apertura gerontológica.*

#### **5.4 Diseño instruccional**

**Nombre:** Programa Socioeducativo para la planificación de un proyecto de vida en la etapa de prejubilación, dirigido a las personas trabajadoras de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.

**Duración:** siete semanas.

**El tiempo estimado:** cada sesión se desarrolla en tres 3.5 horas y 3 horas previas del diagnóstico.

**Total de horas:** 27.5 horas.

**Lugar donde se desarrollan las actividades:** Sala de reuniones Edificio de Energía, Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.

**Facilitadora:** Regina Anayancy Hernández Pleitez, estudiante de la Maestría Profesional en Gerontología de la Universidad de Costa Rica.

## **Descripción del Programa**

El desarrollo del programa en la perspectiva del modelo educativo, gestiona que las personas involucradas en su participación expresen sus necesidades e intereses basados en su percepción como personas prejubiladas, para que las interpreten y construyan estrategias que, con la colaboración de material respaldado por investigaciones en el área, permitan preparar de una forma recomendable a las personas prejubiladas desde su necesidad individual.

Por medio del programa socioeducativo se desarrollan actividades que permitan a las personas participantes y a la facilitadora, espacios de interacción y discusión en los cuales, se expongan las ideas y percepción durante este proceso previo al cambio de la jubilación, con la intención de planificar de una forma simple y concreta, los puntos más importantes para disfrutar de una jubilación a plenitud con un estado de salud idóneo e integral.

El programa está dividido en siete sesiones, planificadas y organizadas para realizarse los días martes, durante el mes de octubre y noviembre 2012, con un horario de 7:00 am a 10:30 am.

El horario ha sido determinado de acuerdo a los requerimientos de las personas participantes, su disponibilidad en horas laborales y previamente solicitado el permiso para su asistencia con los respectivos jefes y dirigido con la colaboración del Departamento de Recursos Humanos.

### **Objetivo General**

Al concluir el programa socioeducativo las personas participantes serán capaces de construir un proyecto de vida para su jubilación tomando como base sus necesidades e intereses personalizados.

### **Objetivos Específicos**

1. Al finalizar la 1º unidad "Conociendo los cambios que ocurren en la vejez", cada persona prejubilada participante será capaz de definir con sus propias palabras los conceptos generales de vejez,

envejecimiento, jubilación, mitos, estereotipos y los cambios biopsicosociales que representa la vejez.

2. Al finalizar la 2º unidad "Beneficios del autocuidado para la jubilación", cada persona prejubilada participante, será capaz de elaborar un listado de alternativas que beneficien su calidad de vida de una forma integral, basándose en el autocuidado personal.
3. Al finalizar la 3º unidad "Trabajo y la jubilación", cada persona prejubilada participante será capaz de expresar la importancia de sensibilizar a las personas acerca del valor social y técnico de la persona adulta mayor.
4. Al finalizar la 4º unidad "El cambio y la adaptación", cada persona prejubilada participante será capaz de elaborar estrategias que permitan mejorar su adaptación al cambio con la llegada de la jubilación.
5. Al finalizar la 5º unidad "Mi proyecto de vida", cada persona prejubilada participante, será capaz de expresar en sus propias palabras las actividades que les interesa desarrollar en su etapa de jubilación.

La información que alimenta las distintas unidades de este programa, se basa en la sistematización de la información recolectada en el primer acercamiento al grupo mediante el diagnóstico, el cual proporciona el material necesario para detectar los temas que esta población participante desea explorar y analizar.

Las unidades se fragmentan de la siguiente forma:

Unidad I: Conociendo los cambios que ocurren en la vejez

Unidad II: Beneficios del autocuidado para la jubilación

Unidad III: Trabajo y la jubilación

Unidad IV: El cambio y la adaptación

Unidad V: Mi proyecto de vida

### **Unidad I: Conociendo los cambios que ocurren en la vejez**

En esta unidad se discuten los conceptos de vejez, envejecimiento, jubilación, cambios biopsicosociales, mitos y estereotipos de la vejez, con el fin de conocer la perspectiva de la población prejubilada participante, pero sobre todo para disminuir las interpretaciones erróneas de algunas de estas definiciones, con el propósito de estimular la convivencia con esta terminología de la forma más correcta posible.

### **Unidad II: Beneficios del autocuidado para la jubilación**

El autocuidado es un tema de importancia en la etapa de jubilación, sin embargo, el conocer y afianzar más el argumento antes de pasar por el proceso, puede ser de gran beneficio para la población prejubilada. Como lo indica esta unidad, el autocuidado es una forma de mantenimiento preventivo, por esta razón, toca temas de significancia para iniciar con la propia prevención y cuidado desde la prejubilación.

### **Unidad III: Trabajo y la jubilación**

En esta unidad se tocan dos temas, uno de los mismos de gran importancia para la persona prejubilada en su ambiente laboral, porque de acuerdo a los resultados del diagnóstico previamente desarrollado, se concluye la necesidad de las personas prejubiladas de externar su preocupación al conocer comentarios hechos por sus compañeros de forma sarcástica, discriminadora y despectiva que pueden lastimar la sensibilidad de alguna persona y su interés de encontrar una solución al conflicto, porque ésta situación les limita el ambiente laboral cómodo y de respeto. El segundo tema a tratar son los derechos y beneficios de las personas adultas mayores, en el cual de una forma dinámica se involucra a las personas partiendo de su propio conocimiento.

#### **Unidad IV: El cambio y la adaptación**

Durante el proceso de la jubilación surgen cambios que impactan de forma positiva o negativa, las actividades individuales y familiares, así como también enfrentarse a situaciones que son normales, pero que pueden generar tensión para la persona jubilada o su familia. Esta unidad se basa en la importancia de preparar a la familia para recibir a la persona jubilada, además procura indicar la interpretación del duelo en las personas ante la pérdida y desvinculación a su trabajo, con el fin que la persona jubilada afronte de la mejor forma el evento del duelo y pueda dar asistencia a sus seres queridos cuando se enfrenten a la misma situación.

#### **Unidad V: Mi proyecto de vida**

Como actividad de cierre en esta sesión se integran todos los contenidos abordados en las sesiones anteriores, para crear un proyecto de vida, para la persona que desea disfrutar de su jubilación con los beneficios de un envejecimiento saludable integralmente. Cada persona desarrolla un plan de vida enfocando sus necesidades e intereses individuales, para que la aplicación del mismo se adapte a sus condiciones y pueda disfrutar de la jubilación.



## Matriz educativa

### Unidad: I

Número de Sesiones: 1

Nombre:	<b>Conociendo los cambios que ocurren en la vejez</b>			
<b>Objetivo General</b>	Al finalizar la 1º unidad "Conociendo los cambios que ocurren en la vejez", cada persona prejubilada participante será capaz de definir con sus propias palabras los conceptos generales de vejez, envejecimiento, jubilación, mitos, estereotipos y los cambios biopsicosociales que representa la vejez.			
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Evaluación</b>
Definir los conceptos de envejecimiento, vejez y jubilación.  Identificar los cambios biopsicosociales que ocurren en la vejez.	Envejecimiento. Vejez. Jubilación. Cambios biopsicosociales en la vejez.	<b>Lluvia de ideas:</b> Se proyectan los conceptos de Vejez y Envejecimiento, expuestos en una pizarra, uno por uno, cada participante expone lo que significa cada concepto para sí mismo/a. La facilitadora expone en resumen de forma práctica la definición de cada concepto desde la apreciación gerontológica.	Pizarra Pilots Carteles en cartulina de (vejez, envejecimiento, cambios biopsicosociales, jubilación), Cinta adhesiva Grabadora Cámara Bolígrafos Hojas blancas 2 hojas con dibujos asociados a los prejuicios, estereotipos y realidades de la vejez.	Por medio de un cuestionario, se solicita a las personas participantes definir los conceptos de vejez, envejecimiento y jubilación con sus propias palabras. ¿Qué se entiende por envejecimiento? ¿Qué es vejez? ¿Qué es jubilación?

<p>Discutir los mitos y estereotipos sobre el envejecimiento y vejez.</p>	<p>Mitos y estereotipos sobre la vejez</p>	<p><b>Escojo y me identifico:</b> con la ayuda gráfica de 2 hojas con imágenes en las que se reflejan los prejuicios, estereotipos y realidades que se representan al jubilarse, los/as participantes escogen el dibujo con el que se identifiquen a futuro al incorporarse a la población jubilada, cada persona comenta por qué se siente identificada y se apreciará su percepción al cambio, dependiendo si se identifica con las gráficas que se refieren a mitos o estereotipos o por el contrario al júbilo que representa el cambio.</p>		<p>En parejas se les solicita proponer una alternativa que minimice el uso de prejuicios y estereotipos comunes al referirse a la etapa de jubilación, deben crear una lista de frases que identifiquen el verdadero significado de la jubilación y exponerlo al resto del grupo.</p>
---	--	--	--	---

## Matriz educativa

### Unidad: II

Número de Sesiones: 1

Nombre:	<b>Beneficios del autocuidado para la jubilación</b>			
<b>Objetivo General</b>	Al finalizar la 2ª unidad "Beneficios del autocuidado para la jubilación", cada persona prejubilada participante, será capaz de elaborar un listado de alternativas que beneficien su calidad de vida de una forma integral, basándose en el autocuidado personal.			
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Evaluación</b>
Analizar los beneficios de una buena nutrición y de la higiene bucodental.	Nutrición para personas adultas mayores. Higiene bucodental.	<p><b>Exposición:</b> la facilitadora expone con diapositivas, conceptos, alternativas, grupos alimenticios relacionados a la buena alimentación, para mantener una vida saludable después de la jubilación.</p> <p><b>Exposición:</b> la facilitadora expone con diapositivas, los cuidados e importancia del cuidado de la higiene y control bucodental, así como las consecuencias de no hacerlo.</p>	Computadora Proyector Pizarra Pilots Cinta adhesiva Grabadora Cámara Bolígrafos Hojas blancas 2 pliegos de papel periódico blanco 2 gomas en barra 10 láminas con imágenes recortadas de alimentos, actividades físicas, recreativas, actividades laborales y hábitos saludables y no saludables.	Las personas participantes se dividen en dos grupos. Cada grupo diseña de acuerdo a lo aprendido en las exposiciones, en la mesa redonda y en la tertulia, una pirámide integral, en la que se refleje la importancia de integrar el cuidado de la ingesta de alimentos, su manipulación, limpieza del área bucal, actividad recreativa, física y actividades productivas. Para diseñar la pirámide se utiliza el papel periódico, la goma y las imágenes recortadas de las láminas. También
Analizar los beneficios del tiempo de recreación.	Tiempo de recreación.	<p><b>Discusión grupal:</b> las personas participantes expresan su visión del significado de</p>		

<p>Discutir el concepto de envejecimiento activo.</p>	<p>Actividades recreativas. Envejecimiento activo.</p>	<p>envejecimiento activo y de recreación, con ayuda de la facilitadora generan una definición integral de cada concepto y el beneficio que representa en su etapa de prejubilación y posjubilación.</p> <p><b>Tertuliando:</b> cada persona comenta la o las actividades recreativas que realizaba o realiza y cuáles desea seguir practicando o iniciar a practicar. Exponen si desean desempeñar otro oficio después de la jubilación o si piensan en algún proyecto para mantenerse activos/as.</p>		<p>pueden adjuntar comentarios o notas. Cada grupo expone su pirámide de acuerdo al nivel de importancia en que colocan cada elemento.</p>
---	--	--	--	--

## Matriz educativa

### Unidad: III

Número de Sesiones: 1

Nombre:		Trabajo y la jubilación		
Objetivo General		Al finalizar la 3º unidad "Trabajo y la jubilación", cada persona prejubilada participante será capaz de expresar la importancia de sensibilizar a las personas acerca del valor social y técnico de la persona adulta mayor.		
Objetivos específicos	Contenido	Metodología	Recursos	Evaluación
<p>Discutir los comentarios que expresan los compañeros de las personas prejubiladas por su cercanía al cambio.</p> <p>Discutir el sentimiento que provoca en las personas prejubiladas escuchar comentarios poco alentadores por su edad.</p> <p>Construir una alternativa que pueda atenuar la poca sensibilización e</p>	<p>Exclusión emocional en el ambiente laboral por su condición de persona prejubilada.</p>	<p>Inicialmente se le solicita al grupo relajarse y sentirse en confianza, luego se organiza un círculo cerrado con las sillas, para obtener un ambiente de conversación cálido y tranquilo.</p> <p><b>Lectura motivacional:</b> se inicia con una lectura para incorporar al grupo.</p> <p><b>Conversatorio:</b> la facilitadora les solicita a las personas participantes que expongan los comentarios incómodos que han escuchado de otros compañeros refiriéndose a su condición laboral por su estado de prejubilación, se toma lista de los mismos en</p>	<p>Lectura motivacional Pizarra Pilots de pizarra Cinta adhesiva Grabadora Cámara Bolígrafos Hojas blancas 2 pliegos de papel periódico blanco 2 gomas en barra Pilots de colores para pizarra</p>	<p>Con las listas previamente construidas en el conversatorio se desarrolla la siguiente actividad.</p> <p>Las listas son registradas en dos pliegos de papel periódico, el grupo se divide en dos, cada uno realizará la actividad con una de las listas, uno de los grupos escribe al lado de los comentarios que considera incómodos, lo que para ellos/as es lo contrario, en este caso un comentario de crecimiento o de</p>

<p>importancia hacia las personas prejubiladas.</p>		<p>papel periódico) Posteriormente exponen qué sentimiento les genera y si afecta en su desarrollo laboral o fuera del trabajo. Se toma lista de los mismos (en papel periódico). Para concluir las personas comentan alternativas que consideren importantes, para crear conciencia del daño que provocan comentarios despectivos por su condición de personas prejubiladas.</p>		<p>edificación. El otro grupo con la lista de los sentimientos que generan los comentarios incómodos, escribe al lado de esta columna los sentimientos que esperan exteriorizar al concluir este taller contrarrestando los comentarios externados por sus compañeros/as. Ambos grupos exponen a sus compañeros/as la lista diseñada y concluirán exponiendo, cuál sería la mejor alternativa para minimizar los comentarios despectivos, incómodos molestos o despectivos al referirse a las personas prejubiladas.</p>
<p>Identificar los derechos de las personas adultas mayores.</p>	<p>Derechos y beneficios para la persona adulta mayor.</p>	<p><b>Cajita falso o verdadero:</b> cada persona participante toma una ficha de una cajita, cada ficha tiene escrito un texto, el mismo es una afirmación o una falsedad de los derechos y beneficios de que puede gozar una persona adulta mayor, cada</p>	<p>Fichas con el texto de los derechos y beneficios de las personas adultas mayores. Tomando en cuenta puntos determinados en el documento de la Ley</p>	<p>Las personas participantes comentan de acuerdo a la actividad falso o verdadero, cuál es otro beneficio o derecho que consideren necesario para mejorar las condiciones en la calidad de vida de las</p>



		persona lee la ficha, después de leerla afirma o niega el texto leído.	Integral para la Persona Adulta Mayor, Ley 7935. Caja cerrada para almacenar las fichas.	personas adultas mayores.
--	--	--	--	---------------------------

## Matriz educativa

### Unidad: IV

Número de Sesiones: 2

Nombre:		El cambio y la adaptación		
Objetivo General		Al finalizar la 4º unidad "El cambio y la adaptación", cada persona prejubilada participante será capaz de elaborar estrategias que permitan mejorar su adaptación al cambio con la llegada de la jubilación.		
Objetivos específicos	Contenido	Metodología	Recursos	Evaluación
<p>Analizar los cambios a los que se enfrenta la persona jubilada y su familia ante el proceso de jubilación.</p> <p>Elaborar estrategias que atenúen el impacto de la jubilación en la persona jubilada y su familia.</p>	<p>Cambios intrafamiliares y personales en el proceso de jubilación.</p>	<p><b>Exposición:</b> la facilitadora expone y comentará brevemente una lista con los cambios frecuentes a los que se expone la persona jubilada y la familia. Cada persona escoge de la lista el cambio con el que se sienta más identificada y reflexiona cuál sería la medida que aplicaría para minimizar el impacto que puede producir ese cambio.</p>	<p>Computadora Proyector Pizarra Pilots Cinta adhesiva Grabadora Cámara Bolígrafos Hojas blancas Lectura reflexiva</p>	<p>Las personas participantes exponen la medida que consideran aconsejable para mitigar cambio.</p> <p>En la lista de los cambios frecuentes, se adjunta un cuadro con los contenidos expuestos para que sean aprovechados como alternativas informativas. Esta lista con el contenido es aprovechada como un manual de referencia informativa para la</p>

				familia de la persona prejubilada.
Analizar las etapas del duelo para la preparación de este evento.	Etapas del duelo	<p><b>Lectura reflexiva:</b> Inicialmente lectura de texto que involucre preliminarmente a la persona con el tema del duelo.</p> <p><b>Exposición:</b> la facilitadora expone las etapas en las que se basa el proceso de duelo.</p>		<p>Cada persona participante selecciona una de las etapas del duelo (las etapas seguirán proyectadas en las diapositivas) justifica su descripción, comentando un acontecimiento o vivencia de alguna persona que haya pasado por ese evento o con una experiencia propia.</p>

Matriz educativa

Unidad: V

Número de Sesiones: 2

Nombre:	<b>Mi proyecto de vida</b>			
<b>Objetivo General</b>	Al finalizar la 5º unidad "Mi proyecto de vida", cada persona prejubilada participante, será capaz de expresar en sus propias palabras las actividades que les interesa desarrollar en su etapa de jubilación.			
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Evaluación</b>
Diseñar una propuesta de plan de vida saludable y personalizada, basándose en sus necesidades e intereses.	<p>Vejez</p> <p>Envejecimiento</p> <p>Jubilación</p> <p>Cambios biopsicosociales</p> <p>Nutrición</p> <p>Higiene buco dental</p> <p>Recreación</p> <p>Envejecimiento activo</p> <p>Exclusión laboral</p> <p>Preparación para la familia en la jubilación</p> <p>Etapas del duelo</p>	<p><b>Lectura motivacional:</b> con esta lectura se pretende relajar y motivar a las y los participantes para que desarrollen su plan de vida.</p> <p><b>Planificación:</b> cada persona participante desarrolla su plan de vida, (incorporando todos los temas vistos en el taller), con actividades, situaciones y alternativas con las que desea invertir su tiempo después de la jubilación.</p>	<p>Computadora</p> <p>Proyector</p> <p>Pizarra</p> <p>Pilots</p> <p>Cinta adhesiva</p> <p>Grabadora</p> <p>Cámara</p> <p>Bolígrafos</p> <p>Hojas blancas</p>	<p>Las personas participantes exponen su diseño al resto del grupo. La facilitadora toma nota en caso de considerar necesario fortalecer algún tema en la planificación del plan de cada persona, se retoman las notas registradas para sustentar la actividad con la retroalimentación de los temas.</p>

## 5.5 Descripción y análisis de las sesiones

<b>Unidad I</b>	Conociendo los cambios que ocurren en la vejez.
<b>Sesión</b>	Primera.
<b>Fecha</b>	28 Agosto 2012.
<b>Hora</b>	7:30 am.
<b>Lugar</b>	Sala de reuniones 1° piso, Edificio de Energía Eléctrica E.S.P.H S.A.
<b>Asistentes</b>	11 participantes y facilitadora del programa socioeducativo.

Objetivo General: Al finalizar la 1ª unidad "Conociendo los cambios que ocurren en la vejez", cada persona prejubilada participante será capaz de definir con sus propias palabras los conceptos generales de vejez, envejecimiento, jubilación, mitos, estereotipos y los cambios biopsicosociales que representa la vejez.

Esta sesión, se inició con la presentación de las personas participantes, con un agradecimiento por el cumplimiento con el horario de inicio de la actividad por parte de la facilitadora. Las 11 personas participantes se colocaron alrededor de la mesa.

La primera actividad fue la lluvia de ideas, la cual se facilitó al proyectar los temas designados para la sesión con la guía de preguntas de la lluvia de ideas (anexo 11), la facilitadora invitó a las personas a manifestar sus opiniones, conocimientos o lo que han escuchado del tema.

Para cada tema (envejecimiento, vejez, jubilación, cambios biopsicosociales en la vejez), las personas aportaron sus comentarios, e incluyen frases muy propias de su percepción.

### **Comentarios:**

... eso de que los viejitos con el bordón no es verdad... (femenina, 55 años).

... la gente le habla a la gente mayor como si fueran sordos o no supieran hacer nada... (masculino, 61 años).

... creen que porque uno es más viejo no puede hacer trabajos de jóvenes cuando uno es quien les ha enseñado... (masculino, 60 años).

... siempre los relacionan con enfermedad y el pobrecitos y la gente mayor puede dar muchas cosas todavía, yo espero ofrecer lo que yo sé al jubilarme...

(femenina, 55 años).

Las personas pueden sentir que la edad no tiene un significado de cansancio, pueden tener energías para realizar las actividades que deseen (Mishara y Riedel, 2000). El aumento de edad o el cambio físico no limita la necesidad de actividades de disfrute, por el contrario "algunos consideran el paro o el hecho de no tener actividad productiva como el más grave de todos los pecados" (Mishara y Riedel, 2000, p.82).

Los sistemas biopsicosociales, sufren un deterioro pero con la inteligencia al aplicar la experiencia y el dinamismo, muchas personas mantienen la idea de sus actividades y son aplicadas en su tiempo libre, porque logran ver el proceso con otro panorama afirmado en el siguiente extracto: "El envejecimiento óptimo también se fomenta en la madurez aprendiendo técnicas para la reducción del estrés, desarrollando técnicas para enfrentarse al cambio y adquiriendo habilidades de ocio que no requieren una fuerza y resistencia física importante." (Schaie y Willis, 2003, p.110).

En la segunda actividad, las personas escogieron distintas imágenes recortadas previamente, con las cuales tienen que identificar la etapa en la que actualmente consideran que están viviendo. Entre las imágenes que escogieron, todas las personas optan por las que representan, personas mayores, sonriendo y trabajando, sin tomar en cuenta las que representan soledad, enfermedad o tristeza.

#### **Comentarios:**

.. escogí esta imagen o foto, porque yo me veo corriendo con mis hijos, porque me gusta hacer cosas de moverme... (masculino, 57 años).

...yo escogí trabajando porque si Dios me da vida, voy a una finquita que tengo a descansar, pero a cuidarla, sembrando y chapeando... (masculino, 61 años).



...yo así como de risa porque me imagino disfrutando de mis cosas con mi esposa y la perrita, porque los hijos están casados... (masculino, 60 años).

Las personas participantes reconocen que hay cualidades que describen a las personas adultas mayores, pero descartan todas aquellas que representan una descripción errada basada en un estereotipo propio de la etapa en la que se encuentran (Zúñiga 1, 2012).

Con la pregunta inicial para el desarrollo de la actividad, ¿qué entienden por envejecimiento?, la respuesta fue de tres personas que levantan la mano para participar inmediatamente después de la pregunta, el grupo tomó el tema con mucha seriedad, entre los comentarios, no utilizaron la palabra proceso, pero coinciden en que son como pasos que se dan, desde que las personas nacen hasta que mueren. La teoría manifiesta que se toman en cuenta distintos puntos como el cronológico, psicológico, psicoafectivo y social, para describir el envejecimiento como un proceso, sin embargo, de la unión de todos estos puntos destaca que en el concepto envejecimiento hay etapas que se viven conforme pasa el tiempo (Mishara y Riedel, 2000). De ahí que en distintas palabras coincide la percepción de las personas con respecto al concepto que enfoca la teoría.

Al abordar la pregunta ¿qué es vejez?, el ambiente se tornó menos serio porque relucieron sonrisas, la primera expresión es de identificación con la etapa en la que se encuentran, varias personas manifestaron que se encuentran justo en esa etapa, mientras que otras sienten que ya están por llegar a ésta, también se abordan los mitos y estereotipos que consideran comunes entre el grupo para referirse a su grupo generacional, criticando a las personas que no son de su generación, que se refieren a ellos y ellas con esos mismos estereotipos.

#### **Comentarios:**

...envejecimiento es como que uno desde que nace ya le van pasando la factura y va cada día más viejito, pero desde que uno es chiquito y ahora seguimos así... (masculino, 58 años).

...bueno a mí me parece que es lo que uno pasa de bebé a niño, a adolescente luego adulto, más viejo y termina en viejito, se van quemando las etapas... (masculino, 61 años).

... uno ahora es como más tranquilo, cauteloso, pero le entra a uno como un miedo de como son los chiquillos ahora que no respetan nada... (masculino, 59 años).

... así como lo entendí, vejez es como ya en lo que estamos iniciando, como esta etapa de ya ser más viejitos... (masculino, 60 años).

...bueno yo veo la vejez, cuando a las personas se les ven las arruguitas, yo recuerdo a mi mamá y verles las manos todas delgaditas y con arrugas... (femenina, 55 años).

...cuando uno ya está así o con más años sí creo que es importante que haya alguien que lo acompañe a uno o que sepa si uno está bien o si le dio algo feo... (masculino, 61 años).

...uno se cansa un poco más y como que todo lo hace más despacito, pero es por el cuidado que uno tiene con las cosas... (femenina, 55 años).

... a mí me dijo la doña que ya estaba viejito porque se me estaba cayendo el pelo y el que tenía con canas... (masculino, 58 años).

... yo sí lo noté, ahora me tomo un montón de pastillitas, pero ahí voy. (masculino, 60 años).

Las personas tienen conciencia que se producen cambios durante el envejecimiento conscientemente como lo manifiesta Gómez (1983), que establece que es un proceso que se inicia con el comienzo de la vida.

Expresan varios cambios o situaciones que viven, piensan que son parte de los evidentes cambios para llegar a la etapa de la vejez evidenciados en su acercamiento a la jubilación que puede volverse un momento complicado de afrontar "la transición se efectúa gradualmente mientras que en otras es rápida y traumática. En el caso de una persona obligada a jubilarse, el 65 aniversario puede significar una entrada brutal a la vejez" (Mishara y Riedel, 2000, p.26).

El grupo se refirió a los cambios que se dan durante el proceso de envejecimiento, sobre todo en los referentes a la etapa de la vejez, no los

*diferencian entre sociales, biológicos o psicológicos, pero mencionaron varios de cada uno de los cambios, con estas características se construyó una tabla en la pizarra en la que se clasificó cada característica de acuerdo al cambio biopsicosocial al que representa, para que sea más clara su identificación.*

En la siguiente pregunta ¿qué es jubilación?, no fue necesario solicitar la participación porque varias personas deseaban contestar, conforme se abarcan los temas, las personas aportaron con más confianza sus posiciones, incluso en un momento debatieron si entre ellos y ellas opinan similar al referirse a su momento próximo de jubilación. Algunas personas manifestaron que jubilación es el momento en que se puede descansar, sin embargo, otras personas mencionaron que es el momento de hacer de todo un poco o muchas cosas.

#### **Comentarios:**

.. la gente cree que uno por jubilarse ya es la plata y nada más, ahora vemos que es como lo que vamos a hacer con la vida cuando uno se pensiona...  
(femenina, 55 años).

.. como dijo el compañero está bien, pero también creo que jubilación es el tiempo que nos toca para hacer lo que queramos y que bien ganado lo tenemos por los años trabajaditos... (masculino, 59 años).

El sentir de las personas con respecto al tema de su jubilación, se unifica con lo abordado por Mata (2001), quien define jubilación como el cambio justo para dar continuidad al desarrollo del ser humano con la oportunidad de experimentar nuevas actividades, así como lo expresan las personas.

Al concluir la sesión se repasaron los conceptos para conocer cuál es la percepción de las personas, poco a poco coincidieron las definiciones con los términos basados en la teoría, con un resumen de la relación entre los temas abordados por parte de la moderadora.

#### **Reflexión**

Las personas se refirieron al envejecimiento como la suma de pasos durante el tiempo y mencionaron que son distintos momentos de la vida, en que ejemplifican las diferentes etapas del ser humano, como la niñez, adolescencia, adultez y vejez

con sus propios términos. Apuntaron también que visualizan el concepto del envejecimiento, como un paso en el que se disminuye el grado de independencia y se cae en la necesidad de ser cuidado o cuidada. La percepción que tuvo el grupo acerca del envejecimiento con las distintas etapas de la vida es respaldada por Gómez (1983), quien menciona que en el envejecimiento hay cambios que enfrentan las personas en las distintas etapas de su vida.

A pesar de que las personas del grupo tuvieron una percepción uniforme del concepto de envejecimiento, es importante recalcar que no siempre se tiene que asociar a la falta de independencia o necesidad de cuidados, por el contrario hay personas que con su envejecimiento fortalecen su independencia, agregado a esto lo expuesto por Mishara y Riedel (2000), al afirmar que este proceso no depende del estereotipo, de un dato cuantitativo que designe una edad, sino que se basa en cambios que son representados por distintas características designadas como cambios biopsicosociales.

Al referirse al tema de vejez, de acuerdo a sus respuestas se concluye que esta etapa la reconocen por cambios físicos visibles, como las arrugas, sienten que definen la entrada a la etapa y que la jubilación tiene su inicio con las mismas características, que aunque cambien físicamente la persona es la misma y pueden realizar actividades como bailar e ir a paseos, en mínima cantidad expresan que es un momento en que se dejan de hacer actividades que acostumbran como: bailar o que la relación entre la pareja es distinta comparada con la que vivían de jóvenes, expresaron percibir un distanciamiento con el valor que representan en sus familias, manifiestan que la familia los puede ver como estorbos y que en el tiempo actual las personas le pierden el respeto a las personas mayores.

Hay estereotipos que justifican que las personas perciban ser tratadas como una molestia, que les truncan su derecho de adaptarse a esta nueva etapa en sus vidas, en el trabajo se percibe como discriminación o falta de susceptibilidad por el hecho de la edad que tienen, esto se puede detectar "al encontrarse las personas maduras excluidas de la interacción con otras generaciones más jóvenes." (Hidalgo, 2001, p.108).

El grupo exteriorizó haber percibido en su ambiente laboral situaciones que se asemejan a lo expresado por Hidalgo (2001), enfrentan expresiones que, aunque las personas las toman como chistes, no dejan de ser ofensivas, pero que se pueden dar en cualquier escenario social, a pesar de que muchos (as) profesionales se inclinan por proporcionar mejor calidad de vida a las personas en su vejez, al dirigirse a carreras como la Gerontología.

Abordaron el tema de jubilación al enfatizar la diferencia que se presenta en esta etapa con respecto a pensionarse, recalcaron que la jubilación es tiempo para ellos y ellas. Tiempo para lo que deseen: ver televisión, descansar, pasear o cuidar nietos, por mencionar algunas actividades. Manifestaron la importancia de llegar con fuerza a la etapa de la jubilación para disfrutarla, de no sólo participar de actividades conocidas como: el baile típico, el bingo o la jardinería porque no a todas las personas les gusta. Señalaron la importancia de la estabilidad económica para llegar a la jubilación con tranquilidad.

Lo descrito por el grupo es reforzado por Mata (2001), al referirse que es el cambio justo para continuar con el desarrollo humano, con oportunidades de experimentar de todo aquello que les haga sentir bien. Y menciona Hidalgo (2001), también en congruencia con el aporte anterior la importancia de concluir metas y etapas de la vida de la mejor forma posible al disfrutar de las mismas.

El grupo expresó que, de los temas vistos y comentados, definen como sus intereses la importancia de conocer de forma más determinada los prejuicios, mitos y estereotipos que se adjudican en la etapa de la vejez, conocer más acerca de las actividades que pueden realizar las personas en su etapa de jubilación, para relacionarse con grupos que ejecutan diversos tipos de actividades y que les permitan experimentar con cuales actividades sienten mayor afinidad. Concluyen que sus necesidades se basan en contar con profesionales, que les instruyan en la planificación previa de sus actividades para la etapa de jubilación, en temas que pueden mejorar su afrontamiento al proceso de cambio.

**Unidad II** Beneficios del autocuidado para la jubilación.

**Sesión** Primera.

**Fecha** 01 Setiembre 2012.  
**Hora** 7:30 am.  
**Lugar** Sala de reuniones 1° piso, Edificio de Energía Eléctrica E.S.P.H S.A.  
**Asistentes** 10 participantes y facilitadora del programa socioeducativo.

Objetivo General: Al finalizar la 2ª unidad "Beneficios del autocuidado para la jubilación", cada persona prejubilada participante, será capaz de elaborar un listado de alternativas que beneficien su calidad de vida de una forma integral, basándose en el autocuidado personal.

Para iniciar esta sesión, se contó con la participación de 10 personas, dio inicio a las 7:20 am. La primera actividad es dirigida por la facilitadora, en una exposición en la que se utilizó el proyector como apoyo para mostrar las diapositivas y los temas a tratar. La exposición abarcó los temas de nutrición e higiene bucodental, como fundamento del autocuidado de la persona adulta mayor.

Para analizar el tema se habló de la manipulación de los alimentos, la importancia de comer bien, los beneficios de una dentadura en buen estado, así como los problemas de una mala higiene bucal y dental, todo desde la percepción de las personas participantes, se les mostró imágenes de enfermedades bucodentales por la mala limpieza de las piezas dentales, en el momento de presentarles las imágenes las impresiones de desagrado fueron inmediatas, en ese momento son varios los comentarios que indican, que las personas desconocen la aparición de enfermedades bucodentales.

Al consultarles si consideran importante el cuidado bucal para la buena ingesta de los alimentos, exteriorizan que antes de haber visto las imágenes no lo hubieran pensado tan drásticamente pero ahora sí; el tema abarca los cuidados higiénicos de toda la boca, dentadura natural como de las prótesis, seguidamente se desarrolla la charla con el tema de nutrición, en la que se les consultó si saben de los beneficios de una buena alimentación, enfocada en una alimentación de calidad y a las necesidades de cada persona, dependiente de los antecedentes de enfermedades que se presenten, a las personas les parece un tema de relevancia



porque mencionaron que es importante para cada persona conocer sus padecimientos y la alimentación recomendada.

### **Comentarios:**

... definitivamente hay que tener cuidado y lavarse los dientes siempre para no llegar nunca a tener los dientes y boca como esas fotos... (femenina, 55 años).

... si la persona tiene bien los dientes igual hay que ir a que lo revisen para que no se presente algún daño cuando ya está mayor... (femenina, 55 años).

... desde ya hay que ponerse a las pilas con el aseo de los dientes y la boca, para cuando uno come no se vayan bacterias al estómago.. (masculino, 61 años).

... yo nunca me había preocupado mucho por pensar en las enfermedades de los dientes y la boca, pero fijo ahora sacaré el tiempo para revisarme más seguido... (masculino, 57 años).

Desde la percepción de las personas, después de la experiencia en el tema analizado, los comentarios enfatizan la importancia que representa la higiene bucodental en la calidad de la vida, tanto de sus piezas dentales como del resto de la boca.

Esto es confirmado en la bibliografía consultada, que indica la importancia de cuidar las piezas dentales e higiene de las mismas, desde el momento que se pueden lavar las encías a edades muy tempranas, para que al llegar a la etapa de la vejez sea menos complicado el mantenimiento y no represente alguna complicación para degustar o ingerir los alimentos que contribuyen a la disminución de enfermedades, como tener una mejor degustación, masticación y mecánica para alimentarse de una forma saludable, esto representa salud, independencia, autonomía, confianza, que para la etapa de la vejez son cualidades de gran importancia para gozar a plenitud de las actividades más sencillas, pero de gran importancia para que la etapa de la vejez sea un momento más de satisfacción y disfrute (Camacho y Vega, 2014).

Para unificar los dos temas de la primera actividad se les pidió a las personas participantes que mencionen dos actividades que puedan practicar para mantener

su cuidado bucodental, mencionaron el cepillado de los dientes, cuidado al limpiar toda el área bucodental, también el asistir a revisiones periódicas con él o la profesional en el área y pedir más asesoría específica para sus condiciones. Para evaluar el tema de nutrición, se dividió al grupo en dos y con la ayuda de cartelones, imágenes de alimentos saludables y no saludables, actividades deportivas, goma y tijeras, se les solicitó a las personas crear su propia pirámide alimenticia, basada en la charla previa, al concluir ambos grupos, dos representantes de cada uno, expusieron el significado de su pirámide correspondiente, ambos lograron fundamentar la importancia de una buena nutrición y al aplicar la técnica grupo de discusión, comentaron la importancia de conocer del tema y llevarlo al núcleo de sus hogares para compartirlo con su familia.

#### **Comentarios:**

. nuestra pirámide representa que hay que comer de todo un poquito pero que hacer ejercicio, como parte de una buena nutrición... (masculino, 57 años).

...nosotros en nuestra pirámide, pusimos mucha agua, actividades de ejercicio y todas las comidas saludables, pero también una comida como una hamburguesa, para de vez en cuando poderse dar un gustito... (masculino, 57 años).

... yo creo que el equilibrio de la higiene y la buena alimentación, nos pueda dar beneficios a nosotros y podemos aplicarlo en la casa para comer mejor con la familia... (masculino, 60 años).

Independiente de su edad, es importante que las personas conozcan acerca de los alimentos que son nutritivos para las distintas actividades que realizan o de sus características, en este caso se puede mencionar que, para disfrutar de una vejez con menor incidencia de enfermedades estomacales, bucales, desnutrición, diabetes, hipertensión o hipercolesterolemia por mencionar algunas. Las personas deben invertir tiempo y conocimientos en la mejor forma de alimentarse desde sus posibilidades económicas, llegan a la etapa de la vejez con posibilidad de vivirla de una forma saludable, porque incorporan una dieta adecuada para sus necesidades y características, combinadas con actividad o ejercicio físico para mantener un equilibrio y sus respectivos chequeos médicos (Camacho y Vega, 2014).

Con las expresiones de las personas participantes al comentar su trabajo diseñado con sus propias pirámides alimenticias, se fortalece el concepto expuesto por Gil (2010), al fortificar la importancia de invertir y conocer de una buena nutrición, para mantener un equilibrio en la salud integral.

La segunda etapa se caracterizó por conocer la apreciación del grupo, acerca de los temas envejecimiento activo, la recreación y los beneficios de aprovechar el nuevo tiempo libre después de la jubilación, la metodología que se utilizó es la discusión grupal con la actividad de preguntas (anexo 13) y en forma de tertulia las personas respondieron, en esta ocasión todo el grupo participó por iniciativa propia, justificando esto, porque externan que son temas que conocen un poco y que es fácil comunicar la idea al referirse a los mismos. Se comentaron las definiciones de los temas inicialmente por el grupo, para conocer previamente sus puntos de vista y seguidamente la facilitadora expuso los conceptos fundamentados para obtener una comparación y retroalimentación de los temas, las personas al concretar el significado de envejecimiento activo, lograron relacionarlo con actividades productivas, recreativas, con ejemplos de actividades pasivas, pero hacen énfasis en las que estimulan su función física y utilizan el tiempo libre del que disfrutarán al jubilarse.

#### **Comentarios:**

...yo pienso que es tiempo para uno sin horarios, para descansar y pienso sentarme a ver tele, para cuando tenga ganas irme con la doña a la playa y estar a la sombra... (masculino, 60 años).

... como ver programas para relajarse, como Mujeres del 2000, que uno aprende un montón ahí... (femenina, 55 años).

... yo nunca he aprendido a cocinar bien y espero aprender ahora que me jubile... (masculino, 61 años).

... ir con los nietitos a los parques, a las carreras, visitar volcanes, ir a los desfiles... (femenina, 56 años).

... irnos de paseo o simplemente salir a caminar ahí cerca donde vivo y quedarme conversando con algún vecino... (masculino, 61 años).

... es ir envejeciendo en esta etapa, pero con otras actividades, en mi caso me estoy preparando desde ya porque yo quiero a futuro dar clases... (masculino, 56 años)

... como lo hablamos ahorita siento yo que es hacer cosas, no quedarnos ahí como muertos, pero teniendo salud y que puede ser con la familia o amigos... (masculino, 56 años).

... que bonito como dice el compañero, porque yo quiero formar un proyecto con mi esposo para trabajar, pero en lo de nosotros, bien relajados y disfrutando lo que nos gusta... (femenina, 55 años).

... no quedarme esperando a ver si me sacan de la casa, yo ya viejita quiero ir a actividades de la gente mayor, a caminar con más gente o bailes y aunque no me gustan mucho los bingos también ir... (femenina, 56 años).

Las personas identificaron los conceptos de tiempo de recreación y envejecimiento activo, coincidieron en sus comentarios en tiempos de disfrute y aprendizaje, para la nueva etapa con mayor tiempo libre y que debe ser invertido y aprovechado.

Efectivamente como lo indica la literatura al expresar que el envejecimiento activo es parte importante del desarrollo, estimulación del conocimiento y aprendizaje en sus distintas extensiones, sean actividades recreativas, de ocio, educativas, productivas, porque es parte de la salud, física, mental, psicológica y espiritual de las personas mayores, al utilizar de forma óptima y positiva sus nuevos espacios libres, con un estilo de vida saludable en una forma integral, en la que incluso se pueden fortalecer los vínculos familiares y sociales al compartir los espacios y actividades con otras personas (Camacho y Vega, 2014).

Al concluir esta sesión se aplicó la evaluación escala de estimación (anexo 14) para concretar la percepción del grupo con respecto a los conocimientos expresados por la facilitadora.

## **Reflexión**

El grupo se refirió al tema de nutrición como un detalle importante para su calidad de vida en su tiempo de jubilación, consideraron que es importante cambiar

los hábitos desde su actual momento, analizan las posibilidades de acomodarse a sus ingresos económicos para invertir en los alimentos saludables y aprender cómo prepararlos de la mejor forma, basados también en las recomendaciones médicas dependiendo de sus propias condiciones.

Esta autonomía que manifiesta el grupo, así como el gozar de calidad de vida coincide con lo expuesto por Bermejo (2010), "pueden conciliar su régimen alimenticio y farmacológico con su calidad de vida y autonomía/independencia" (Bermejo, 2010, p.100), en su libro manifiesta a la independencia de la persona adulta mayor asociada a su calidad de vida desde el ámbito nutricional, es muy importante cultivar previamente la modificación de hábitos higiénicos, dietéticos y saludables, para que al llegar a su vejez haya menor sensibilidad a la ingesta de alimentos, así como determinar sus necesidades alimenticias relacionadas a sus patologías e ingesta de medicamentos. Motiva a su autocuidado con el estado físico y emocional los cuales son muy importante al velar independientemente por su calidad de vida.

Manifiestaron desconocer tan ampliamente la importancia y relevancia del cuidado en su higiene bucodental relacionada con la alimentación, así como del cuidado para optar por una boca saludable, consideraron que tener una boca saludable y una buena alimentación, es un cuidado que inicia antes de jubilarse, alimentarse mejor y sentirse responsables de su autocuidado, además que es una forma de transmitir buenos hábitos al resto de su familia.

**Comentarios:**

... hay que comer bien ahora, porque uno ya hizo loco de joven y la cosa es más difícil, más si no se tienen bien los dientes... (masculino, 58 años).

... comer bien siempre es bueno para la salud, aunque no sea tan rico, pero ya a uno le mandan dietas porque lo necesita en mi caso por la presión alta...

(masculino, 60 años).

Esta interpretación del grupo se fortalece con lo expuesto por Martínez "en cuanto a la salud bucodental, diremos que si hay una nutrición pobre o inadecuada se pueden producir: - disfunciones del sistema inmunitario que incrementa las infecciones." (Martínez, 2011, p.110) define que, a partir de los 50 años, aunque se

tenga una buena higiene bucal, se pueden comenzar a dar deterioros, por lo que hay que tener más cuidado, sean dientes naturales o prótesis, por esta razón la revisión con un profesional, es importante para optar por una buena ingesta de alimentos y así prevenir enfermedades crónicas generadas por una mala higiene bucodental.

El grupo se refirió al aprovechamiento de tiempo libre, en actividades recreativas; como actividades físicas, pasear y aprender al asistir a distintos cursos, sienten que les favorece para sentirse bien, para desarrollar cualquier tipo de actividades que puedan realizar, que incluso hasta les pueda generar un ingreso económico después de jubilarse, piensan que son prácticas saludables para compartir el tiempo con sus familias. Pero sienten que necesitan conocer de más actividades que se acomoden a sus características personales.

El grupo entró en congruencia con la siguiente conclusión "los Talleres Recreativos, que unen la teoría con la práctica, se hacen necesarios y fundamentales para las personas mayores de edad como parte de su salud física, mental, social, emotiva y cultural." (Murillo, 2003, p.7), al referenciar la importancia de que las personas adultas mayores mantengan, mejoren o refuercen su salud integral, apoyados (as) en los talleres recreativos desde su fundamento teórico, así como su desarrollo práctico, aplicada la recreación como una forma libre, voluntaria y planificada de participar y vivir los buenos momentos que ofrece la vida, las personas lo pueden vivir acorde al dinamismo, goce y al placer de compartir sus expresiones personales.

Las personas del grupo concluyeron que para ellas la importancia de la recreación va asociada en gran parte a la actividad física de la que gustan disfrutar, siempre y cuando puedan realizarla, sobre todo porque reconocen que será un aporte positivo a su salud. Al desarrollar este tema es importante para las personas profesionales en Gerontología, encontrar que las conclusiones de un grupo de estas características se aplica a investigaciones que sugieren que las estrategias reflejan una alianza con los hábitos saludables, para evitar la alta prevalencia de enfermedades propias de la vejez, van asociadas a la práctica de actividades físicas como uno de los elementos propios del tiempo de recreación en los espacios libres



de las personas jubiladas donde los "movimientos en la vida diaria, que incluyan trabajo, actividad cotidiana, recreación, ejercicio y actividades deportivas." (Bermejo, 2010, p.86).

El movimiento físico que estimula la motricidad en la vida humana, no sólo permite ganar independencia funcional sino también poder aprovechar espacios recreativos con características propias de la actividad física

Al abarcar los temas de nutrición, envejecimiento activo y tiempo de recreación, se puede concluir que las personas del grupo les prestan importancia relevante a estos temas. Sus intereses se basan en la posibilidad de ampliar sus conocimientos para mejorar la manipulación de los comestibles, invertir en los que son sencillos de preparar para adecuarlos a sus dietas, piensan en los medicamentos que consumen o pueden consumir a futuro, de acuerdo a sus necesidades personales; así como conocer distintas actividades o lugares que se acoplen a las actividades más saludables y placenteras según sus características y accesibilidades.

Entre las necesidades que se identifican está la importancia de conocer por medio del profesional médico de la empresa, los alimentos que no deben consumir de acuerdo a las enfermedades que padecen, preferiblemente con el seguimiento de su historial clínico, aprender a compartir con la familia e individualmente, de disfrute de actividades recreativas, para lograr la salud integral, antes, durante y posterior al proceso de jubilación.

**Unidad III** Trabajo y la jubilación.

**Sesión** Primera.

**Fecha** 11 Setiembre 2012.

**Hora** 7:25 am.

**Lugar** Sala de reuniones 1° piso, Edificio de Energía Eléctrica E.S.P.H S.A.

**Asistentes** 11 participantes y facilitadora del programa socioeducativo.

**Objetivo General:** Al finalizar la 3ª unidad "Trabajo y la jubilación", cada persona prejubilada participante será capaz de expresar la importancia de sensibilizar a las personas acerca del valor social y técnico de la persona adulta mayor.

Para iniciar esta sesión se contó con la presencia de 11 participantes e inicia a las 7:25 am.

Se inició con una lectura motivacional, como tema principal la importancia de las personas mayores en las actividades laborales, la misma fue proyectada y leída por la facilitadora, se les solicitó a las personas participantes cerrar los ojos mientras escuchan lentamente la lectura para posteriormente comentarla. La facilitadora preguntó lo qué opinan de la lectura, si les pareció que están viviendo la experiencia de sentirse personas valoradas en esta etapa de la vida, por el resto de compañeros y compañeras más jóvenes incluso de las jefaturas, así como lo define la lectura.

Las personas, una a una, comenzaron a participar; cuentan anécdotas y experiencias que habían tenido en su ambiente laboral, mencionaron que se valora el trabajo que realizan, sobre todo de las personas de edades similares a las suyas, pero no perciben lo mismo de las personas más jóvenes, en ocasiones parecen no valorar su trabajo, e incluso se refieren a su situación de prejubilación como una etapa que deben agilizar para concluir sus labores, muchas veces expresan que esos comentarios les producen desestima y tristeza. Para lograr una contraparte a sus comentarios y como actividad de reflexión, se les solicitó en un cartel hacer una lista de los aspectos que consideran que minimizan sus actividades laborales, contiguo otra columna donde manifiesten las posibles soluciones que dan para contrarrestar esos comentarios, posteriormente expusieron en dos grupos cada cartel, llamó la atención determinar que coinciden en las listas y que la percepción de desestima representa a un número significativo del grupo independiente del área laboral, concluyeron que no son la mayoría de personas, por el contrario son pocas, pero que con mayor información e instrucción creen que esas expresiones pueden erradicarse.

**Comentarios:**

... ya la edad no lo deja concentrarse... (masculino, 60 años).

... de qué se preocupa? ... si ya usted va de salida... (masculino, 58 años).

... seguro es que se le olvidan las cosas del trabajo por la edad que tiene...  
(femenina, 55 años).

... hay que integrar gente joven que haga bien las cosas para que se mueva  
esto... (masculino, 61 años).

... a un curso? ¿Para qué? Ya a su edad más bien necesita descansar...  
(femenina, 56 años).

... no me gusta, pero me hago la loca, pero desearía que supieran que es  
feo para uno, como que lo estén sacando a poquitos... (femenina, 56 años).

...conversar con la persona a solas y en otro momento y explicarle que fue  
feo lo que dijo... (femenina, 55 años).

... tratar de que envíen mensajes por correo de parte de Recursos  
Humanos, para que la gente no siga diciendo cosas insensibles hacia nosotros...  
(femenina, 55 años).

... creo que eso empieza desde la educación que se les da a los hijos para  
que aprendan y cuando lleguen a trabajar se expresen de la mejor forma.  
(masculino, 60 años).

... que traigan gente que haga actividades para que los compañeros nos  
den valor y no sólo esperen a que nos vayamos... (femenina, 55 años).

... para mí es importante pensar en los buenos comentarios de los  
compañeros que lo aprecian a uno y que le externan que lo van a extrañar, eso da  
fuerzas... (femenina, 56 años).

... que aprovechen nuestro conocimiento, porque uno quisiera compartirlo,  
uno no es egoísta... (masculino, 60 años).

... que vean que uno se esfuerza, si puede que sea más lento, pero si se  
tiene más cuidado y la experiencia lo hace ver cosas que antes no eran  
detectadas tan fácil... (masculino, 57 años).

Las expresiones personales de las personas participantes, no son ajenas a la realidad de la población mayor empleada, así lo describe la literatura en investigaciones desarrolladas con el fin de percibir la realidad de las personas colaboradores próximos a jubilarse, en ocasiones se encuentran en escenarios

poco alentadores de su función, en los que se le incentiva más a agilizar su desvinculación a las acciones laborales, que en invertir esa energía en aprovechar el recurso de la experiencia para fortalecer las funciones laborales del grupo trabajador más joven (Moragas, 2012).

De ahí la importancia de crear un puente de interpretación entre las expresiones de las personas colaboradoras en la empresa, al referirse con el respeto debido como en este caso a la población próxima a jubilarse, sin dejar de lado trabajar en la sensibilidad de quienes afrontan la transición para asimilar el cambio desde su realidad laboral, "en este caso se trata de aprovechar la experiencia en la búsqueda de innovaciones y no interrumpir sus servicios súbitamente." (Moragas, 2012, p.44).

Se continua con el tema sobre la Ley 7935, Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, con el fin de detectar cuál es el conocimiento que tiene el grupo acerca de la misma. Se desarrolló una dinámica de juego, en la cual las personas escuchan frases como ejemplos de situaciones que viven las personas adultas mayores en la sociedad, tanto positivas como negativas. la dinámica consistió en que las personas participen de forma voluntaria, al expresar si en las frases la persona adulta mayor es violentada al irrespetarle sus derechos o por el contrario son respetadas, en esta dinámica resultó satisfactoria la amplia participación del grupo para aportar su percepción conocedora de la Ley, manifestaron que no es precisamente porque hayan tenido acceso al documento, sino porque por medios de comunicación conocen detalles que les resultan importantes, así como la información suministrada en el taller de preparación para la jubilación.

**Comentarios:**

...si conocía de la ley pero no sabía cómo aplicarlo, porque creí que no estaba avalada... (masculino, 58 años).

...pienso que no sólo nosotros tenemos que conocer la ley, los derechos y nuestras obligaciones, porque la gente más joven debe conocer para no tratar mal y respetar al adulto mayor... (femenina, 56 años).

...si es importante saber números donde denunciar, sobre todo por las personas que tienen menos accesos o que son solitas... (femenina, 55 años).

...por eso creo muy importante que haya personas estudiando los temas, para que en distintos lugares le enseñen a las personas como tratar a la persona mayor de acuerdo a la ley como en bancos, buses, supermercados... (masculino 58 años).

Las experiencias y comentarios de las personas, hacen un llamado a la importancia de expandir la información contenida en la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor 7935. Las personas expresaron que conocen que existe, pero no de las pautas que la misma concentra en los beneficios que ofrece. Actualmente hay propaganda como anuncios televisivos, que estimulan la comprensión y respeto a la representación de la persona adulta mayor, sin embargo, parece ser que hace falta detallar los puntos que concentra la ley para conocimientos de toda la población. Así como aumentar las herramientas que les permitan hacer, uso y práctica de la aplicación de la Ley 7935, como la accesibilidad a números para realizar denuncias, consultas, o de conocer más acerca de las entidades gubernamentales, no gubernamentales y de instituciones que puedan colaborarles en función de sus derechos y necesidades. Por lo que anexan a estas necesidades, la importancia que adquiere que haya instituciones formando a personas interesadas vocacional, profesional y académicamente en el bienestar de la persona adulta mayor, dando esto un sentir de seguridad para su futuro.

Para concluir ésta intervención la facilitadora hizo un repaso de la participación del grupo al aplicar la evaluación Lista de Frecuencia (anexo 15), para de esta forma evidenciar la actividad interactiva de las personas del grupo.

### **Reflexión**

El tema abordado sobre la situación de exclusión que puede ser percibida por las personas próximas a jubilarse, permitió capturar las conclusiones del grupo, al narrar que perciben y escuchan comentarios exclusivos de personas más jóvenes con respecto a sus labores profesionales, rendimiento y situación de prejubilación, enfatizando que pocas veces son comentarios directos, sino más bien son transmitidos en forma de bromas y mofa, pero que al ser repetitivos y

desconsiderados afectan sus emociones y su sentimiento de pertenencia con el lugar en el que trabajan.

Manifestaron que por suerte es la minoría quien se expresa negativamente, consideran que no deben hacer esos comentarios porque siempre trabajan con responsabilidad y conciencia, además de estar anuentes de compartir sus conocimientos con el resto de compañeros (as), pero que no sienten que su experiencia sea valorada.

Los estudios reflejan que esta experiencia que comparten las personas participantes del grupo de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A, son situaciones que han sido reflejadas por distintos grupos en la etapa de prejubilación protagonistas en otras investigaciones, como lo menciona la teoría al describir que "los trabajadores mayores a menudo son víctimas del estereotipo; pueden verse discriminados sólo por su edad incluso cuando por su competencia y sus cualificaciones son comparables a los trabajadores más jóvenes" (Schaie y Willis, 2003, p.245), indica que las personas que integran el grupo próximo a jubilarse son calificados más drásticamente que los jóvenes, a pesar que los resultados expresan que con el aumento de la edad el compromiso y la responsabilidad aumenta, así como el liderato de una persona mayor acrecienta el rendimiento de las personas a su cargo, se refiere al trabajador mayor como una persona más lenta para algunas tareas pero más rápidas para procesar, e identificar la información y de esta forma es compensado el factor tiempo. Pero esto en muchas ocasiones es ignorado, sobre todo en áreas que deben de velar por la calidad de vida social y laboral de las personas trabajadoras.

Es decir, como lo expresaron las personas participantes, no son el primer grupo que percibe este tipo de indiferencia y es sustentado por la literatura que manifiesta este comportamiento en otros estudios realizados, como se menciona en la literatura "Los tiempos del cuidado" de Rogero (2010), donde las personas se enfrentan a situaciones de apatía, falta de comprensión y hasta señalamientos por parte de la población laboral más joven. Ante esta insuficiencia para educar y transmitir a la población la necesidad de que prevalezca el respeto y el buen trato. En Costa Rica entidades como el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, la



Asociación Gerontológica Costarricense y la alianza con Universidades como la Nacional, de Costa Rica y la Estatal a Distancia, investigan, preparan, desarrollan y capacitan con programas destinados a mejorar la calidad de vida de las personas futuras a jubilarse y para aquellas que son personas adultas mayores (CONAPAM, 2017).

El sentimiento de las personas en su proceso de jubilación puede verse debilitado constantemente, si a su percepción de los comentarios se le implican los prejuicios que existen hacia las personas mayores en actividades laborales, como la dificultad de encontrar mercados de trabajo que les permita reintegrarse, sea por una necesidad económica o individual, termina de oscurecer el panorama para su futuro (Mishara y Riedel, 2000).

El ambiente existe y de acuerdo a lo expresado son situaciones que hasta pueden confundirse con bromas casuales, pero que no deben quedar en ese contexto porque la percepción es distinta para las personas mayores, es necesario trabajar paralelamente entre la educación de preparación para la jubilación, pero atendiendo a la población joven de colaboradores, que desconoce que sus comentarios tienen una repercusión en ciertos casos negativa.

Con el segundo tema abordado para conocer la percepción de este grupo de prejubilados, con respecto a los derechos y beneficios que establece la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor, recalcaron que aunque conocen aplicaciones de la ley por distintas circunstancias, no precisan de lo que dicta la misma, aunque consideran que tan importante es su responsabilidad al indagar sobre la información, así como todo lo que puedan aprender en el taller de preparación para la jubilación, pero que hay elementos que desconocen que pueden aplicarse a sus condiciones aunque aún no sean personas adultas mayores, como un lugar y ambiente de trabajo con escenarios adaptados para su bienestar físico, mental y emocional.

Entre los derechos y beneficios de la Ley 7935 (1999), la promoción de calidad de vida para la persona adulta mayor está basada en la calidad de la educación y preparación adecuada para la jubilación, por lo que el conocimiento e interpretación de la Ley deben ser abordados con amplitud, preferiblemente con

personal profesional en la rama, son muchos los temas que las personas conocen, pero la Ley involucra muchos otros puntos que son relevantes para mejorar la calidad de vida de la persona prejubilada en su ambiente laboral, familiar y social, el conocer punto a punto les permitirá un ambiente empoderado y seguro.

Al extraer las expresiones de las personas se pudo concluir que, entre sus intereses más significativos, está la importancia de ampliar la información que fortalezca el valor de las personas mayores que trabajan en la empresa, que sea reconocido el trabajo porque su aporte lo hacen con el mayor grado de responsabilidad posible y cariño para el resto de población laboral. Recibir periódicamente información acerca de los derechos y beneficios de la Ley 7935, para las personas mayores de la empresa, en pequeños resúmenes para una comprensión simple sería un valor agregado a sus intereses.

Entre las necesidades que concluyen marcaría una gran diferencia para su bienestar personal, social y laboral, poder integrar la experiencia y conocimientos de las personas mayores en alianza con las personas más jóvenes, en talleres que permitan la retroalimentación del conocimiento, también ampliar oportunidades de cursos que actualicen y fortalezcan los conocimientos de las personas mayores, porque en ocasiones se sienten desplazados y que carecen de oportunidades de competencia por la edad que tienen. Así como también que haya consolidación en la importancia de los beneficios y derechos de las personas mayores de la empresa, al visualizar ajustes que puedan mejorar su ambiente laboral, en aspectos emocionales, profesionales e infraestructura. Que haya mayor sensibilidad y respeto de las personas más jóvenes, al referirse al desempeño del trabajo de las personas mayores, como a sus actitudes profesionales, emocionales, psicológicas y físicas.

<b>Unidad IV</b>	El cambio y la adaptación.
<b>Sesión</b>	Primera y segunda.
<b>Fecha</b>	25 Setiembre 2012 y 09 Octubre 2012.
<b>Hora</b>	7:15 am y 7:22 am.
<b>Lugar</b>	Sala de reuniones 1° piso, Edificio de Energía Eléctrica E.S.P.H S.A.

**Asistentes** 11 participantes y facilitadora del programa socioeducativo.

Objetivo General: Al finalizar la 4ª unidad "El cambio y la adaptación", cada persona prejubilada participante será capaz de elaborar estrategias que permitan mejorar su adaptación al cambio con la llegada de la jubilación.

La unidad número 4, se divide en 2 sesiones, en dos distintos días cada una, la primera sesión inició a las 7:15 am, con la presencia de 11 personas, los temas a tratar son los cambios a los que se puede enfrentar la persona jubilada y la familia de ésta. El segundo tema trató las etapas del duelo para crear una asociación entre la pérdida de una persona querida, así como el cambio en el proceso de jubilación, al referirlo como el enfrentamiento ante una pérdida.

Para el desarrollo del primer tema se utilizó una pizarra, la misma para crear un resumen de los cambios a los que las personas consideran que se van a enfrentar en el proceso de jubilación, relacionados a su entorno social y personal, para lo cual las personas participantes una a una escriben lo que pueden identificar como un cambio con el que se pueden encontrar al momento de jubilarse, en general como temas más importantes enfocaron el nuevo tiempo libre que van a tener y el retorno a convivir con la familia, seguidamente la coordinadora mencionó algunos otros cambios a los que se pueden enfrentar que precisamente ya se han tocado en las sesiones anteriores, que son parte también del proceso de envejecimiento, la coordinadora se encarga de comentarles los cambios a los que se enfrenta la familia y que son compartidos en conjunto con la persona jubilada, las personas del grupo expresan su interés por conocer alternativas que les permita atenuar estos cambios para poder aplicarlos desde ya y no encontrarse con esas situaciones en el momento de enfrentar la jubilación. Para concluir este tema, se ejemplificaron algunas situaciones adversas que se podrían presentar cuando la familia recibe a la persona.

**Comentarios:**

... ahora hay que ver, que tendremos más tiempo y hay que hacer algo con ese tiempito, ojalá algo que nos sirva y sirva a los demás... (masculino, 57 años).

... se deja el trabajo, pero uno puede hacer cosillas como camarones...  
(masculino, 61 años).

... nos vamos a sentir solos cuando pase, porque uno está acostumbrado a la rutina desde la mañana a la tarde... (masculino, 60 años).

... viene el tiempo con la familia que está en la casa, eso es difícil porque ni uno está acostumbrado y la familia no sabe lo que es estar con uno todo el día...  
(masculino, 58 años).

... si la familia no se lo aguanta a uno, eso sí sería difícil... (masculino, 58 años).

Las personas en sus comentarios expresaron conocer de la realidad a la que se van a enfrentar, con respecto al tiempo del que se dispondrán, hicieron mención a las actividades en que se pueden involucrar, como trabajos para aplicar sus conocimientos y con un poco más de aporte económico, también enfatizaron la nueva convivencia con la familia, la adaptación al tiempo de compartir y disfrutar la jubilación.

Es importante incorporar la información acerca del cambio en el proceso de jubilación a todo el núcleo familiar, "en la etapa de la jubilación con los ajustes vitales inevitables, reducción de ingresos, ajuste del tiempo disponible, relaciones sociales, pero se olvide la salud y lo referente a alimentación y ejercicio físico, actividades sociales." (Moragas, 2012, p.162), para que exista una preparación integral entre la persona jubilada y viceversa, esto contribuye a contar con un ambiente positivo por ambas partes, en el que se le puede sacar provecho al tiempo libre, porque además de existir una mejor disposición, se puede contar con el apoyo familiar para incursionar en distintas etapas recreativas o productivas.

#### **Comentarios:**

... creo que el tema de crear una estrategia es justo para lo que se hacen estos talleres, para que uno piense con tiempo qué va a hacer... (femenina, 56 años).

... si estamos haciendo nuestro plancito, aquí conversando yo ya he ido pensando cómo me puedo ir organizando... (masculino, 60 años)

... es necesario incorporar a la familia a estas actividades para que conozcan del proceso, es como para educarlos a ellos también... (femenina, 56 años).

... la empresa debería dar unas charlas en horarios fuera de oficina para que más personas de la familia puedan asistir...(masculino, 58 años).

... se puede seguir con los grupos de amigos de a edad parecida a la de uno, no pensar en que uno se va a morir sino en que se va a hacer más cosas... (masculino, 60 años).

... nosotros podríamos organizarnos y hacer grupos para salir, comer o hacer ejercicio hasta con la familia... (femenina, 55 años).

... estar al pendiente de las actividades que se realizan en la comunidad para personas jubiladas y estar con la gente activa... (femenina, 55 años).

ir a charlas como estas para saber de actividades de la salud y cosas nuevas... (femenina, 56 años).

... que bonito sería que la empresa invierta en la gente que se va, para que pudiera dar cursos a la gente que se queda. (masculino, 57 años).

En la conclusión del tema, con el aporte del grupo, se destaca que las personas participantes consideran un aporte significativo, participar de talleres charlas, proyectos por mencionar algunas actividades, donde se les instruya con conocimiento, estrategias o guías para avanzar a la etapa de la jubilación, con la percepción de sus necesidades y gustos para lograr una fusión que permita aprovechar el tiempo de la mejor forma, al incorporar elementos muy importantes como la familia.

Incentivan a la empresa en la inversión de recursos y técnicas para satisfacer las necesidades de las personas próximas a jubilarse, para desarrollar programas que les permitan ser consideradas para compartir sus conocimientos con las nuevas incorporaciones a la empresa.

La segunda sesión inició el día 09 de octubre a las 7:22 am, se presentaron 11 personas. Se abarcó el segundo tema, el cual fue la definición de las etapas del duelo, mediante una exposición apoyada en diapositivas, la facilitadora explicó las distintas etapas del duelo, la actividad participativa consistió en asociar las etapas

expuestas, con eventos que hayan experimentado las personas participantes, así como asociarlas al período del desligue del trabajo en su respectivo momento, las personas levantaron la mano y solicitaban contar sus anécdotas que relacionan con las etapas, varios comentarios fueron de situaciones del fallecimiento de seres queridos, sin embargo, el propósito de la dinámica era relacionar el evento del duelo como una situación que se vive en el proceso de jubilación, por lo que se dio la apertura para que relacionen las etapas a otras situaciones que no son precisamente muerte, afloraron las comparaciones, como lo vivido por un participante en su proceso de divorcio, la indiferencia que vive una participante en su relación conyugal, la separación de un participante con sus hijos cuando se casaron, también expresan que hay situaciones en las que definitivamente no han vivido las etapas del duelo de forma saludable.

La actividad concluye al hacer un conversatorio grupal de las etapas del duelo asociadas a los cambios en la jubilación, para que de forma conjunta puedan tener una perspectiva del proceso de duelo al que se enfrentarán y que puedan vivirlo de la mejor forma, al tomar en cuenta la actividad en la que participan.

**Comentarios:**

...con lo que yo he vivido con mi matrimonio, sentí como se fue muriendo la relación y fue duro... (femenina, 56 años).

... en mi caso al divorciarme, fue muy duro, muy duro, tomar la decisión y entender que todo cambia... (masculino, 57 años).

... si lo que uno siente cuando se divorcia es una pérdida, se vive un proceso de duelo y los hijos pobrecitos también... (masculino, 57 años).

... es verdad, uno no quiere aceptar al principio, luego se enoja, después le toca aceptar, pero uno se repone... (femenina, 56 años).

... bueno ahora nos preparamos entonces, para vivir el duelo de la jubilación cuando nos separemos del trabajo, de la gente de acá... (masculino, 58 años).

... pues sí, no parece pero vamos hacer un cambio y si nos sentimos tristes al jubilarnos nos acordamos de hoy y vivimos las etapas y nos reponemos... (masculino, 61 años).



... de eso se trata de saber antes de lo que nos puede pasar, que bonito que veamos esto porque nunca lo hubiera imaginado así con esta comparación...  
(femenina, 55 años).

Las personas lograron asociar el significado de las etapas del duelo con distintos eventos de su vida. En algunos de los casos al expresar sus historias de vida afloraron los sentimientos tristes, pero repuestos rápidamente por comentarios comprensivos y alentadores de alguna otra persona del grupo, que describió haber atravesado por un evento similar, pero rescató que el tiempo les permite reparar el dolor. En uno de los casos un participante describió como asocia cada momento vivido en su divorcio con las etapas de duelo, expresó que nunca lo hubiera considerado de esa forma, pero que ahora lo relaciona muy bien y siente que su etapa de jubilación puede ser mejor afrontada, al relacionar el tema visto como la experiencia vida y aparte desde una perspectiva profesional en el tema específico de la jubilación.

Para interpretar eventos de la vida cotidiana y relacionarlos con el proceso de jubilación, puede resultar en muchos casos reconfortante y preparatorio para afrontar el nuevo episodio en su vida "La jubilación supone un cambio demasiado importante como para que pueda asimilarse con ligereza e indiferencia" (Badey y Vonk, 2016, p.4).

Finalizada la sesión la facilitadora aplica el Cuadro de Análisis de Contenido para evaluar y detectar las distintas categorías sobresalientes con la participación de las personas (anexo 16).

### **Reflexión**

Las personas del grupo participaron al expresar los cambios a los que se pueden enfrentar en el proceso de jubilación, aseguraron que es importante que en talleres como en el que participan se fortalezca el conocimiento de los mismos. Expresaron que de acuerdo a lo que han escuchado y en ocasiones vivido cuando están de vacaciones en sus casas, la convivencia entre su familia es distinta y en ocasiones tensa, esto significaría que la situación es más importante de analizar porque después de jubilarse, las personas con las que pasarán más tiempo será la

familia y consideran que ese es un punto clave de intervención para mejorar su calidad de vida enfocada a su convivencia.

Las personas del grupo tienen como percepción, la necesidad de encontrar un equilibrio entre la convivencia de su familia y su nuevo rol de persona jubilada, esta interpretación se hace muy efectiva de acuerdo a lo que menciona Eguiluz (2003) en su libro, al hacer referencia de la familia, pareja, incluso amistades, como grupos que también enfrentan el proceso de jubilación al convivir con una nueva persona jubilada, es una transición de las rutinas, actividades, compartir espacios, horarios e incluso del ámbito económico familiar. Se concluye el proceso de jubilación, como un cambio crítico en la vida de la nueva persona jubilada, que repercute directamente en el equilibrio de la familia al ser un tema relevante para el ambiente saludable de la persona jubilada y su entorno, esto es reforzado por el aporte de la teoría al referir que "constituye un momento crítico de la vida y, por ello, viene acompañado de una determinada inquietud y de un cierto desequilibrio" (Mishara y Riedel, 2000, p.89).

Así como la persona puede prepararse para afrontar la jubilación y planificar su vida, la familia debe comprender que también debe prepararse para poder equilibrar el círculo intrafamiliar, con actividades en las que puedan disfrutar del tiempo libre y minimizar la tensión que se puede generar. Esto se puede realizar al brindar educación a la familia y a la persona jubilada preferiblemente de forma previa, con alternativas que les indiquen los cambios y las soluciones para encontrar el equilibrio en la convivencia.

Las personas del grupo consideran que la falta de comunicación por los horarios de trabajo, los artefactos electrónicos, el ritmo de vida en general les ha apartado de la convivencia con sus familias, pero saben de la necesidad de hacerlo, por lo que les interesa conocer los problemas que se presentan para intervenirlos y atenuar situaciones difíciles que se puedan generar.

Para que haya un mejor dominio de los cambios familiares que pueden presentarse en la jubilación, es importante valorar alternativas que pueden ser de gran beneficio para todo el grupo familiar, utilizadas como medidas de contingencia, en las que se puede trabajar mucho tiempo antes del cambio para que la adaptación

sea menos complicada y la familia funcione como una red de apoyo y participación (Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2008).

El grupo comentó su deseo por conocer y buscar alternativas para que el equilibrio familiar no pierda estabilidad, para esto es importante tomar en cuenta inicialmente las situaciones que se pueden presentar en la familia, sin olvidar que cada familia es única y que no se pueden generalizar opciones, las mismas dependerán del contexto de cada núcleo familiar y su entorno.

Este es un tema delicado y de gran importancia, así lo resume el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (2008), refiere que la atención a esas situaciones y el saber identificarlas, puede disminuir la invasión de funciones entre los (as) miembros (as) de la familia, los problemas de comunicación, la pérdida de independencia, los conflictos por posición de opiniones, indiscreción en la vida de otras personas en el núcleo y la pérdida y pelea de poderes en la toma de decisiones, que son elementos que debilitan la interacción familiar y como consecuencia la calidad de vida de la persona jubilada.

Para atenuar los conflictos entre la familia y la persona jubilada, se pueden tomar en cuenta algunas alternativas simples pero muy importantes, como expresar adecuadamente las inquietudes o posiciones al respecto de los temas familiares, evitar los conflictos, reclamos, reproches, buscar soluciones a los problemas, con optimismo, aprender a aceptar los nuevos cambios, ser pacientes, al tener en cuenta que todas las personas son distintas y al experimentar nuevos eventos estas diferencias pueden ser más significativas (Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2008).

Y de acuerdo a lo que expresó el grupo en conclusión con la facilitadora y la teoría revisada sobre el tema, la base fundamental para que todas las personas puedan incluirse en este proceso es la comunicación, que pueda existir para expresar dudas, intereses y necesidades antes, durante y posterior a la fase del proceso de jubilación.

Para continuar con el segundo tema se toma como base lo comentado por Aréchiga y Cereijido (1999), al referirse al duelo en el proceso de jubilación, como un conjunto de reacciones que enfrenta la persona ante la muerte de un ser querido

o también a la pérdida o desapego del trabajo, si estas etapas son insatisfechas pueden provocar síntomas depresivos, melancolía, sentimiento de inutilidad, desesperanza y manifestaciones hipocondriacas. Al afrontar un proceso de duelo, si se carece de manifestaciones de apoyo para la persona o personas que lo afrontan, pueden tener desenlaces negativos para todo el entorno, de ahí la importancia de reflexionar acerca de esta relación duelo-jubilación.

Se abordaron las etapas del duelo, con el enfoque de lo vivido en el proceso de jubilación, de acuerdo a la guía que da Vallejos (2005), al referir que las pérdidas siempre pueden generar un sentimiento de tristeza, este sentimiento doloroso puede ser causado por la transición de la jubilación, "las pérdidas, ya sea materiales, afectivas, por cambio de situaciones de vida, tienen como denominador común el sentimiento de tristeza." (Vallejos, 2005, p.248).

Las personas del grupo manifestaron desconocer que se vivieran etapas del duelo tan determinadas y específicas, pero durante el desarrollo del tema poco a poco asocian las etapas a sus propias experiencias de pérdida, es muy importante relacionarlo con pérdidas que no sólo se deben a seres queridos, porque ahora comprenden que han vivido duelos y no precisamente de manera saludable, al desconocer que otros eventos pueden generar el sentimiento de la pérdida como: un divorcio, cambio de casa, pérdida de un objeto muy querido, esto que expresa el grupo es fortalecido por las conclusiones de Mishara y Riedel (2000), que declara que el proceso de duelo es desatado por una pérdida, sin dejar de lado que corresponde también, a un cambio que modifica negativamente el estado previo en que se encuentra la persona y no debe asociarse solamente a la pérdida de un ser querido, porque puede tener su base en otros tipos de eventos como la disminución de la libertad, la pérdida de un cónyuge por un divorcio, amputación de una extremidad y puede generar pérdidas de funciones o traumatismos.

El grupo manifestó que pueden comprender más acerca de sus sentimientos, cuando viven una experiencia de duelo y dar el tiempo para vivir sanamente cada etapa, sin presionarse por lo que digan las demás personas y que se sienten ahora con más disposición para vivir este evento en su proceso de jubilación. Esto que expresan las personas es positivo, porque si se preparan, puede

darse una mejor adaptación al cambio, pero deben ser conscientes que aunque lo hagan, siempre puede ser un evento muy doloroso, así lo comenta Monbourquette (1999), al manifestar que las personas piensan que al prepararse para su jubilación con cautela y anticipación, les permitirá no vivir ese proceso al llegar el día de dejar su trabajo, pero esta transición resulta ser una experiencia nueva en el momento de enfrentarla y las personas reaccionarán ante el evento de distintas formas, muchas hasta se asombrarán de sus reacciones, pero el episodio de las personas que se enfrentan a esta transición, sin haber contemplado la posibilidad de alterar sus emociones, puede generar resultados aún menos favorables de su percepción del entorno y de sí mismas.

En conclusión, el grupo, vio sus intereses en dirección de conocer más de los cambios del proceso de jubilación, al fortalecer el tema de la convivencia familiar y las actividades que pueden disfrutar en familia, aprovechar el tiempo libre para fortalecer vínculos y minimizar algún evento frustrante. Tener la oportunidad de comentar temas como el duelo con grupos más pequeños y con situaciones similares para compartir los sentimientos vividos, porque consideran que, a muchas personas, les hace falta tener espacios saludables si desean compartir sus emociones.

Destacan entre sus necesidades, integrar talleres donde se involucre a miembros de la familia en grupos pequeños de convivencia, guiados por una persona profesional, para tocar temas de los cambios que afrontará la familia ante la jubilación y que comprendan de la importancia, que significa que todo el núcleo familiar esté en sintonía para adaptarse en conjunto, también adecuar el proceso de jubilación al proceso de un duelo saludable, para conocer y afrontar las etapas a las que se deban exponer y poder asimilarlas de forma idónea, para que cada persona pueda adaptarse a sus condiciones personales.

<b>Unidad V</b>	Mi proyecto de vida.
<b>Sesión</b>	Primera y segunda.
<b>Fecha</b>	29 Octubre 2012 y 30 Octubre 2012.
<b>Hora</b>	7:20 am.

**Lugar** Sala de reuniones 1° piso, Edificio de Energía Eléctrica E.S.P.H S.A.

**Asistentes** 11 participantes y facilitadora del programa socioeducativo.

Objetivo General: Al finalizar la 5ª unidad "Mi proyecto de vida", cada persona jubilada participante, será capaz de expresar en sus propias palabras las actividades que les interesa desarrollar en su etapa de jubilación.

En esta última unidad, la intervención se divide en 2 sesiones, para abarcar los temas de forma idónea.

La primera sesión inició a las 7:20 am, con la presencia de 11 personas, se dio inicio con una lectura motivacional para incorporar positivamente al grupo en la siguiente actividad, las personas coincidieron al comentar la lectura, expresar que efectivamente les motivó un sentimiento de fortaleza y les alegra sentir que aprovecharon esos momentos para aprender más de su personalidad, para mejorar su calidad de vida a futuro.

Seguidamente se desarrolló la segunda actividad, misma que es el cierre de las intervenciones, la actividad se basó en que cada persona comente cómo planificarían sus actividades en el tiempo libre, posterior al proceso de jubilación, crearon una forma de organizar sus actividades basadas en los temas vistos en las sesiones anteriores, tocaron los puntos que previamente se analizaron como de interés para el grupo, con lo aprendido en los talleres que expusieron de acorde a sus características personales, sus intereses y necesidades para que los adapten a su proyecto de vida.

A continuación, se detallan las distintas conclusiones a las que llegaron las personas participantes, consideradas para proceder en la planificación de su proyecto de jubilación.

**Comentarios:**

... a cualquier persona le gusta ser tomada en cuenta, sentirse importante, deberían seguir abriendo espacios como estos para prepararse, pero con más detalle... (femenina, 55 años).

... yo había pensado qué hacer, pero siento que tengo más refrescado todo, para organizarme mejor... (masculino, 60 años).



... a mí sí me parecen importantes todos los temas, pero creo que si se intercambian con otros grupos saldrían más temas y eso ayudaría aún más...

(femenina, 56 años).

... ahora que ya terminamos, a uno lo hace pensar que es bueno estar preparado con la plata por aquello de una cosa difícil, pero que importante es sentirse uno bien, pleno, con salud, con eso Dios primero estaré bien...

(masculino, 61 años).

... mencionando a Dios, es también ahora que uno podrá sacar más tiempito para ir a misa, pues para buscar paz que antes yo he estado bien alejado de la religión... (masculino, 60 años).

... muy bien que se nos haya dado el espacio para expresarnos y conversar lo que queremos hacer en grupos más pequeños para compartir más abiertamente... (masculino, 58 años).

... siento que este cierre de las actividades nos da un nuevo sentido a la vida, como que vamos a iniciar una nueva etapa, como otra vez adolescentes...

(masculino, 60 años).

... esto es algo que deben de ordenarlo y llevarlo también a las personas que no trabajan en empresas, como en áreas rurales, que sientan que son importantes y que tienen derechos a vivir en plenitud su jubilación... (femenina, 56 años).

... así nosotros nos estamos preparando también para soportar a la gente que piensa que nunca van a llegar a ser viejitos... (femenina, 56 años).

Con las distintas conclusiones y aportes de las personas participantes, sobresalió el agrado y satisfacción de poder asistir y compartir en espacios como en este caso del Programa Socioeducativo, se sintieron personas valoradas, instruidas, preparadas, con metas y dirección.

Con una visión empoderada de su personalidad, satisfacción de sus necesidades, al alimentar con más tiempo su fe. Expresaron sentir un recomenzar, para pensar en nuevas actividades, como en su época de adolescentes pensaban en la emoción de los cambios, pero ahora con la responsabilidad y autonomía para decidir, qué hacer? Consideraron que debe, existir apertura para promocionar este

tipo de programas a todas las empresas, pero incorporar a todas las personas que trabajan en actividades no empresariales, como en la agricultura, actividades domésticas, personas que venden lotería o trabajan en pulperías, por mencionar algunas actividades, para que los beneficios sean aprovechados y las personas jubiladas sean de una empresa o no, se manifiesten como una población adulta mayor, activa, saludable, progresista, comprensiva y con diversidad de nuevas opciones de vivir la nueva etapa con felicidad.

Les pareció reconfortante pensar en personas trabajando académica, vocacional y profesionalmente para atenuar el impacto de la vejez en la vida y en la sociedad para que aprenda a interactuar con la población mayor.

Las personas formularon ideas que les ayuden a comentar su planificación de las actividades que esperan realizar, en algunos casos la facilitadora colaboró con las personas que solicitaron su ayuda.

Para este momento se concluyó la primera sesión, que se extendió a una segunda para poder abarcar, escuchar, interpretar y comentar los distintos aportes de las personas al compartir las conclusiones para iniciar un proceso de planificación.

En la segunda sesión se inició a las 7:25 am y participaron 11 personas. Las personas retomaron el material que se trabajó en la sesión anterior para darle continuidad. Con su material listo, se organizó el grupo en un círculo, en un ambiente cálido y emocional, en el cual todas las personas expusieron sus temas y los comentaron, cada persona reforzó temas de mayor interés particular, las personas participantes abordaron todos los temas vistos en las sesiones, algunos temas menos profundizados que otros, pero tomaron fuerza con la retroalimentación y convivio con las exposiciones. La sesión concluyó con comentarios extensos, acerca de la importancia de fortalecer trabajos de incorporación a las personas mayores en sesiones como en las que participa el grupo.

A continuación, parte de la lista compartida por las personas participantes, donde expusieron las actividades que esperan realizar a partir del momento que se jubilen como su nuevo proyecto de vida.

Lista de actividades:

1. Seguir comiendo de todo, pero con cautela.
2. Cuidarme la dentadura para comer saludable y no sentirme mal, o con enfermedades de la boca.
3. Concentrarme en vivir con salud, pero sabiendo que poco a poco voy perdiendo cosas o amistades.
4. Caminar en las mañanas para estar bien del azúcar y colesterol.
5. Jugar con mis nietos y cuidarlos para que mi mente esté feliz y saludable.
6. Sentirme bien haciendo lo que me gusta, entonces prepárame para enseñar, para dar clases.
7. Salir a mi pueblo a recordar mis actividades y limpiar mi lote para hacer ejercicio, pero con paz y tranquilidad.
8. Descansar, ver televisión, no pensar en horarios.
9. Dedicarme tiempo a mí mismo para sentirme feliz y brindar esa felicidad a mi familia.
10. Salir a pasear con mi esposa y visitar a los hijos casados.
11. Organizar mi propio negocio con mi pareja en lo que nos gusta para dar oportunidad a otros de trabajar.
12. Dedicar tiempo real a hacer actividad física, correr o nadar.
13. Visitar a las personas que han compartido tiempo conmigo porque cada vez es menos tiempo y hay que aprovecharlo.
14. Asesorarme más acerca de la Ley para las personas mayores en grupos o por mi cuenta para compartirla con otras personas.
15. No permitir que nadie me discrimine o me haga mal modo por ser una persona jubilada.
16. Dedicarme a dar asesorías basadas en mi conocimiento para estar con la mente activa.
17. Informarme de los grupos para personas mayores y participar de actividades y paseos.
18. Organizarme desde ya con el presupuesto para gastar menos y estar con tranquilidad en la jubilación.

19. Pararse para convivir los últimos años con los compañeros de trabajo y para convivir con la familia y con uno mismo.

La lista anterior describe algunas conclusiones a las que llegan las personas participantes, al incluir el programa socioeducativo del que participan dentro de su planeamiento para adaptar el tiempo libre al jubilarse. Describen actividades que abordan directamente los temas analizados durante el proceso del programa, también incluyen necesidades o gustos simples y sencillos. En fin, el propósito de proyectar un plan de vida ideal para las personas participantes desde su perspectiva personal, se evidencia en los distintos aportes compartidos, unos más elaborados que otros, pero con un sentido de bienestar integral compartido.

Al grupo se le anuncia, que tanto las conclusiones para planificar su proyecto de vida, así como la lista de actividades que pueden realizar después de su jubilación, se les hará llegar al correo electrónico o de forma física para que lo conserven como una referencia de consulta. Y para dar finalizada la sesión y el desarrollo del programa, se les solicita a las personas contestar la evaluación final (anexo 13), para obtener la retroalimentación final del proceso y desarrollo de la investigación con el grupo participante.

### **Reflexión**

Las condiciones que impulsan a tocar los temas vistos en las sesiones anteriores, tienen el propósito de concluir en una visualización general de un proyecto de vida para las personas participantes, más concreto al basarse en sus intereses y necesidades personales y grupales, asentado en la importancia de programas que fortalezcan estas pautas.

Como lo justifican Medina y Ruiz (2000), al referirse a eventos que fortalecen la amenaza de la inadaptación al proceso de jubilación, como los insuficientes y cortos procesos de preparación, el incongruente contenido temático, desconocimiento del escenario por parte de la familia, institución o empresa, incluso la realidad que desconoce la persona jubilada, estereotipos y prejuicios sociales, referentes a la persona mayor o jubilada.

Para conocer si los objetivos y metas son alcanzados posterior al cierre del proyecto de preparación para la jubilación, es importante tomar en cuenta que "es conveniente realizar un seguimiento después del plan de preparación lo más individualizado posible para observar y valorar que, efectivamente, el ajuste y la adaptación a la nueva situación de jubilado tiene lugar de forma exitosa" (Medina y Ruiz, 2000, p.382).

Consecuentemente pueden darse eventos de tensión y ansiedad, la salud ante el proceso de jubilación no debe verse perjudicada, sin embargo, siguiendo el patrón mencionado hasta la salud puede acarrear complicaciones extremas. Con este resumen se detalla la seguridad que brinda a las personas participantes, que concluyan el proceso, al unificar los temas vistos para planificar sus actividades e interiorizar aquello que realmente desean realizar como seres independientes, para fortificar su salud integral.

Las personas participantes enunciaron que hoy día se sienten más conscientes de su importancia y valor como personas mayores dentro de la empresa, que el espacio aprovechado en las sesiones, al ser una investigación de la Universidad de Costa Rica, les permitió percibir que hay personas que desean y creen en su empoderamiento como personas trabajadoras mayores, eso les fortalece para disfrutar y sentirse con orgullo del trabajo que realizan y visualizar su vida después de su jubilación.

Expresaron que hay información por parte de la empresa acerca de la importancia de proyectar un plan de vida para su futuro, pero que la orientación para diseñarlo con el tiempo necesario y con la distinción de lo importante para cada persona, va a ser más provechoso si se apoya por profesionales en el área de las personas adultas mayores.

Para el grupo tener el tiempo necesario y contar con el aprovechamiento de los temas abordados, les brinda seguridad para organizarse, porque poco a poco expresan que comprenden el proceso al que se enfrentarán en poco tiempo.

El conjunto de sucesos a los que se enfrentarán como personas mayores, eventos dramáticos durante la adaptación, estresores significativos, nuevo tiempo para disponer, pero sin saber muy bien en qué invertirlo, pueden ser situaciones

que modifiquen los roles y deban asumir otros nuevos, como el de persona jubilada y esto puede ser complicado.

El acontecimiento de la adaptación a la jubilación, puede traer como consecuencias, expectativas negativas acerca de su proyección de vida inmediata, incertidumbre al buen uso del tiempo libre y generar desconfianzas con la economía familiar (Medina y Ruiz, 2000). De ahí la insistencia de estimular estos espacios de preparación, porque no es un proceso que se dé de la noche a la mañana, necesita inversión, en tiempo y recursos para obtener un resultado beneficioso.

El grupo expresó que ampliaron su conocimiento en temas relevantes para prepararse para la jubilación y que lleva más tiempo del que se puede creer. Pero que sobre todo el conjunto de los temas vistos y expresiones de cada compañero y compañera, pudieron comprobar la relevancia de tener un sentido para todo, en especial para su nueva etapa de la vida, al escuchar la iniciativa y deseos del grupo por hacer cosas nuevas o de disfrutar de su vida futura.

Estos comentarios expresan lo significativo de planificar un proyecto basado en el sentido de vida para cada persona, es importante porque la "ruptura de una relación que para ellas suponía mucho, muerte de un ser querido, paro laboral, jubilación," (Monbourquette, 1999, p.16), puede representar una pérdida del sentido de la vida, que se manifiesta en un aburrimiento, la rutina puede provocar un vacío existencial, pero a diferencia de esto, la estructuración de una vida con sentido basada en actividades que llenen los espacios existenciales y de propósito de una persona jubilada, implementarán su proyecto de vida para envejecer de una forma saludable en todas sus dimensiones.

Esto aleja la posibilidad de otros patrones que pueden ser afectados como es el caso de los sentimientos, como lo menciona la literatura: "desde el punto de vista de los sentimientos el individuo puede experimentar tristeza, que es la reacción más común ante una pérdida" (Hidalgo, 2001, p.129), como parte de la percepción al jubilarse, que representa la disolución del estado anterior en que se desempeñaba una persona.



Es importante recalcar que el grupo mostró sentirse cómodo al abordar los temas y participar, porque consideran que un grupo pequeño, les permite sentirse más en confianza para abordar temas incluso personales. Las personas del grupo destacaron como de interés, tener la oportunidad de concretar temas relevantes individualmente, con las personas encargadas de desarrollar los talleres de preparación en la empresa y como una necesidad, participar de los talleres donde se inste a la intervención de las personas participantes, para ampliar el conocimiento de los eventos vividos y la retroalimentación del grupo.

La preparación para la vejez es importante, como lo indica el autor Bayés (2009), al acentuar que es importante el papel que representen las personas jubiladas ante las generaciones más jóvenes, quienes en muchos casos las visualizan, como seres malhumorados, insensibles, egoístas y tacaños, si una persona jubilada se comporta de esa manera, aunque sea en una sola ocasión, el estereotipo será garantizado, pero una persona preparada previamente para afrontar los cambios de la jubilación, puede optar por la sensibilidad, serenidad, libertad, en fin una vida más tranquila y placentera, haciendo hincapié en que hay que respetar las personalidades de cada individuo, pero una vida con calidad puede resultar beneficiosa para minimizar el estereotipo de la persona jubilada como la triste y sin alegrías.

Al unificar los comentarios del autor y las conclusiones del grupo participante, la preparación de las personas, va a garantizarles que al respetar su personalidad y la del resto de la sociedad, podrán abordar las distintas dificultades de forma equilibrada entre ellas y el entorno que les rodee, porque su preparación para asimilar el comportamiento de personas con respecto a su condición de personas jubiladas, tendrá una percepción más tranquila y comprensiva, al evitar momentos de indignación, irritación o tristeza, para estimular una mejor forma de llevar la vida.

## **5.5 Análisis del proceso grupal**

Con la intención de construir una escala de evaluación básica para la agrupación de lo recopilado en el programa socioeducativo, se toma como

referencia el enfoque de E.Pichon Rivière (2000), uno de los introductores del psicoanálisis, mediante la representación e interpretación de los puntos de su propuesta en la escala de evaluación (Iñón, 2016).

Otro principio en el que se fundamenta el análisis del proceso grupal, es en el acercamiento del nivel grupal, al considerar la situación puntual en la que se encuentre el grupo con relación a la transición en la que es expuesto. Donde es necesario identificar si el grupo es maleable y permite la introducción de la información o por el contrario, se resiste al cambio. Esto se experimenta con la interacción entre el grupo, al construir los resultados de las actividades y evaluaciones, esto permite describir al grupo en función de su respuesta al cambio (Mustieles, 1993).

Para externar de una forma más precisa la interpretación de cada punto de la escala, se introduce una breve referencia del significado, dentro de una estructura geométrica conocida como: "cono de vectores", estos puntos son designados fuerzas y ubicados a los costados del cono como fuerzas constantes o vectores grupales.

El primer punto en que se fundamenta la categorización es la **afiliación**. Esto representa el medio por el cual la persona participante, guarda una estipulada distancia sin comprometerse en su totalidad con el resto de personas en el grupo. Cuando la persona da un paso más allá y decide afiliarse al grupo se pasa a la otra parte del vector **pertenencia**. La persona adopta una mayor integración con el grupo y su capacidad al comprometerse con la tarea grupal, aumenta, puede enfocarse a un destino grupal con el que se siente comprometida, el entorno entre el grupo comienza a consolidarse conforme las personas se afilian poco a poco. En el grupo de la investigación, la transición entre la categorización afiliación a la pertenencia es muy rápida, el grupo se muestra identificado y cada persona inicia sus aportes.

Consecuentemente se encamina el segundo vector: **la cooperación**, en la que se manifiesta la persona de forma silenciosa en el apoyo a la tarea del grupo, comienza a mostrarse por medio de esta cooperación, abarca una estructura interdisciplinaria en función de un grupo operativo. El grupo se comporta suplementario en la realización de actividades, en el que entre ellos y ellas se

ayudan para terminar las tareas asignadas, también aportan conclusiones para contribuir a finalizar las ideas o respuestas de alguna de las personas participantes, en ocasiones cuando el sentimiento y estado emocional se apodera de la persona limitando su fluidez al contestar.

El tercer vector es la **pertinencia**. Consiste en el momento que el grupo define un mismo norte o enfoque para realizar el trabajo o tarea. Este nivel puede evaluarse al tomar como punto de apoyo, la forma creativa y productiva en que se manifiesta el grupo y seguidamente la forma en que aplican los conocimientos aprendidos. Hay distintos factores que son aliados de la pertinencia, como el procedimiento vivencial con que se emprende la participación de las personas, relacionada con las actividades diarias o temas que resultan de interés y que promueven la interacción entre las personas con intercambios de ideas.

El grupo, después de muy poco tiempo de trabajar de forma ordenada y comprometida, logra llegar al momento de pertinencia, cuando al ejecutar sus actividades, tareas y expresar sus comentarios, forman una única idea para obtener los objetivos y respuestas a sus consultas.

Esta formulación se desplaza a un cuarto vector conocido como: **comunicación**. A esta etapa la sustenta la incorporación de actividades que estimulan la participación dinámica en un ambiente sano, con igualdad de oportunidades para aportar ideas con predominio del respeto entre el grupo, al exteriorizar formas verbales y no verbales de comunicarse. En el desarrollo del programa, la comunicación se expresa en distintas manifestaciones: en respuestas, intervenciones, opiniones, comentarios de apoyo, con una palmada en la espalda, un apretón de manos o con una mirada de aprobación. La interacción que se basa en la comunicación crea en el grupo un ambiente familiar y cálido, de mucha confianza y tolerancia.

El quinto vector se refiere al **aprendizaje** adquirido en el desarrollo del programa. La intención de aplicar el programa al grupo, es identificar sus inquietudes y necesidades, desde su propia cosmovisión, para que de sus conocimientos nutran de información las sesiones, que son adaptadas a los temas de interés, se formulan estrategias que dan respuesta a los problemas analizados

en las distintas sesiones con los aportes del grupo y de la participación de la facilitadora, para incorporar herramientas que suministren facilidad en el proceso de aprendizaje.

Como sexto y último vector se encuentre el **Telé**. Se refiere al episodio positivo o negativo de este proceso educativo, mismo que es sencillo de describir, porque durante todo el desarrollo, la manifestación tanto verbal como no verbal de las personas, fue manifiesta en apoyo, compromiso de cada persona con el resto del grupo, transparencia, solidaridad, cooperación, empatía, amistad, respeto, remembranza y aprecio. El ambiente e interacción entre el grupo y la facilitadora toma un matiz ampliamente positivo.

Cada uno de estos puntos, refleja los distintos momentos de interacción que vive el grupo durante el desarrollo del programa, entre los temas abordados y la interacción con la facilitadora, interpreta las manifestaciones y comportamientos de las personas, para fusionarse en un grupo dinámico y operativo.

## **CAPITULO VI DESDE LA GERONTOLOGIA**

### **6.1 Reflexión personal de fondo**

El siguiente apartado, comprende la reflexión personal a fondo del desarrollo de la investigación, desde la visión de la investigadora, aplicada al grupo de personas próximas a jubilarse, de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.

La jubilación puede significar, desde cambios positivos a negativos, por esa razón la calidad de la jubilación dependerá básicamente en cómo se prepare la persona para la nueva etapa. Sin embargo, a la preparación desde el ámbito laboral, no se le da la importancia necesaria, el resultado es repentino e inesperado en un abrir y cerrar de ojos (Vicente, 2009).

De ahí que nace la idea de fortalecer este tema, junto al de investigaciones de profesionales en el área de la Gerontología, al promover la elaboración y ejecución de un programa socioeducativo, para personas trabajadoras que están próximas a su jubilación. Enfocándose en una misión y visión propias para esta investigación.

La misión constituye que, por medio de la práctica, se pueda ofrecer las mejores condiciones humanas y sociales para las personas próximas a jubilarse, al ampliar criterios responsables y argumentados de las aplicaciones en las sesiones, para aportar bienestar a las futuras personas adultas mayores, a sus familias, a su entorno y al país.

Como visión, es ampliar la necesidad de programas instruccionales adaptados a la población meta desde el enfoque gerontológico, para ampliar el camino al bienestar social.

La intención como profesional, es desarrollar un abanico de competencias que les permita estructurar de una forma eficiente, su nueva etapa en la vida a las personas próximas a jubilarse, como punto de partida sus necesidades e intereses, donde puedan encontrarse también las preferencias a sus deseos, al explorar y fomentar sus capacidades e independencia funcional, desde una perspectiva de principio personal y asociada poco a poco con su entorno social.

Para el desarrollo de esta investigación, aumentan las expectativas al aplicar la formación académica, profesional y vocacional para encontrar las respuestas a las necesidades de la población pronta a jubilarse. El tema de la investigación es sumamente atractivo para plantear mis cuestionamientos y durante el proceso me identifiqué cada vez más con la aplicación de la metodología en la práctica.

La posibilidad de aplicar las diferentes temáticas abordadas en los cursos de la maestría en Gerontología, se ve reflejada durante todo el proceso, esto crea un sentimiento de confianza para afrontar las interrogantes y comentarios que emergen de cada una de las actividades por parte de las personas participantes. Durante el período en que se desarrolló el programa, se pudo corroborar, que la formación desde la parte académica, puede complementarse con la educación y valores aprendidos en el núcleo familiar, al aplicarlo luego en la práctica al ser facilitadora en el grupo, cada formación se fusiona para mejorar la convivencia y comprensión.

Es un intercambio de información enriquecedor, en el que se pudo transmitir el conocimiento, de forma recíproca al experimentar el verdadero convivir con las personas próximas a jubilarse, en ocasiones aunque se trata de transmitir lo aprendido académicamente y poner los conocimientos a prueba, es mayor el aprendizaje suministrado de las experiencias de las personas participantes, donde el desarrollo de las actividades se convierte en un aula de anécdotas, alegrías, experiencias, necesidades, cuestionamientos y soluciones, descritas como experiencias de vida.

Con esta experiencia confirmo, que las personas mayores no son ajenas a las ganas de aprender, es todo lo contrario, saben que tienen su conocimiento adquirido con el paso de los años, pero saben también, que tienen el espacio para aprender de lo nuevo y de los sentimientos de sí mismos (as). Siempre muestran una actitud de interés y de propuestas, que si bien motiva su desarrollo personal, también motiva el proceso del estudio, ver a las personas dispuestas a trabajar por su propio beneficio y llenas de voluntad, me impulsa y llena de emoción. Cada día el tiempo fue más corto para poder abarcar los temas, para convivir, para aprender y para enseñar, cada día fue mayor la cantidad de intervenciones. Había períodos en que el rol como facilitadora se concentró en sólo escuchar, concentrarme en



momentos de humildad, al saber que todas las personas tenemos espacios para aprender de las demás.

Me llamó mucho la atención los recursos autóctonos y estrategias que aplican las personas al participar de las actividades, aunque existe un planteamiento para las intervenciones, las personas explotan su forma de ser, sus conocimientos y trucos que sólo los brinda la experiencia, esto, para aportar lo mejor al proceso y obtener un ambiente cálido e inspirador, no hubo momento para experimentar monotonía. Por consiguiente, me llenó de motivación compartir el escenario de historias auténticas, con diversas formas de ver la vida por las personas trabajadoras.

Esta primera experiencia, al poner en práctica mis conocimientos en Gerontología, me permitió compartir distintos puntos de vista, que sólo podía explotar al observar sin prejuicios ni conclusiones precipitadas a las personas del grupo.

Me queda claro, que entre más recursos se pueda facilitar y explotar, tanto humano como teórico, es mayor la apertura de preguntas y respuestas. Es una experiencia que exige dar lo mejor como ser humano, colaboradora y facilitadora, con lo que el grupo logró percibir un ambiente de solidaridad, calor humano y responsabilidad.

Con los resultados obtenidos, los aportes expresados por las personas participantes y las recomendaciones concluyentes, desde mi posición como investigadora considero que el cumplimiento de los objetivos llena mis expectativas, las cuales surgen al decidir abordar el tema de la preparación para la jubilación, aprendimos del contexto, de la teoría aplicada, de las experiencias y las personas logran identificar la importancia de prepararse para la nueva etapa.

Mi aprendizaje como persona, estudiante, futura profesional en el área, es gratificante, porque más allá de la conclusión del estudio, la experiencia desencadena a nuevas interrogantes que hacen pensar en la necesidad de proyectos de esta índole, para colaborar en la vida de muchas personas y de la sociedad en general. Esta participación como investigadora, tiene un significado especial, porque pude colaborar en la formulación de ideas para la preparación de

*la nueva etapa.* Siento que crecimos juntos, se refleja el progreso de un grupo de compañeros (as) para aprender y enseñar, que espera poner en práctica lo experimentado, porque su meta es vivir de la mejor forma esta nueva etapa de jubilación. Para mí, se abre un nuevo horizonte de oportunidades, con lo que estoy convencida que ésta es la primera investigación de muchas en las que puedo participar. Me llena de satisfacción, que este formato de proceso educativo, pueda ser modificado y adaptado a las necesidades y características de la población con la que se determine aplicarlo, de ahí que es esperanzador que muchas sean las personas beneficiadas con esta investigación, con lo aprendido y con todo lo que no es tangible, pero está inmerso en este gran desafío que concluye satisfactoriamente.

Me siento orgullosa de ser parte de un grupo de personas que ven su futuro vocacional y profesional, enfocado en la colaboración del entorno social y de trabajar por las mejores condiciones de una vida digna para las personas adultas mayores.

## **6.2 Enfoque Gerontológico en la investigación**

La Gerontología, apoya la convivencia social enfocada al desarrollo de las personas adultas mayores, desde su óptica, insta a ampliar las oportunidades para que las personas brinden sus aportes a la sociedad, en el aprovechamiento de sus conocimientos y experiencia, como los capacitadores de la nueva etapa a la que se enfrentan y como consecuencia de su jubilación (Vicente, 2009).

La guía de investigación y los recursos que ofrece la Gerontología, facilitan la oportunidad de crear un contacto real con las personas adultas mayores, para el beneficio de su calidad de vida, al ampliar conocimientos, abrir espacios que permiten hablar, comentar, decidir y crear acuerdos, en actividades propias para su crecimiento personal y social (Martínez T, 2011).

Aprueba, que una de las partes fundamentales de una investigación, es la aceptación que adopten las personas participantes por la persona que guía la misma y así por las actividades que realice, para que se preste un contexto

confortable, respetuoso, comprensivo, relajado y en un ambiente oportuno para ir en búsqueda de los objetivos del programa (Londoño, et al., 2012).

El enfoque gerontológico exterioriza que la salud integral de las personas mayores, debe abordarse desde varios puntos, sin pensar en que la exclusividad de la salud depende de la parte médica o social. Por el contrario, cada persona con el apoyo y soporte calificado, puede intervenir de forma positiva en los cambios, reestructuraciones o adaptaciones que pueda aplicar a sus hábitos, para que posea un estilo de vida más provechoso e integralmente saludable (Vicente, 2009).

La Gerontología desde la investigación cualitativa, destaca la necesidad de integrar espacios de discusión y aprendizaje interdisciplinarios, enfatiza la importancia y relevancia de los estudios en el campo del envejecimiento, que hasta este momento resultan limitados, basta con preguntar acerca de la palabra Gerontología para que las personas aún pregunten "¿y eso qué es?" (López, et al., 2010).

De ahí la importancia de apoyarse en los fundamentos gerontológica, para dar a conocer la relevancia de la aplicación en la estructura de proyectos, investigaciones o propuestas acerca de los procesos de envejecimiento y adaptaciones a los mismos, así como a la etapa de la vejez.

Esto permite analizar las opiniones de las personas, inspiradas en propuestas globales que favorecen la intervención y la continuidad en proyectos de vida (Martínez, 2011).

Con el pasar del tiempo la Gerontología se ha convertido, en una punta de investigación que permite el acercamiento, visualización, escucha y aplicación de sus conceptos, para orientar en la mejoría de una propuesta de bienestar y envejecimiento exitoso en la etapa de vejez.

La importancia de esta relación y acercamiento se argumenta en estudios de gran relevancia en Latinoamérica.

Como lo expone el escritor Pichón-Rivière (1972), al acentuar en uno de sus trabajos "Del psicoanálisis a la psicología social", donde la importancia del apoyo motivacional de las experiencias vividas , crea un esquema de referencias, porque a partir de ellas se construye el mundo real en el que basa la investigación, con las

personas, vínculos, lugares, sus características personales e interacción en su ambiente común, para dar inicio al proceso innovador , en el que culmina con la estrategia del descubrimiento (Quiroga, 2004).

Es decir, al referirse a la investigación de la Psicología Social en su perspectiva analítica, refleja ser la pionera en la reflexión y construcción, para aplicar desde el enfoque gerontológico la importancia de la relación y supervivencia de las personas entre la sociedad y lograr el acercamiento necesario para aplicar una investigación sustentable (Quiroga, 2004).

Desde su ámbito la Gerontología manifiesta lo indispensable del apoyo profesional y académico, para intervenir como equipo competitivo, donde se le permita hacer los planteamientos pertinentes, con la continuidad necesaria para el abordaje de los programas que se deseen aplicar, con el apoyo interdisciplinario que aborde el envejecimiento con una propuesta educativa (Pérez, 2005).

Para esta investigación el enfoque gerontológico tiene un papel muy importante, porque aborda el proceso de jubilación, al dar valor a los nuevos roles que se pueden adquirir dependiendo el grado de independencia y ocupaciones a las que estaba acostumbrada la persona (Vicente, 2009).

Su apertura en investigación, busca formas de comprender eficazmente las dificultades propias del encuentro con la vejez y proceso de envejecimiento, para la población de la investigación en su transición al jubilarse (Pérez, 2005).

La Gerontología aporta el método y procesos de aprendizaje entre la contradicción, aportes, perspectivas y la heterogeneidad de las personas, permitiendo maximizar los aportes e interpretaciones del objeto de conocimiento como una técnica de grupo operativo, para el enriquecimiento de todas las personas participantes del grupo, manifestado desde la práctica del objetivo, con la producción social que se alimenta del conocimiento de la vida cotidiana de las personas (Quiroga, 2004).

### 6.3 Papel de la Gerontología

El crecimiento demográfico ha obligado a la evolución de las prácticas educativas con los grupos de personas adultas mayores. Para crear la necesidad de apoyos tanto educativos, formadores y profesionales que promuevan el desarrollo de la Gerontología, apoyada en campos de estudio como la Gerontología Social y la Psicogerontología. En los últimos treinta años, la educación de las personas mayores se convirtió en un fenómeno organizacional, de práctica social y cultural (Yuni y Urbano, 2005).

El sistema de procesos educativos desde el papel gerontológico, permite la formación de las personas capacitadoras y educadoras, en la alineación de los servicios educativos, en la estructuración de la experiencia, con condiciones de aprendizaje, desarrollo didáctico, diseño curricular y sus respectivas formas de evaluar. Por consiguiente, estimula a la persona mayor desde sus aspectos cognitivos, sus conocimientos culturales, la incorporación y destreza en sus roles sociales y en el desarrollo de su ser integral dependiente de sus características personales (Londoño, et al., 2012).

La Gerontología plantea los principales problemas a los que se enfrenta la persona adulta mayor, toma en cuenta las herramientas desde la perspectiva profesional e interdisciplinaria, para intervenir y mejorar las condiciones en la calidad de vida de la población mayor (Pérez, 2005).

Estimula el proceso en busca del bienestar en lo cotidiano, es decir, poder rescatar las opiniones de las personas, sus ideales, mediante el estímulo del aprovechamiento del tiempo, sin importar el momento o lugar, entre vecinos, en la casa, en la caminata o en el trabajo, colaborar en la búsqueda de sus decisiones para el aprovechamiento de su nueva etapa, como lo es en esta investigación desde el proceso previo a su jubilación (Martínez, 2011).

La Gerontología es una particularidad de intervención social, para ampliar el conocimiento en la asimilación del proceso de envejecimiento (Yuni y Urbano, 2005).

La investigación científica, en los procesos educativos con la orientación de la Gerontología, permite ampliar la comprensión y el conocimiento, como una guía multidimensional, que contenga la perspectiva de la persona, desde su sentir interior, así como su sentir con respecto al ambiente en que se desenvuelve (López, et al., 2010).

Otro punto que enfatiza la Gerontología, es el papel que juega la preparación en temas de educación a mayores, por medio de las técnicas que facilita la Andragogía, con el fin de fortalecer la viabilidad y adaptación de las personas mayores en la aplicación de los procesos educativos.

Con la implementación andragógica, se amplían las oportunidades en educación, al potencializar los distintos formatos, las finalidades y la orientación de los programas educativos y desde el formato contextual, fundamenta la reflexión y actuación de y con las personas adultas mayores (Yuni y Urbano, 2005).

Pero como parte de los aspectos que valora la Gerontología, juega un rol muy importante que recae en reconocer el desarrollo de los valores didácticos que sustentan la práctica educativa para la población adulta mayor (Londoño, et al., 2012).

La Gerontología puede abarcar muchos aspectos en la población adulta mayor, como los procesos emocionales a los que se enfrenta y el comportamiento en la etapa de la vejez (López, et al., 2010).

El desempeño en las actividades profesionales en el área gerontológica, son con el fin de orientar la comprensión desde el proceso de envejecimiento, mismo que se ha visto afectado por distintas limitantes, como la falta de interés de áreas predominantes como: el estado, el campo de la salud o de la promoción de la misma, con esto se obtiene, poca variedad de estudios con veracidad científica, enfocados a la exclusión de ideas, creencias y mitos referidos al envejecimiento, que en tiempos actuales son utilizados para caracterizar a la población adulta mayor (López, et al., 2010).

La Gerontología juega un papel destacable en la edificación y fortalecimiento de las investigaciones y procesos educativos, Piña (2004), en su documento "Gerontología Social Aplicada", describe los siguientes roles que desempeña la



*Gerontología*, gracias a su versatilidad y propuesta interdisciplinaria, que le permite contribuir en la orientación y desarrollo de los proyectos.

1. La Gerontología funge como gestora de la intervención basada en enfoques teóricos, epistemológicos y metodológicos en función del desarrollo, comprensión y adaptación de la persona adulta mayor a su etapa de vejez y a su entorno.
2. Estudia la vejez desde un enfoque interdisciplinario, con el propósito de ampliar los conocimientos y a su vez la práctica profesional, con la misión de permitirle a la persona adulta mayor mejorar su calidad de vida.
3. Es generadora del campo de acción para potencializar el capital individual, social, familiar, comunitario, grupal, en el que se desarrollan las personas adultas mayores, para ampliar y mejorar sus oportunidades en salud, desarrollo humano, social, ambiental y educativo.
4. Es el enlace entre la adaptación, conocimiento y educación de los procesos de envejecimiento, asociada a las distintas etapas, niñez, adolescencia, adultez y vejez, para educar en la convivencia y comportamiento solidario, así como la interacción multigeneracional.
5. Es la ciencia llamada a preparar futuras generaciones, en personas profesionales con el conocimiento y aptitudes óptimas para atender y preparar a las personas en su futura etapa de vejez.

#### **6.4 Labor de la Gerontóloga en su relación con la Persona Adulta Mayor**

Para la persona responsable de la investigación, la Gerontología se convierte en una guía que prescribe los fundamentos del programa instruccional, al indicar la importancia de participar y guiar al grupo, como una persona profesional desde la perspectiva gerontológica y humana al trabajar en el bienestar común de las personas participantes.

Esta investigación se basa en la necesidad de unificar y transmitir ideas desde una visión original, al validar la experiencia teórica-práctica con el grupo de personas participantes, para actualizar y desarrollar el programa instruccional por medio de la administración de los recursos gerontológicos.

En el desarrollo del programa, trata de llevar la información relevante y de conocimiento imprescindible, para que las personas participantes se incorporen y se identifiquen con la persona guía y los temas a considerar.

La Gerontología permite la preparación de las personas profesionales para manejar la información con los límites necesarios, esto permite atender de la mejor manera el derecho de la intimidad de las personas participantes, para proporcionar un encuentro que consienta un ambiente saludable entre las partes, mismos límites que acercan la convivencia para conciliar con la persona adulta mayor (Martínez, 2011).

La base gerontológica apoya a la persona profesional en la estructura y lineamiento de los temas evaluados, sin dejar de lado las características y condiciones en las que se desenvuelve la población mayor en la sociedad, para atender la problemática desde varios puntos que pueden generarse y tener material de apoyo ante las propuestas sostenibles acerca de políticas sociales para esta población (Pérez, 2005).

Hay que destacar que se experimenta un sentido de pertenencia con el proyecto, que permite autoverificar y autorizar el desempeño durante la marcha de las actividades, con elementos propios del conocimiento en el área de la Gerontología, acercando al entendimiento del sentir de la persona mayor.

La Gerontología permite una estructura dinámica que acerca e identifica a la persona guía, con las personas adultas mayores. Obtiene una persona propulsora de ideas e informante, que rescata la importancia de aprovechar los conocimientos en la rama de la Gerontología, para explorar conceptos de interés, con fundamentos propios de la etapa de vejez, interrumpiendo y descartando típicos vocablos que son utilizados para referirse a la persona adulta mayor, como: al infantilizar, limitar capacidades funcionales, sensoriales, emocionales o físicas (Martínez, 2011).

La Gerontología también desempeña distintos roles que evidencian su importancia y trascendencia en la estructura social.

Como ya es conocido la Gerontología es la encargada de analizar los procesos propios del envejecimiento en todas sus dimensiones, como lo son la psíquica, biológica, política, económica, social y educativa.

Propulsora del campo de acción para optimizar el aprovechamiento y disfrute individual, familiar, social en el que conviven las personas adultas mayores y de esta forma regenerar y aumentar su desarrollo y disposición: en salud, desarrollo educativo, social, humano y ambiental.

Es gestora de la intervención en enfoques teóricos, cognitivos y metodológicos que buscan el desarrollo, adaptación y comprensión de la persona adulta mayor a su etapa de vejez y medio que le rodea.

La Gerontología es la conexión entre el conocimiento, la adaptación y educación de los procesos de envejecimiento y contempla diferentes etapas, niñez, adolescencia, adultez y vejez.

Forma, fortalece y educa en armonía y comportamiento solidario, para maximizar la interacción multigeneracional.

Estudia desde un enfoque interdisciplinario, todo lo que contempla el proceso de envejecimiento y etapa de la vejez, con el fin de ampliar los conocimientos y acercar a la persona adulta mayor a una vida de calidad.

Es la ciencia con la responsabilidad y alcance para preparar a las futuras generaciones, en profesionales con el discernimiento y aptitudes idóneas para dar servicio a las personas para su etapa de vejez (Piña, 2004).

El papel que juega la persona encargada del grupo de investigación como futura profesional en el campo de la Gerontología, no es tarea sencilla, la exigencia de una investigación y exposición a la crítica personal y social, permite medir por las personas participantes, la confianza, la preparación, el comportamiento y el aprovechamiento de los recursos humanos y materiales, para plasmar y reflejar los pensamientos y sentidos, es decir, saber utilizar todos los recursos de manera óptica para sacar el mejor provecho posible en beneficio de todos y todas, esto es

parte de la enseñanza que permite la Gerontología, para crear vínculos desde la visión profesional con la persona adulta mayor.

Otro punto que se destaca en la práctica de la investigación es la coherencia con que son tratados los temas, la Gerontología permite preparar a las personas para al trabajo sensible con las personas mayores, esto permite enrumbar el aprendizaje sin imponer temas que aunque no sean relevantes para la población, puedan ser tratados como principales, siempre se maneja un ambiente asertivo, donde se intervienen como interés principal los temas propuestos por las personas y se incentiva la comunicación interpersonal. Al brindar un espacio de confianza, autonomía y bienestar, es la mejor estrategia utilizada (Martínez, 2011).

El papel de una persona que guía una investigación en Gerontología y que convive con el desarrollo de la persona adulta mayor, tiene la atención puesta en lo que es importante, que no siempre viene de la mano de una metodología o un instructivo. La confidencialidad y la responsabilidad con que se debe desenvolver, son parte de las obligaciones como responsables al trabajar con grupos de personas mayores, así como la importancia en la sensibilización humana con que se expresa, saber detectar el momento preciso para realizar las pautas necesarias y de esta forma extraer de las personas sus expresiones al tiempo que consideren óptimo (Londoño, et al., 2012).

No deben creer que siempre tienen el poder al controlar las intervenciones, más bien son personas facilitadoras en convivencia con las personas participantes, sin minimizar el papel ni conocimiento profesional (Martínez, 2011).

La labor de la Gerontología en la preparación del nuevo músculo de profesionales, permite capturar las capacidades de las personas con un interés social, para formarles en su ciencia, al ser la función de estos y estas nuevas profesionales la participación activa en los diseños de los procedimientos, de la organización para incorporar desde una visión profesional a la población adulta mayor y al entorno en el que se desenvuelven (Martínez, 2011).

Este nuevo músculo profesional en Gerontología es el llamado a informar acerca de la importancia de atender, respaldar y promocionar a la persona adulta mayor, dentro de la red social en que se desenvuelven e interactúan, difundir las

características objetivas que les describen, razón para que sean atendidas sus necesidades y amplíen sus conocimientos desde la figura profesional, con bases éticas fundamentadas en las investigaciones y conocimientos de la etapa de la vejez y proceso de envejecimiento (López, et al., 2010).

Como gerontólogas y gerontólogos, unas de las grandes responsabilidades es incentivar el empoderamiento en las personas adultas mayores, en función de actividades integradoras, que permitan estimular la participación en un conjunto mixto de personas, como la familia y el resto de las personas que les rodean (Martínez, 2011).

La capacitación que aporta la Gerontología, se convierte en una herramienta sustancial para brindar el servicio profesional que demanda la población. Esto aumenta las competencias con las que puede trabajar el personal profesional, al estar a la vanguardia de los temas de interés y al poder combinarlos con las nuevas propuestas de la población mayor, apoderándose de nuevos roles y con la asistencia confiable en el desempeño de las labores (Londoño, et al., 2012).

La base gerontológica estimula al profesional en Gerontología, en la creación y solidez de políticas sociales, que apoyen la conveniencia de la persona adulta mayor desde el marco de sus necesidades, pero no sólo de las básicas, sino también de todas las que representen estímulos positivos en su calidad de vida, con estrategias en relación de la problemática real propia del envejecimiento y de la vejez. Promoviendo la intervención profesional. Con el planteamiento de propósitos, en programas sustentables en su planificación, tiempo, continuidad y abordaje interdisciplinario (Pérez, 2005).

La asistencia que brinda la Gerontología, asociada con el empuje y visión de la persona profesional, dan vida y apoyo a los grupos de personas mayores en sus proyectos vitales, es imprescindible, oxigenar con ideas, propósitos y orientaciones reales, objetivas y tangibles, pero siempre con un horizonte de metas y expectativas propias de la sensibilidad personal hacia la persona adulta mayor (Martínez, 2011).

Por la formación en Gerontología, la persona profesional está capacitada en el desempeño laboral como:

6. La inspección y supervisión de los lugares que brindan atención, o domicilio a las personas mayores.
7. Ser profesionales de diseño, formación y orientación en programas de preparación para las personas prejubiladas y jubiladas.
8. Liderar proyectos interdisciplinarios para la intervención integral e intergeneracional de las personas adultas mayores.

Y con todas estas fortalezas, promocionar el envejecimiento activo, crear profesionales y solidez laboral con la capacidad de afrontar la transición epidemiológica y demográfica de la situación país, construcción de espacios de convivencia humana saludable desde la democracia, la ética, tolerancia, autonomía, solidaridad, economía y diversidad (Londoño, et al., 2012).



## **CAPITULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **7.1 Conclusiones**

Al concluir este estudio, es importante señalar que los objetivos propuestos se logran, dado que se estableció el Programa Socioeducativo para la Planificación de un Proyecto de Vida en la Etapa de Prejubilación, para las Personas Trabajadoras de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.

Las personas del grupo lograron identificar las diferencias del concepto de vejez y envejecimiento, sin embargo, siempre relacionaron los mismos, a un cierto grado de dependencia, poco a poco con los ejemplos descartaron estereotipos y prejuicios que asociaban a los conceptos sin ser conscientes de ello.

En el grupo se relacionó la jubilación con la vejez, la percepción fue significativamente positiva, porque lo reconocen como otra etapa en la que pueden aprovechar el tiempo libre para dedicarse a realizar otras tareas o actividades que les gusta, como ejecutar trabajos al ser sus propios jefes, hacer actividad física, realizar pasatiempos o continuar con estudios.

Con el grupo se logró determinar que desean aprovechar su jubilación para descansar, pero que necesitan realizar actividades que les permita explotar sus conocimientos y compartirlos, al realizar actividades productivas, como dar clases de los temas en los que tienen amplia experiencia.

El grupo definió con propiedad el concepto de jubilación, tanto para el proceso de preparación en el que se encuentran, así como su visualización de personas jubiladas, destacaron el tiempo que deben aprender a utilizar y la importancia de preparar su adaptación a la nueva etapa en su casa y al dejar el trabajo con sus compañeros, responsabilidades y actividades sociales.

Al abordar los temas de prejuicios y estereotipos que envuelven el concepto de vejez, las personas del grupo reflejaron gran interés, porque consideran no estar al tanto de todo lo que pueden influenciar estos temas en su forma de afrontar la

etapa de vejez, consideran que al tener una perspectiva realista y objetiva de los temas, esto pueda influir de forma positiva para educar desde sus experiencias a las personas con las que interactúan y que igual que ellos y ellas conozcan de estos temas.

Las personas expresaron su interés en que la sociedad comprendan que no todas las personas tienen los mismos gustos por llegar a la etapa de la vejez, expresaron necesitar más gama de actividades que les pueda entretener.

Se manifiesta sobre los beneficios de invertir desde la actualidad en una buena nutrición para la llegada de la vejez, motivadas en las ganancias saludables que esto significa.

Las personas necesitan ampliar sus conocimientos para implementar formas saludables e higiénicas de manipular y almacenar los alimentos que consumen para prevenir enfermedades, estar al día con las referencias de sus médicos y conocer los alimentos que pueden consumir de acuerdo a sus particularidades.

Las consecuencias provocadas por una mala higiene bucodental en las personas mayores, toman un sentido muy personal en el grupo, las personas desean invertir tiempo y dinero para prevenir problemas bucales, porque reconocen lo delicado que es el tema. Determinan que tener una mala higiene bucodental puede provocar otras enfermedades indirectas que pueden prevenir con técnicas de higiene bucal y visitar periódicamente a la persona especialista en odontología.

El tema de la actividad física como parte de una estructura saludable para evitar enfermedades, es la conclusión a la que se inclina el grupo, esto es importante desde la visión gerontológica porque visualiza un envejecimiento activo y saludable, pero hace falta apoyar esta visión con ejemplos de actividades, individuales y en grupo que fortalezcan los conocimientos de las personas para que disfruten y aprovechen de la mejor manera el tiempo activo, libre y de recreación.

Prepararse previamente a la jubilación con actividades recreativas que puedan compartir con su red de apoyo más cercana, familia, vecinos, por mencionar algunas, puede convertirse en un incentivo de seguridad para afrontar y disfrutar del proceso de cambio.

En la empresa se invierten recursos y tiempo para abordar temas de salud y alimentación, lo cual es un gran aporte para los beneficios de las personas. El interés del grupo incurre en tener sesiones personalizadas o en grupos pequeños con el personal de salud antes de la llegada de su jubilación.

Existen comentarios prejuiciosos, despectivos y excluyentes expresados indirectamente y en forma de broma, por algunos (as) compañeros (as) de las personas participantes, basados en su condición de personas próximas a jubilarse, las cuales crean un ambiente tenso y desmotivante. Afortunadamente es una minoría de las personas que se presta para este tipo de comentarios.

La repetición de expresiones prejuiciosas, por parte de las personas de la empresa o ajenas a ella para las personas próximas a jubilarse, pueden debilitar significativamente la adaptación de las personas al proceso de jubilación, encallando su disposición de afrontar y coexistir en su nueva etapa.

Las personas mayores tienen el deseo de aprender y compartir sus conocimientos, esto beneficiaría el intercambio de estrategias que optimicen el tiempo de trabajo y construyan compromisos laborales y sociales sólidos, el ambiente puede cambiar a actitudes y conductas más eficientes y satisfactorias en el trabajo.

Existe un sentimiento de compromiso y alto grado de responsabilidad por el trabajo que realizan, que consideran ha aumentado con el paso de los años, acompañado de esto, la experiencia les permite solventar las necesidades que requieren sus labores, justifican las capacidades que se transforman consecuencia del proceso de envejecimiento.

Las personas conocen superficialmente que existe una ley para las personas adultas mayores, sin embargo, desconocen que abarca puntos que pueden ser de gran beneficio para las personas del grupo, incluso desde el momento en que se encuentran actualmente.

Las personas desconocen que entre los derechos y beneficios que respalda la Ley 7935, está la preparación de las personas en su etapa de prejubilación, para prever su adaptación a la vejez con calidad de vida, se muestran satisfechas al sentir que el apoyo tiene fortaleza.

Una de las necesidades reflejadas es conocer más acerca de la Ley 7935, porque consideran relevante asesorarse de los beneficios y derechos a los que tendrán acceso, así como poder aprovechar ese conocimiento para formar un ambiente laboral en la empresa, más seguro, acondicionado para realizar sus labores y que sean de acuerdo a sus necesidades físicas y emocionales.

Visualizar con realismo la transición de crisis, los factores y cambios determinantes en el proceso de jubilación, atenuará el impacto que representa, afrontándose con serenidad, al contribuir en la buena planificación de un proyecto de vida apropiado a sus necesidades reales.

La familia como red de apoyo y la comunicación entre la persona jubilada es fundamental para una buena adaptación a los cambios, para expresar dudas, intereses y necesidades antes, durante y posterior al proceso de jubilación.

Se evidencia el desconocimiento en detalle de las etapas en las que se afronta el duelo ante la pérdida de una persona o algo que se estima. Al culminar el abordaje del tema las personas logran comparar experiencias de su vida en las que se reflejan algunas de las etapas. Lograron relacionar las etapas del duelo con las experiencias que afrontarán al desvincularse de la vida laboral en su proceso de jubilación. Esta percepción les ayudará a tener una visión más realista de los sucesos y entenderán que son etapas que se deben vivir para obtener un ambiente saludable y de aceptación por el nuevo momento en sus vidas.

El análisis de las etapas del duelo a las que se pueden enfrentar las personas jubiladas, permite comprender que el paso de la vida laboral a la vida de jubilados, puede ser complicado y reflejarse en algunas de las etapas analizadas, la preparación previa les puede traer resultados positivos más que consecuencias negativas.

El experimentar las etapas del duelo que se presenten al perder amistades, familiares o enviudar, son situaciones que se vuelven más comunes al emprender la vida de persona jubilada, el poder reconocer el proceso de las etapas que representa vivir el duelo, les permitirá prepararse y sobrellevar lo que representan en la vida de cada persona los acontecimientos de pérdida.

El proceso de jubilación representa un cambio, pero las personas participantes tienen una visión positiva de las ventajas que pueden obtener de su tiempo libre y conocimiento en esta etapa, conscientes de lo doloroso que puede resultar por un tiempo, pero reconocen que las actitudes positivas ante el evento de la pérdida, tendrá como resultado un proceso saludable al cambio.

Las personas jubiladas que hayan preparado o visualizado una vida futura, cargada de actividades que cubran su tiempo de ocio, en programas lúdicos, al aprovechar las capacidades personales, corporativas, familiares y sociales, estarán integradas al entorno que les rodea de forma saludable.

La preparación para la etapa de jubilación vista con serenidad, madurez y con optimismo, es la mejor forma de disposición para participar de los programas de preparación, en conveniencia con el esfuerzo con el que apoye la empresa, se obtendrán resultados positivos para ambas partes.

Con lo abordado en la investigación, se determina que los procesos educativos de preparación para la jubilación, permiten aumentar la confianza, minimizan la ansiedad, aumentan las expectativas de las personas por estar al tanto de su salud, aspectos legales, educación, en su economía, sin dejar de lado sus vínculos sociales, emocionales y sentimentales.

El impacto que representa el Programa Socioeducativo desarrollado en esta investigación, es el resultado de la participación de las personas participantes, diseñado con los aportes recopilados en el diagnóstico, donde la materia prima, son los temas abordados por las personas en su etapa de prejubilación, al exponer lo que consideran como temas importantes para cada persona, como sus necesidades e intereses aplicados a los temas del programa.

Es importante resaltar las ventajas de aplicar la metodología participativa con técnicas grupales, porque permite la generación de soluciones positivas de forma rápida y fácil, accede a un proceso creativo de reflexión y diálogo tanto por parte de las personas participantes como de la facilitadora, evita un ambiente rutinario.

Para finalizar las conclusiones es importante destacar el rol de la investigadora, que funge como punto de contacto entre las personas participantes, la teoría y las actividades. Es un lazo de información ante las consultas y respuestas que se generan en el desarrollo del estudio, así como de la interpretación de la realidad socioeducativa y de la construcción de la estructura de la investigación.

Las personas integrantes del grupo se caracterizaron por sus roles de comunicación, de acuerdo a la propuesta de Pichón (2002), se expresaron cómodos (as) al relacionar cada punto de la propuesta, se percibe una mayor integración, misma que se refleja en la concordancia al definir los objetivos que desean alcanzar, se unen para aportar ideas y mejoran la comunicación continuamente, expresan su satisfacción por el aprendizaje alcanzado, se concluye en confirmar que la experiencia y proceso es un logro positivo para todo el grupo.

## **7.2 Recomendaciones**

Es relevante que la Empresa de Servicios Públicos de Heredia, desarrolle campañas que fortalezcan el concepto de vejez y envejecimiento en las personas, indiferentemente de la edad, para que puedan visualizar los cambios y adaptaciones



con parámetros comunes y normales, sin crear prejuicios que puedan lastimar o perjudicar a las personas adultas mayores, o para efecto de la investigación a personas próximas a jubilarse.

El Departamento de Recursos Humanos, encargado del Programa de Preparación para la Jubilación, debe fortalecer el concepto de envejecimiento y vejez, enfocado en sus cambios biopsicosociales, caracterizados cada uno de ellos con actividades prácticas para su mejor comprensión.

Las personas necesitan contar con personal profesional en la rama de la educación y formación de las personas mayores, para que intervengan en los procesos de preparación y afrontamiento en la etapa de la jubilación.

La preparación de la persona al jubilarse debe ser responsabilidad de sí mismos (as) en paralelo con la preparación de sus familiares para lograr un equilibrio durante el proceso. Este apoyo puede brindarlo la empresa en la que laboran con el personal encargado de los proyectos de preparación para la jubilación.

La empresa es la llamada a crear la apertura de talleres familiares que, en conjunto con los talleres de preparación para la jubilación, incorporen la red de apoyo familiar o aquella que tenga ese rol para la persona en proceso de jubilación, esto creará una adaptación previa para buscar un equilibrio saludable para el proceso del cambio. Para esto es importante que la Empresa de Servicios Públicos de Heredia, desde su Programa de Preparación para la Jubilación, incorpore a la familia con regularidad y con talleres específicos para el grupo familiar. Debe existir un acercamiento con los (as) miembros (as) de la familia que pueden participar, preferiblemente con quien se relaciona comúnmente la persona próxima a jubilarse.

A los grupos de personas en etapa de prejubilación, les puede ampliar su seguridad de preparación, contar con información de las distintas actividades y lugares frecuentados por las personas jubiladas, para participar de actividades productivas, recreativas y de actividad física, con el propósito de que puedan

*conocer previamente* la dinámica de estos sitios, para determinar de acuerdo a sus características personales, preferencia, tiempo disponible, ubicación geográfica por mencionar algunas, la que mejor se adapte a sus necesidades y gustos. Sin dejar de lado la seguridad que ofrece el acercamiento con los miembros de la familia que también forman parte de la transición, para que exista equilibrio entre los cambios y se obtenga un ambiente comprensivo durante el proceso educativo.

Esta información puede ser recopilada por las personas encargadas de impartir el curso de Preparación para la Jubilación, al consultar horarios, requisitos y ubicación de centros diurnos en el área, cursos y actividades para personas adultas mayores. Las Universidades como la Nacional y de Costa Rica desarrollan programas específicos para el progreso, aprendizaje y recreo de ésta población que se pueden aprovechar más.

El grupo facilitador de desarrollar el Programa de Preparación para la Jubilación de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia, debe indagar durante el proceso entre las personas participantes, cuáles son las actividades que les gusta y les gustaría realizar, ocupar su tiempo libre, de ocio o productivo para ampliar la cantidad de oportunidades de integración en actividades provechosas, recreativas, sociales, espirituales, sin generalizar el gusto por la participación en actividades comunes o tradicionales, que actualmente se desarrollan con estos grupos, preferiblemente con el apoyo de profesionales que les orienten de acuerdo a sus características.

Plantear en los talleres desarrollados por el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia, la incorporación de una persona profesional en el campo de nutrición para personas adultas mayores, para hacer referencia a la manipulación, higiene y almacenamiento de los alimentos, e instruir en la adquisición de alimentos saludables desde las posibilidades económicas de cada persona.

El programa desarrollado para los (as) colaboradores (as) de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia, debe de incrementar el conocimiento de las personas

próximas a jubilarse en el tema del Autocuidado, con el fin de promocionar la prevención de enfermedades y brindar un sentimiento de independencia en lo que respecta a la salud de cada persona, siempre con el respaldo de profesionales en el área de la salud y Gerontología, en apoyo del Departamento de Recursos Humanos gestor del programa.

La Empresa de Servicios Públicos de Heredia debe incentivar e invertir en el rescate de la convivencia de las personas prejubiladas en actividades recreativas, que puedan compartir con sus compañeros y compañeras de su trabajo, su familia o red de apoyo más cercana, por medio de convivios o ferias abiertas al público en un ambiente sano, de relajación y aprendizaje fundamentado en la interacción.

La preparación para la jubilación desde el entorno laboral, maximiza las posibilidades de la adaptación al proceso, sin embargo, las personas deberían prepararse para vivir las etapas de la vida y asimilarlas de una forma natural, con positivismo, las actitudes negativas privan de la plenitud de la experiencia en su etapa de jubilación.

Es importante que se forme un equipo de trabajo y toma de decisiones desde una visión empresarial, que incorpore a las personas involucradas en los procesos de preparación para la jubilación y el Departamento de Recursos Humanos para valorar la posibilidad de incorporar a todas las personas de la empresa, que puedan aportar desde su enfoque profesional, conocimiento a los grupos de preparación para la jubilación, para aumentar el aprovechamiento de recursos y de información.

Planificar un proceso educativo dirigido al personal joven de la empresa, para concientizar acerca de la percepción e importancia de las personas mayores que laboran en la misma, desde sus aportes profesionales y sociales.

Sensibilizar a las personas trabajadoras de la empresa, para que aprecien y eviten descalificar a sus compañeros y compañeras en la etapa de prejubilación, es un buen paso para crear un ambiente comprensivo y saludable para el desempeño laboral y el entorno social en que se desenvuelven ambas partes.

Tomar en cuenta las opiniones de las personas próximas a jubilarse en la Empresa de Servicios Públicos de Heredia, así como involucrarlas en la toma de decisiones y actividades de capacitación para actualizar sus conocimientos, esto le permitirá a la persona sentir empoderamiento de su función como parte de la empresa, sin pensar en su edad, sentirse importante y comprometida, tener como resultado confianza en sí misma, permitiéndoles a las personas más jóvenes visualizar el rol de sus compañeros afianzando la importancia que representan en la empresa.

Ampliar espacios específicos para las personas mayores de la empresa, para que participen de actividades educativas de fortalecimiento y actualización de temas relacionados a sus labores, como también brindar oportunidades de participación y educación en temas que las personas mayores propongan, que puedan beneficiar su ambiente laboral y social, sin tener que ser temas laborales, con espacios de retroalimentación con personal más joven.

Desde los talleres de preparación para la jubilación y los Departamentos de Recursos Humanos, es importante acrecentar la confianza, la autoestima y ampliar la realidad social a la que se enfrentan las personas próximas a jubilarse, para que logren concientizar que en ocasiones se encontrarán en la empresa o fuera de ella, con personas que hacen comentarios inapropiados con respecto a las personas mayores, prejubiladas o jubiladas, con el fin de que puedan comprender las situaciones y actuar de una forma positiva e inteligente ante ellas, sin sentirse vulnerables u ofendidas.

El Departamento de Recursos Humanos debe enfocarse en estudiar las condiciones del espacio laboral, para que se adapten a las funciones y espacios físicos correspondientes a las características laborales de las personas mayores de la empresa, para que su desempeño, profesional, social y emocional sea óptimo y puedan prevenir lesiones físicas y emocionales. Esto en función de los recursos que aporta la empresa para actividades de mejoras en espacios integrales.

Estimular y respaldar a las personas trabajadoras con nuevos espacios educativos en la empresa, posterior a su jubilación, se puede crear un puente de aprovechamiento para ambas partes, las personas que se jubilarán sabrán que a futuro pueden compartir sus conocimientos sintiéndose útiles, hasta puede significar un ingreso económico si la empresa así lo planteara y la empresa se vería beneficiada al trasladar las bases de los conocimientos al personal más joven y con poca experiencia.

Involucrar a instituciones como el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM), a la Asociación Gerontológica Costarricense (AGECO), resultaría de gran respaldo para ampliar con ejemplos los temas que corresponden a la Ley 7935, para que las personas puedan conocer, aplicar y hacer valer sus derechos y deberes entre la sociedad. De esta forma ampliará su actitud empoderada y podrá enfrentar las situaciones que afrontará en la etapa de la vejez con un respaldo legal.

Contar con acceso a con profesionales instruidos en el campo legal relacionado directamente a la persona adulta mayor y la Ley 7935, mejora, fortalece y aclara los temas que abarca la Ley, para ser analizados de forma simple y de mejor comprensión.

Las relaciones interpersonales y las que se refieren a temas sensibles y emotivos como el duelo, son más delicados al tratarlos por las emociones que pueden desencadenar, preferiblemente tratarlos con grupos más pequeños o incluso individualmente con personal profesional en el tema.

El proceso educativo de preparación, debe ser dirigido e instruido por personas profesionales en el campo, para disminuir el impacto del proceso con los aportes y conocimientos que refuercen el mismo, crean un balance, entre el contexto que haya enfrentado la persona, su vida social y las condiciones laborales.

Los y las profesionales en Gerontología deben explotar su vocación y responsabilidad profesional, académica y social, para indagar y encontrar la mayor

cantidad de herramientas que colaboren a intervenir a la persona adulta mayor y potencializar una vida con calidad.

Para desarrollar un proceso educativo como el de esta investigación, es necesaria la disposición completa de energía, vocación, ética, respeto, comprensión, conocimiento académico, sentimiento de colaboración y apertura de aprendizaje, de la persona que ejecute el proceso como facilitadora o moderadora, para que el encuentro con el grupo sea en un ambiente tranquilo, de transparencia y de beneficio en conocimiento y aprendizaje para ambas partes.

Es importante incentivar la propuesta de este tipo de investigaciones, respaldada con la información que se genera en la Maestría en Gerontología de la Universidad de Costa Rica, para que día a día aumenten las posibilidades de literatura e investigaciones que faciliten la consulta y que apoyen futuros trabajos en la búsqueda de la calidad de vida de las personas adultas mayores.



## BIBLIOGRAFÍA

- Abarca, S. León, M. (1990). La jubilación: conceptos básicos. Expectativas y aprensiones. San José: EDNASASS-CCSS.
- Aguilar, Y y Gamboa, Y. (2007). Influencia Sociofamiliar de la Jubilación en las Maestras Pensionadas. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Sociología. San José: Universidad de Costa Rica.
- Amén, R. (2002). Comparta y Disfrute en la Jubilación. Informe de sistematización sometido a la consideración de la Comisión del Programa de Gerontología para optar por el grado de Magister en Gerontología. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Antillón, et al. (2011). Ley Integral para la Persona Adulta Mayor y su Reglamento. Investigaciones Jurídicas S.A. San José, Costa Rica.
- Aparicio, A. Palacios, W. Martínez, A. Ángel, I. Verduzco, C. Retana, E. (2016). El cuestionario. Métodos de Investigación Avanzada. Recuperado de [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/Met\\_Inves\\_Avan/Presentaciones/Cuestionario\\_\(trab\).pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Cuestionario_(trab).pdf)
- Aréchiga, et al. (1999). El envejecimiento sus desafíos y esperanzas. Editorial, Siglo XXI. México D.F, México.
- Aréchiga, H y Cerejido, M. (1999). El envejecimiento: sus desafíos y esperanzas. Madrid, España.
- Aymerich, M. Planes, M y Gras, M. (2010). La adaptación a la jubilación y sus fases: Afectación de los niveles de satisfacción y duración del proceso adaptativo. Anales de Psicología, 1 (26), 80-88. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps/article/view/91981>
- Badey, C y R,Vonk. (2016). Cuando el carácter se vuelve difícil con la edad. Cómo ayudar a nuestros padres sin morir en el intento. Editorial De Vecchi. Madrid, España.
- Bayés, R. (2009). Vivir guía para una jubilación activa. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Barcelona, España.

- Bazo, M y García, B. (2005). *Envejecimiento y sociedad: una perspectiva internacional*. Editorial Médica Panamericana. 2 edición. Buenos Aires, Argentina.
- Becerra, O. (2012). *Elaboración Instrumentos de Investigación*. Recuperado de <https://nticsaplicadasalainvestigacion.wikispaces.com/file/view/guia+para+el+aboracion+de+instrumentos.pdf>
- Bermejo, L. (2004). *Gerontología Educativa. ¿Cómo diseñar proyectos educativos con personas mayores?* Editorial Médica Panamericana. Argentina.
- Bermejo, L. (2010). *Envejecimiento Activo y Actividades Socioeducativas con Personas Mayores*. Editorial Médica Panamericana. Madrid, España.
- Boggino, N y Rosekrans, K. (2004). *Investigación-Acción: reflexión crítica sobre la práctica educativa: orientaciones prácticas y experiencias*. (1). Rosario: Homo Sapiens, 2004.
- Calderón, Z y Villanueva, D. (1996). *Campaña Interna de Comunicación dirigida a los pre-jubilados y pre-jubiladas de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Ciencias de la Comunicación Colectiva. San José: Universidad de Costa Rica.
- Camacho, E y Vega, C. (2014). *Auto cuidado de la salud*. Editorial Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. 1 Edición. Guadalajara, México.
- Campos, C. Contreras, E y Rodríguez, M. (1998). *Preparación para la Jubilación en la Empresa Privada: DEMASA*. Trabajo Final de Graduación bajo la modalidad de Proyecto para optar por el grado de Licenciatura En Trabajo Social. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Campoy, T y Gomes, E. (2015). *Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos*. Manual básico para la realización de tesinas, tesis y trabajos de investigación. Dialnet. Capítulo 10. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3958499>
- Castrillón, M. (1995). *Impacto Psicosocial de la Jubilación: Estudio con prejubilados y jubilados* Instituto Costarricense de Electricidad (ICE). Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología. San José: Universidad de Costa Rica.

- CONAPAM. (2011). Incorporación de las personas adultas mayores en la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez. *La Voz de los Mayores*, n. (8).22.Costa Rica.
- CONAPAM. (2017). Programas Nacionales. Programas, proyectos o servicios dirigidos a las personas adultas mayores por parte de instituciones públicas. Recuperado de [//www.conapam.go.cr/mantenimiento/PROGRAMAS-PROYECTOS-SERVICIOS.pdf](http://www.conapam.go.cr/mantenimiento/PROGRAMAS-PROYECTOS-SERVICIOS.pdf)
- De Natale, M. (2003). *La edad adulta. Una nueva etapa para educarse*. Madrid, España
- Definición de lluvia de ideas. (2015). Definición ABC. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/comunicacion/lluvia-de-ideas.php>
- Diccionario de la Lengua Española. (2012). Real Academia Española. Recuperado de [http://buscon.rae.es/drae/?type=3&val=necesidad&val\\_aux=&origen=REDRAE](http://buscon.rae.es/drae/?type=3&val=necesidad&val_aux=&origen=REDRAE)
- Distribución porcentual adulto mayor. (2014). C03 Distribución porcentual de la población de 60 años por condición de asegurados 2010-2013. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/enaho/result/adultMayor.aspx>
- Eguiluz, L. (2003). *Dinámica de la familia. Un enfoque psicológico sistémico*. México D.F, México.
- Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A. (2014). Información corporativa. Visión, misión y valores. Recuperado de <https://www.esphsa.com/site/?q=mision-vision-y-valores>
- Envejecimiento en red. (2014). Jubilación: la jubilación, una oportunidad. Recuperado de <http://envejecimiento.csic.es/documentacion/informes-tematicos/especiales/jubilacion/pyr.html#j21>
- Estado de la región. (2013). *Estadísticas de Centroamérica (2013). Indicadores sociales*. San José, Costa Rica.

- Fàbregues, S y Hélène, M. (2016). El grupo de discusión y la observación participante en psicología. Universitat Oberta de Catalunya. Recuperado de [http://femrecerca.cat/sfabregues/files/pid\\_00178038-3.pdf](http://femrecerca.cat/sfabregues/files/pid_00178038-3.pdf)
- Folgueiras, P. (2009). Métodos y técnicas de recogida y análisis de información cualitativa. Universidad de Barcelona. Recuperado de [http://www.fvet.uba.ar/postgrado/especialidad/power\\_taller.pdf](http://www.fvet.uba.ar/postgrado/especialidad/power_taller.pdf)
- Fontas, et al. (2015). La técnica de los grupos focales en el marco de la investigación socio – cualitativa. Recuperado de <http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/profesoras.htm>
- García, F. (2005). Vejez, envejecimiento y sociedad en España, siglos XVI-XXI. Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. España.
- García, T. (2003). Etapas del Proceso Investigador: Instrumentación. El cuestionario como instrumento de investigación. Recuperado de [http://www.univsantana.com/sociologia/El\\_Cuestionario.pdf](http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf)
- Gil, A. (2010). Tratado de Nutrición. Composición y calidad nutritiva de los alimentos. Editorial Médica Panamericana. 2 edición. Madrid, España.
- Gómez, L. (1983). Adaptación al Cambio Permanente Gerocultura. Asociación Gerontológica Costarricense. San José, Costa Rica.
- Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Editorial Brujas. Córdoba, Argentina.
- Gurdián, A. (2007). El paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa. San José, Costa Rica.
- Hamui, A y Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. Investigaciones en educación médica. Universidad Nacional Autónoma de México. México D.F, México.
- Heinemann, K. (2003). El ejemplo de las ciencias del deporte. Introducción a la Metodología de la Investigación Empírica. Editorial Paidotribo. Barcelona, España.
- Hernández, R. Fernández y C. Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw-Hill Interamericana. 4 Edición. México D.F, México.

- Hidalgo, J. (2001). *El Envejecimiento Aspectos Sociales*. Editorial Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Historia de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A. (2012). *Filosofía Empresarial*. Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales. (2008). *Guía para una jubilación satisfactoria*. Madrid, España.
- Inventario por edad. (2012). *Recursos Humanos*. Empresa de Servicios Públicos de Heredia.
- Iñón, C. (2016). *Vectores del cono invertido*- Dr. Enrique Pichón Riviére. Recuperado de [http://www.academia.edu/8754329/VECTORES\\_DEL\\_CONO\\_INVERTIDO\\_Dr.\\_Enrique\\_Pich%C3%B3n\\_Rivi%C3%A8re](http://www.academia.edu/8754329/VECTORES_DEL_CONO_INVERTIDO_Dr._Enrique_Pich%C3%B3n_Rivi%C3%A8re)
- Jara, O. (1998). *Para sistematizar experiencias: una propuesta teórica y práctica*. San José: Centro de Estudios y Publicaciones Alforja. 3 edición. San José, Costa Rica.
- Jiménez, A. (2013). *Creando valor...a través de las personas*. Ediciones Díaz de Santos S.A. Madrid, España.
- Jiménez, Flor. (2008). *Envejecimiento y Calidad de Vida. Módulo 1. Programa de Gerontología*. Editorial Universitaria Estatal a Distancia. San José, Costa Rica.
- Kawulich, B. (2005). *La observación participante como método de recolección de datos*. Vol (6). *Forum: Qualitative Social Research*. Recuperado de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/466/99>
- Knowles, M. (2007). *Andragogía. El aprendizaje de los adultos*. Editor Alfaomega. México.
- Lewin, et al. (1997). *La investigación acción participativa inicios y desarrollos*. Consejo de Adultos de América Latina Universidad Nacional de Colombia. Lima, Perú.
- Lexartza, L y Román, I. (2010). *Trabajo decente y corresponsabilidad social en el cuidado. Derechos de las personas adultas mayores y personas con*

- discapacidad. Retos en el camino hacia la igualdad. Organización Internacional del Trabajo. Costa Rica. San José.*
- Ley Integral para la Persona Adulta Mayor N° 7935 (Costa Rica). (1999). Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor. Recuperado de <http://www.conapam.go.cr/leyes.asp>
- Ley N° 1152. (2013). Artículo 1º. Ley General de Distribución de la Lotería Nacional. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Recuperado de <http://www.conapam.go.cr/pdf/Ley1152.pdf>
- Ley N° 5662. (2013). Artículo 4º. Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Recuperado de <http://www.conapam.go.cr/pdf/Ley5662.pdf>
- Londoño, et al. (2012). Programa de Gerontología Proyecto Educativo. Universidad del Quindío. Colombia.
- López, et al. (2010). Aportaciones de la Investigación Cuanti-cualitativa a la Psicogerontología. III Congreso Ibero-americano de Psicogerontología.
- López, G y Herrera, R. (2004). Envejecimiento poblacional y convivencia de las personas de edad costarricenses. Evolución demográfica de Costa Rica y su impacto en los sistemas de salud y pensiones. San José: Academia de Centroamérica.
- López, R y Deslauriers, J. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación de Trabajo Social. Artículo N° 61. Margen.
- Lluvia de ideas. (2015). Técnicas didácticas. Centradas en el grupo. Recuperado de <http://hadoc.azc.uam.mx/tecnicas/lluvia.htm>
- Mapa de Heredia. (2013). Google maps. Recuperado de <http://maps.google.co.cr/maps?hl=es-419&tab=wl>
- Martínez, E. (2011). Segunda parte. Hay mucha vida después de los 50. Tarragona, España.
- Martínez, T. (2011). La Atención Gerontológica Centrada en las Personas. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Mata, A. (2001). Algunos factores que facilitan el ajuste de la persona a la jubilación. Anales en Gerontología, Vol (3), Costa Rica: Universidad de Costa Rica.



- Medina, M y Ruiz, M. (2000). Políticas sociales para las personas mayores en el próximo siglo. Universidad de Murcia. Murcia, España.
- Melgosa, J y Melgosa, A. (2006). Para la pareja. Una relación estable para toda la vida. Editorial Safeliz. Madrid, España.
- Mella, O. (2000). Grupos Focales. Técnica de Investigación Cualitativa. CIDE. Santiago, Chile.
- Meza, M. y Villalobos, E. (2008). La crisis de la jubilación como una oportunidad educativa. México D.F. México.
- Mishara, L y Riedel, G. (2000). Introducción al proceso de envejecimiento. El proceso de envejecimiento. Madrid: Ediciones Morata. España.
- Monbourquette, J. (1999). A cada cual su misión. Descubrir el proyecto de vida. Ottawa, Canadá.
- Montilla, E. (2004). Viviendo la tercera edad. Un modelo integral de consejería para el buen envejecimiento. Editorial CLIE. Barcelona, España.
- Moragas, et al. (2007). Estudio: Prevención Dependencia. Preparación Para la Jubilación – Dos. GIE Grupo Investigación Envejecimiento Parque Científico de Barcelona. Recuperado de <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/moragas-prevencion01.pdf>  
<http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/moragas-prevencion-01.pdf>
- Moragas, R. (2012). Jubilación Siglo XXI. Salud, dinero y amor. Palibrio, España.
- Moreno, D. (2013). Guía para el Instructor. Módulos Transferibles de Entrenamiento en Ciencias Ambientales para Promotores. Instituto Nacional de Ciencias de la Salud Ambiental Programa de Investigación Superfund. Universidad de Arizona, Estados Unidos.
- Murillo, J. (2003). Talleres recreativos para personas mayores. Bogotá, Colombia.
- Mustieles, D. (1993). Las técnicas en el trabajo con grupos. Clínica y Análisis Grupal, 73. 419-432. Recuperado de Mustieles, D. (1993). "Las técnicas en el trabajo con grupos". Clínica y Análisis Grupal, 73. 419-432
- Mustieles, D y Kisnerman, N. (1997). Sistematización para la práctica en grupos. Editorial Lumen. Buenos Aires, Argentina.

- Normativa Ley 767. (2015). Sistema Costarricense de Información Jurídica. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=255&nValor3=265&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=255&nValor3=265&strTipM=FN)
- Oddone, J. (2013). Antecedentes teóricos del Envejecimiento Activo. Informes Envejecimiento en red, Volumen (4). Madrid, España.
- Ortiz, A. (2006). Diccionario de pedagogía. Diccionario pedagógico, didáctico y metodológico. Hacia una Pedagogía Integradora y Científica. Editorial CEPEDID. Barranquilla, Colombia.
- Ortiz, A. Alonso, I. Ubis, A y Ruiz, M. (2010). Psicogeriatría. Vol (3). GEA Consultoría Editorial, S.A. Barcelona, España.
- Peinado, et al. (2010). Grupos de discusión. Métodos de investigación en educación especial. Recuperado de [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/GrupDiscusion\\_trabajo.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/GrupDiscusion_trabajo.pdf)
- Pérez, G y De-Juanas, A. (2013). Calidad de vida en las personas adultas mayores. Universidad Nacional a Distancia. Madrid, España.
- Pérez, R. (2005). Adultos Mayores: Participación e Inclusión Social. Facultad de Psicología, Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.
- Pichon, E. (2000). El proceso grupal. Editorial Nueva Visión. 30 Edición. Buenos Aires, Argentina.
- Piedra, R. (2012). Inicia Programa de Preparación para la Jubilación en la Dirección General de Servicio Civil, Boletín Informativo 004-2012. Recuperado [http://www.sercivil.go.cr/dgsc/dgsc\\_prensa\\_boletindeta.php?it=99](http://www.sercivil.go.cr/dgsc/dgsc_prensa_boletindeta.php?it=99)
- Piña, M. (2004). Gerontología Social Aplicada: Visiones Estratégicas para el Trabajo Social. Editorial Espacio. Buenos Aires, Argentina.
- Población y Demografía C.R. (2016). Estadísticas. Resultados Nacionales. C 05. Costa Rica. Población por años calendario, según sexo y grupos especiales de edades 2011-2050. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/Web/Home/GeneradorPagina.aspx>

- Política Nacional para la atención de la Persona Adulta Mayor Plan de Acción 2002-2006.* (2012). Capítulo 9 Marco Jurídico. CONAPAM, Costa Rica. Recuperado de [http://www.conapam.go.cr/ESPAM/descargas/ESPAM\\_cap9web.pdf](http://www.conapam.go.cr/ESPAM/descargas/ESPAM_cap9web.pdf)
- Prado, A y Sojo, A. (2010). La protección social en la vejez: su importancia en el marco de la cooperación para el desarrollo. Envejecimiento en América Latina. Chile: Publicación de las Naciones Unidas.
- Quiroga, A. (2004). El proceso educativo según Paulo Freire y Enrique Pichón-Rivière. 2 Edición, San Pablo, Brasil.
- Rocha, L. (2013). La vejez en movimiento. Un enfoque integral. Editorial Dunken. Argentina.
- Rodríguez, N. (2006). Manual de texto sociología gerontológica. Barcelona, España.
- Rodríguez, S. (1989). La vejez: historia y actualidad. Salamanca, España.
- Rogero, J. (2010). Los tiempos del cuidado. El impacto de la dependencia de los mayores en la vida cotidiana de sus cuidadores. Madrid, España.
- Ruiz, F. (2015). Guía de Trabajo para el Alumno. Recurso cómo elaborar una entrevista. Recuperado de [http://www.mat.uson.mx/~jldiaz/ProyectosCIn/Formatos/como\\_elaborar\\_entrevistas.pdf](http://www.mat.uson.mx/~jldiaz/ProyectosCIn/Formatos/como_elaborar_entrevistas.pdf)
- Ruiz, J. (2012). Metodología de la investigación cualitativa. Ciencias Sociales. Vol (5). Universidad de Deusto, Bilbao.
- Sáez, N y Meléndez, J. (1990). Jubilación y fin laboral. I Congreso Nacional del Colegio Oficial de Psicólogos. Apartado Psicología y Servicios Sociales, España.
- Schaie, W y Willis, S. (2003). Psicología de la Edad Adulta y la Vejez. Vol (5). Pearson Educación, S.A. Madrid, España.
- Stuart, I. (2002). Psicología del Envejecimiento. Ediciones Morata. Madrid, España.
- Torres, M. Fermín, Y. Arroyo, C y Piñero, M. (2000). La horizontalidad y la participación en la Andragogía. *Educere*,10: 26.
- Universidad de Costa Rica y Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor. (2008). ¿Quiénes son y dónde están las personas adultas mayores?, Informe estado

- de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica. Capítulo 2. Costa Rica.*
- Vallejos, M. (2005). *Una nueva visión de los ciclos planetarios.* Buenos Aires, Argentina.
- Vásquez, E. (2005). *Principios y técnicas de educación de adultos.* UNED, Costa Rica.
- Vega, E y Ayala, A. (2015). *Envejecimiento activo y saludable. Visión OMS/OPS.* Recuperado de [http://www.geriatria.salud.gob.mx/descargas/mexico-japon/03\\_AYALA\\_envejecimiento\\_activo.pdf](http://www.geriatria.salud.gob.mx/descargas/mexico-japon/03_AYALA_envejecimiento_activo.pdf)
- Vicente, F. (2009). *Valoraciones de la jubilación. Importancia y ventajas de su preparación.* Publicación de Gerontología y Geriatria. Recuperado de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/jubilacion\\_fermin\\_nivardo\\_.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/jubilacion_fermin_nivardo_.pdf)
- Whetten, D y Cameron, K. (2004). *Desarrollo de habilidades directivas.* Editorial, Pearson Educación. 6 Edición. Nueva Jersey, Estados Unidos.
- Yuni, J y Urbano, C. (2005). *Educación de adultos mayores. Teoría, investigación e interpretaciones.* Editorial Brujas. 1 Edición. Córdoba, Argentina.
- Zapata, G. Purdy, C y Selener, D. (1996). *Manual de sistematización participativa: documentando, evaluando y aprendiendo de nuestros proyectos de desarrollo.*
- Zúñiga 1, C. (2012). *Mitos y Estereotipos. En el envejecimiento y la vejez.* CONAPAM. Recuperado de <http://www.conapam.go.cr/mitosyesteriotipos.pdf>
- Zúñiga 2, C. (2012). *Proceso de envejecimiento.* (Universidad de Costa Rica y Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor. Recuperado de <http://www.conapam.go.cr/procesodeenvejecimiento.pdf>

## ANEXOS

## ANEXO 1

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN. DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A

<i>Nombre</i>	<b>Invitación para primer contacto</b>
<i>Lugar</i>	Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.
<i>Investigadora</i>	Regina Anayancy Hernández Pleitez.
<i>Carné</i>	B17925
<i>Objetivo</i>	Invitar al grupo a un primer contacto. Informar de la intención de la reunión.

**ESPERO TE ENCUENTRES  
MUY BIEN**



Quisiera invitarte a ser parte de un grupo que participará en el taller "Hablemos de las necesidades e intereses que tienes en miras a la Jubilación"

**Salita Junto a Servicios Institucionales**  
**El día: 7 de Junio 2012 A las 7 :15 am**  
**Agradeceré confirmes tu asistencia.**  
Más Información con Regina Hernández ext:3879



## ANEXO 2

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN, DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A

<i>Nombre</i>	<b>Protocolo general de información</b>
<i>Lugar</i>	Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.
<i>Investigadora</i>	Regina Anayancy Hernández Pleitez.
<i>Carné</i>	B17925
	Mantener el orden.
	Incorporar la participación y respeto.
	Recordar la necesidad de atención.
<i>Objetivo</i>	Indicar salida de emergencias.
	Evidencia presencial, con lista de asistencia.
	Presentación de los temas y objetivos.

### Protocolo General de Información

Fecha:

Lugar:

- 1- Saludo inicial al grupo.
- 2- Indicarles a las personas participantes, incorporarse a la participación, que es el punto principal para la recopilación de datos, con un actuar de respeto a la persona que tiene la palabra, esperar el momento para participar y expresarse con vocabulario sencillo no ofensivo.
- 3- Mantener el teléfono celular apagado o en silencio, si necesita contestar una llamada, favor salir de la sala para evitar distraer al grupo y reincorporarse.
- 4- Indicar la ruta de salida de emergencias, en caso de terremoto, incendio u otra eventualidad que lo requiera.
- 5- Suministrar la lista de asistencia (anexo 3), para controlar la asistencia y tener la evidencia de la participación a las convocatorias.

## ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN, DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

*Nombre*            **Lista de asistencia**  
*Lugar*            Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.  
*Investigadora*   Regina Anayancy Hernández Pleitez.  
*Carné*            B17925

**Lista de Asistencia****Lugar de reunión:****Hora de inicio:****N°    Nombre**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.

**Fecha:****Hora de finalización:****Firma****Hora**

Fecha de la siguiente sesión:

Observaciones:

## ANEXO 4

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN  
COMITÉ ÉTICO CIENTIFICO

Teléfonos:(506) 2511-4201 Telefax: (506) 2224-9367

Maestría en Gerontología

### FÓRMULA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Para ser sujeto de investigación)

Programa Socioeducativo para la planificación de un proyecto de vida en la etapa de pre jubilación, dirigido a las personas trabajadoras de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.

Curso: PF-4330 TALLER DE INVESTIGACION APLICADA Y  
PRÁCTICA GERONTOLÓGICA

Nombre de la Investigadora: Regina Anayancy Hernández Pleitez.

Nombre del participante: \_\_\_\_\_

- A. **PROPÓSITO DEL PROYECTO:** Este proyecto es una investigación a cargo de la estudiante de maestría en Gerontología de la Universidad de Costa Rica. El propósito es conocer las necesidades e inquietudes que manifiestan las personas que participan del Programa de Preparación para la Jubilación, su aporte es muy importante para la investigación porque permitirá conocer más las diferentes percepciones que expresan las personas que se preparan para su jubilación. Esto con el fin de ejecutar talleres grupales que incluyan la retroalimentación, instrucción e información, para aplicar las estrategias al grupo. Es un tema muy importante porque se espera permita obtener la realidad de las opiniones en lo que a necesidades e inquietudes se refiere y de esta forma colaborar con otras personas y proyectos.
- B. **¿QUÉ SE HARÁ?:** Inicialmente se presentará este consentimiento informado para saber si está de acuerdo en que se proceda con la actividad. Seguidamente continúa la presentación de la investigadora, se describirá el propósito de la investigación y lo que se pretende alcanzar. En la siguiente sesión se desarrollará una actividad para conocer sus inquietudes y necesidades, los datos serán replanteados para desarrollar un Programa Socioeducativo que se aplicará en tres sesiones más (horario a convenir con los que deseen participar y firmen este consentimiento) Al firmar el mismo se



comprometerá a dar información veraz y confiable de su opinión y quedar informado o informada que está colaborando para una investigación de la estudiante. Todos los datos obtenidos se tratarán con la mayor confidencialidad y no se usará su nombre real. Es importante que usted sepa que tiene todo el derecho de decir lo que quiere y lo que no le parece conveniente comunicar. También durante la actividad si se siente incómoda o incómodo puede expresarlo a la investigadora, para buscar una alternativa para que haya más comodidad. Si por alguna razón tiene dudas puede pedir que se le explique cualquiera de las preguntas, en el momento que lo desee. Los materiales que se utilizarán serán: papel para escribir datos, lapicero, grabadora, cámara fotográfica, presentaciones, hoja de asistencia, papelería, artículos de oficina.

**C. RIESGOS:**

1. La participación en esta investigación puede significar cierto riesgo o molestia para usted por lo siguiente: Puede sentirse incómoda por alguna pregunta que se le haga, o un tema que no le sea de mucho interés, puede sentir vergüenza de expresarse con el grupo, sobre sus pensamientos e ideas personales. Puede presentar agotamiento mental y físico por el tiempo invertido durante la actividad.

**D. BENEFICIOS:** Como resultado de su participación en este estudio, no obtendrá ningún beneficio directo, sin embargo, es posible que la investigadora aprenda más acerca de los puntos de vista de las vivencias de las personas participantes y este conocimiento beneficie a otras personas en el futuro. Si está usted de acuerdo con lo expuesto, le solicitamos que firme la copia de esta carta. Agradeciendo su atención, muchas gracias.

**E.** Antes de dar su autorización para esta investigación usted debe haber hablado con Regina Hernández Pleitez sobre este estudio y ella debe haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas. Si quisiera más información más adelante, puede obtenerla llamando a (Regina Anayancy Hernández Pleitez) al teléfono (8831-- --) en el horario (5:00 pm a 7:00 pm). Además, puede consultar sobre los derechos de los Sujetos Participantes en Proyectos de Investigación a la Dirección de Regulación de Salud del Ministerio de Salud, al teléfono 22-57-20-90, de lunes a viernes de 8 a.m. a 4 p.m. Cualquier consulta adicional puede comunicarse a la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica a los teléfonos 2511-4201 ó 2511-5839, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

**F.** Recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.

**G.** Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar o a discontinuar su participación en cualquier momento, sin que esta decisión afecte la calidad de la atención que requiere.

- H.** *Su participación en este estudio es confidencial, los resultados podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en una reunión científica pero de una manera anónima.*
- I.** No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

## CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído, toda la información descrita en esta fórmula, antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio

---

Nombre, cédula y firma del sujeto  
fecha

Regina Anayancy Hernández Pleitez

---

Nombre, cédula y firma del Investigador que solicita el consentimiento  
fecha

## ANEXO 5

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN, DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

<i>Nombre</i>	<b>Ficha de registro pág.1/2</b>
<i>Lugar</i>	Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.
<i>Investigadora</i>	Regina Anayancy Hernández Pleitez.
<i>Carné</i>	B17925
<i>Objetivo</i>	Obtener la información necesaria de cada participante para tener una base de datos y de consulta.
<i>Indicaciones</i>	Léase detalle.

**Instrucciones:**

1. Emplee un lápiz o bolígrafo para llenar la ficha de registro, en un promedio de 15 a 20 minutos.
2. En caso que no pueda contestar alguna pregunta o no la comprenda, diríjase a la persona que le entregó el cuestionario, para que le colabore y aclare alguna duda.

**Confidencialidad:**

Sus datos serán utilizados exclusivamente para consulta, sus datos personales no serán manipulados para ningún otro fin, o revelados a otras personas.



Ficha de Registro pág.2/2	
Fecha:	
Lugar de la sesión:	
1- Nombre completo:	
2- Número de teléfono:	
3- Edad:	4- Estado Civil:
5- Número de hijos (as) si tiene:	
6- Dirección exacta de residencia:	
7- Número de persona (s) que depende (n) de usted económicamente (indicar parentesco):	
8- Número de personas que viven en su misma casa:	
9- Nivel de escolaridad:	
10- Año en que inició a trabajar:	
11- Años laborados en la Empresa de Servicios Públicos S.A:	
12- ¿Le gustaría que se le contactara después de su retiro en la empresa, para brindarle información acerca de talleres, actividades recreativas o charlas para personas jubiladas?	

¡Gracias por su participación y colaboración en esta investigación, buen día!

## ANEXO 6

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN, DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

<i>Nombre</i>	<b>Actividad Rompehielo</b>
<i>Lugar</i>	Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.
<i>Investigadora</i>	Regina Anayancy Hernández Pleitez.
<i>Carné</i>	B17925
<i>Objetivos</i>	Estimular la relajación y comunicación de las personas del grupo.
<i>Indicaciones</i>	Léase detalle.

**Componentes:**

1. Personas participantes en el grupo.
2. Persona que guía o modera la actividad.
3. Espacio físico relajado, tranquilo y seguro para el desarrollo de la actividad.
4. Tiempo estimado de 10 a 15 minutos para la etapa de reconocimiento entre parejas. Para la etapa de exposición el tiempo puede variar un poco, pero se estima 30 minutos.
5. Preguntas de la actividad.
  - a. Nombre de la persona.
  - b. Lugar de residencia.
  - c. Anécdota para compartir.

**Desarrollo:**

La persona que guía la actividad, se encarga de incorporar al grupo para dar las indicaciones, indica que deben colocarse en parejas, si el número de personas es impar, se formará un trío.

Cada pareja se colocará en un lugar estratégico, en cual se sienta cómoda para interactuar sin distracciones, para que la atención entre una persona y la otra sea la mejor dentro de las posibilidades.

Cada persona de la pareja, hace las 3 preguntas predeterminadas a la otra. Ésta responde de forma breve y clara, mientras quien hizo las preguntas escucha con atención.

Cuando este proceso haya concluido, pasados 15 a 20 minutos, la persona guía unifica al grupo en un círculo e indica un orden para que cada participante comente las respuestas de su respectiva pareja. De esta forma todas las personas comparten información y se conocen brevemente.

## ANEXO 7

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN, DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

<i>Nombre</i>	<b>Guía de preguntas para entrevista pág.1/2</b>
<i>Lugar</i>	Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.
<i>Investigadora</i>	Regina Anayancy Hernández Pleitez.
<i>Carné</i>	B17925
<i>Objetivo</i>	Conocer cuál es la percepción del tema de jubilación, entre el grupo de personas que participarán del programa.
<i>Indicaciones</i>	Léase detalle.

**Instrucciones:**

1. Emplee un lápiz o bolígrafo para llenar el cuestionario, en un promedio de 20 a 30 minutos, si necesita más tiempo, favor indicar a la persona que le entregó el cuestionario.
2. Al iniciar, no se preocupe por sus respuestas si son correctas o no, lo que se desea es conocer su punto de vista.
3. Responda de forma breve.
4. En caso que no pueda contestar alguna pregunta o no la comprenda, diríjase a la persona que le entregó el cuestionario, para que le colabore y aclare alguna duda.

**Confidencialidad:**

Sus respuestas son anónimas y confidenciales. Como puede notarse en ninguna pregunta se le solicita identificarse. Y sus respuestas serán usadas exclusivamente para esta investigación.

**Guía de Preguntas para Entrevista pág.2/2****Fecha:****Lugar:**

1- ¿Considera importante para usted, asistir al Programa para la Jubilación que desarrolla la Empresa de Servicios Públicos de Heredia?

2- ¿Conoce o ha escuchado en otras empresas de programas de este tipo?

3- ¿Qué espera al participar de esta investigación?

4- ¿Para usted qué significa jubilación?

5- ¿Para usted qué significa calidad de vida?

¡Gracias por su participación y colaboración en esta investigación, buen día!



## ANEXO 8

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN, DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

<i>Nombre</i>	<b>Preguntas generadoras para Lluvia de Ideas en Diagnóstico Educativo. pág.1/2</b>
<i>Lugar</i>	Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.
<i>Investigadora</i>	Regina Anayancy Hernández Pleitez.
<i>Carné</i>	B17925
<i>Objetivo</i>	1-Identificar los intereses, necesidades, aspiraciones y actividades que son de interés para el grupo de personas próximas a jubilarse. 2-Generar la información requerida para planificar los temas del Programa Socioeducativo, en función de las respuestas de las personas que participarán del taller.
<i>Indicaciones</i>	Léase detalle.

**Instrucciones:**

1. Emplee un lápiz o bolígrafo para llenar el cuestionario, en un promedio de 20 a 30 minutos, si necesita más tiempo, favor indicar a la persona que le entregó el cuestionario.
2. Al iniciar, no se preocupe por sus respuestas si son correctas o no, lo que se desea es conocer su punto de vista.
3. Las respuestas pueden ser breves o extensas.
4. En caso que no pueda contestar alguna pregunta o no la comprenda, diríjase a la persona que le entregó el cuestionario, para que le colabore y aclare alguna duda.

**Confidencialidad:**

Sus respuestas serán usadas exclusivamente para esta investigación.

**Preguntas Generadoras para lluvia de ideas en Diagnóstico Educativo pág.2/2****Fecha:****Lugar:**

- 1- ¿Cuándo usted se jubile cómo le gustaría que sea su vida cotidiana?
  
- 2- ¿Qué actividades le gustaría realizar cuando se jubile?
  
- 3- ¿Cómo le gustaría ser tratado (a) por las personas cuando sea una persona jubilada?
  
- 4- ¿Le gustaría tener la posibilidad de emplearse en un nuevo trabajo al ser una persona jubilada?
  
- 5- ¿Qué cree que necesita para prepararse para la nueva etapa de la jubilación?

¡Gracias por su participación y colaboración en esta investigación, buen día!



## ANEXO 9

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN, DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

<i>Nombre</i>	<b>Diario de campo</b>
<i>Lugar</i>	Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.
<i>Investigadora</i>	Regina Anayancy Hernández Pleitez.
<i>Carné</i>	B17925
<i>Objetivo</i>	Observar y recolectar información y acontecimientos significativos que expresan las personas del grupo, durante el desarrollo de la sesión.

**Diario de Campo**

Lugar de reunión:

Fecha:

Sesión:

Tema:

Observaciones

Comentarios

ANEXO 10

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN,  
DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

<i>Nombre</i>	<b>Cronograma. pág. 1/2</b>
<i>Lugar</i>	Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.
<i>Investigadora</i>	Regina Anayancy Hernández Pleitez.
<i>Carné</i>	B17925
<i>Objetivo</i>	Organizar los horarios y sesión para el desarrollo del programa socioeducativo.

**Cronograma pág. 2/2**

<b>Actividad</b>	<b>Tema</b>	<b>Lugar</b>	<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>
Primer encuentro	Reunión para invitar y seleccionar a las personas participantes en la investigación	Sala 1 de capacitación, contiguo a Servicios Institucionales	07 Junio 2012	7:15 am
Diagnóstico	Definir los temas que se desarrollen en las sesiones de la investigación	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	11 Julio 2012	7:10 am
Unidad I 1º Sesión	Conociendo los cambios que ocurren en la vejez	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	28 Agosto 2012	7:30 am
Unidad II 1º Sesión	Beneficios del autocuidado para la jubilación	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	01 Setiembre 2012	7:30 am
Unidad III 1º Sesión	Trabajo y la jubilación	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	11 Setiembre 2012	7:30 am
Unidad IV 1º Sesión	El cambio y la adaptación	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	25 Setiembre 2012	7:30 am
Unidad IV 2º Sesión	El cambio y la adaptación	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	09 Octubre 2012	7:30 am
Unidad V 1º Sesión	Mi proyecto de Vida	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	29 Octubre 2012	7:30 am
Unidad V 2º Sesión	Mi proyecto de Vida	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	30 Octubre 2012	7:30 am
Cierre	Agradecimiento y entrega de certificados de participación	Sala de reuniones, Edificio de Energía 1º piso	06 Diciembre 2012	8:00 am

## ANEXO 11

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

*Nombre*            **Lluvia de ideas**  
*Lugar*             Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.  
*Investigadora*   Regina Anayancy Hernández Pleitez.  
*Carné*             B17925  
*Objetivo*        Conocer cuál es la opinión desde las preguntas y respuestas que tienen las personas con respecto al tema.

**Lluvia de Ideas****Fecha:****Lugar:**

- 1- ¿Qué se entiende por envejecimiento?
- 2- ¿Qué es vejez?
- 3- ¿Qué es jubilación?

## ANEXO 12

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN, DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

<i>Nombre</i>	<b>Instrumento de evaluación</b>
<i>Lugar</i>	Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.
<i>Investigadora</i>	Regina Anayancy Hernández Pleitez.
<i>Carné</i>	B17925
<i>Objetivo</i>	Verificar si los aspectos que se espera intervenir en la sesión, se evidencian o no, en el desarrollo de la actividad por parte del grupo participante.
<i>Indicaciones</i>	Marcar con un X la casilla que corresponde al nivel de evaluación de los aspectos.

<b>Instrumento de Evaluación</b>		
<b>Sesión:</b>	<b>Fecha:</b>	
<b>Lugar de la sesión:</b>	<b>Evaluación</b>	
<b>Aspectos</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
¿Conocen la diferencia entre vejez y envejecimiento?		
¿Conocen el concepto jubilación?		
Reconocen prejuicios y estereotipos de la vejez.		
<b>Observaciones</b>		

## ANEXO 13

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN, DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

<i>Nombre</i>	<b>Discusión Grupal</b>
<i>Lugar</i>	Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.
<i>Investigadora</i>	Regina Anayancy Hernández Pleitez.
<i>Carné</i>	B17925
<i>Objetivo</i>	Conocer cuál es la opinión desde las preguntas y respuestas que tienen las personas con respecto al tema.

**Preguntas Discusión Grupal**

Fecha:

Lugar:

1- ¿Qué creen que significa?

- Envejecimiento activo.
- Recreación.
- Aprovechamiento del tiempo libre, después de la jubilación.



## ANEXO 14

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN, DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

<i>Nombre</i>	<b>Escala de estimación (evaluación) pág.1/2</b>
<i>Lugar</i>	Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.
<i>Investigadora</i>	Regina Anayancy Hernández Pleitez.
<i>Carné</i>	B17925
<i>Objetivo</i>	Valorar la percepción del grupo con respecto al trato y conocimiento de la facilitadora, interés por los temas vistos en la sesión y percepción del espacio físico y ambiente social.
<i>Indicaciones</i>	Marcar con un X la casilla que corresponde a su percepción de la consulta, corresponde a los momentos de la actividad, previos y posteriores a la misma.

**Instrucciones:**

1. Emplee un lápiz o bolígrafo para llenar la escala de estimación, en un promedio de 5 a 10 minutos.
2. Al iniciar, no se preocupe por sus respuestas si son correctas o no, lo que se desea es conocer su punto de vista.
3. En caso que no pueda contestar alguna pregunta o no la comprenda, diríjase a la persona que le entregó el cuestionario, para que le colabore y aclare alguna duda.

**Confidencialidad:**

Sus respuestas son anónimas y confidenciales. Como puede notarse en ninguna pregunta se le solicita identificarse. Y sus respuestas serán usadas exclusivamente para esta investigación.

<b>Escala de Estimación (Evaluación) pág.2/2</b>						
<b>Sesión:</b>			<b>Fecha:</b>			
<b>Lugar de la sesión:</b>			<b>Escala de estimación</b>			
<b>Nº</b>	<b>Aspectos</b>	<b>Tema de evaluación</b>	<b>E</b>	<b>M.B</b>	<b>B</b>	<b>M</b>
1	Respeto, tono de voz, interés por atender las consultas.	El trato dado por la facilitadora es:				
2	Manejo del tema: responde preguntas.	El manejo del tema por parte de la facilitadora es:				
3	Tema.	El tema analizado es:				
4	Espacio físico.	La sala donde se realiza la actividad es un espacio físico:				
5	Ambiente entre las personas del grupo.	El ambiente en el que se desarrolla la actividad es:				
<b>Observaciones</b>						

<b>Escala</b>		
<b>E</b>	Excelente	10
<b>M.B</b>	Muy Bueno	8-9
<b>B</b>	Bueno	7
<b>M</b>	Malo	1-7

## ANEXO 15

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN, DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

*Nombre*            **Lista de frecuencia**  
*Lugar*             Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.  
*Investigadora*   Regina Anayancy Hernández Pleitez.  
*Carné*              B17925  
*Objetivo*         Conocer la actitud de participación de las personas que integran el grupo de la investigación.  
*Indicaciones*    Marcar con un X la casilla que corresponde al nivel de participación del grupo, en cada tema visto en la sesión.

<b>Lista de Frecuencia</b>		<b>Fecha:</b>		
<b>Sesión:</b>				
<b>Lugar de la sesión:</b>		<b>Participación del Grupo</b>		
		Muy buena	Buena	Regular
Tema	Sentimiento de exclusión en el ambiente laboral.			
Tema	Expresiones de la percepción ante comentarios prejuiciosos por la edad.			
Tema	Soluciones para mitigar los comentarios negativos a las personas mayores en el ambiente laboral.			
<b>Observaciones</b>				

## ANEXO 16

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN, DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

*Nombre*            **Cuadro para análisis de contenido**  
*Lugar*             Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.  
*Investigadora*   Regina Anayancy Hernández Pleitez.  
*Carné*              B17925  
*Objetivo*         Identificar las categorías detectadas en el abordaje de los temas en la sesión.  
*Indicaciones*    Indicar las categorías sobresalientes en los temas vistos.

**Cuadro para Análisis de Contenido**

**Sesión:**

**Fecha:**

**Lugar de la sesión:**

**Temas**

**Orden de  
repetición**

**Categorías**

**Observaciones**

## ANEXO 17

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA INTERDISCIPLINARIA EN GERONTOLOGÍA

PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA EN LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN, DIRIGIDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HEREDIA S.A.

<i>Nombre</i>	<b>Instrumento de evaluación final (entrevista) pág.1/2</b>
<i>Lugar</i>	Empresa de Servicios Públicos de Heredia S.A.
<i>Investigadora</i>	Regina Anayancy Hernández Pleitez.
<i>Carné</i>	B17925
<i>Objetivo</i>	Conocer cuál es la percepción de las personas participantes al concluir el programa socioeducativo.
<i>Indicaciones</i>	Léase detalle.

**Instrucciones:**

1. Emplee un lápiz o bolígrafo para llenar el cuestionario, en un promedio de 15 a 20 minutos.
2. Al iniciar, no se preocupe por sus respuestas si son correctas o no, lo que se desea es conocer su punto de vista.
3. En caso que no pueda contestar alguna pregunta o no la comprenda, dirijase a la persona que le entregó el cuestionario, para que le colabore y aclare alguna duda.

**Confidencialidad:**

Sus respuestas son anónimas y confidenciales. Como puede notarse en ninguna pregunta se le solicita identificarse. Y sus respuestas serán usadas exclusivamente para esta investigación.



**Instrumento de Evaluación Final (Entrevista) pág.2/2****Fecha:****Lugar de la sesión:**

- 1- ¿Cómo se siente al concluir el taller? (emocional o físicamente).
  
- 2- ¿Qué fue lo que más le gustó de los temas vistos?
  
- 3- ¿Qué fue lo que menos le gustó de los temas vistos?
  
- 4- ¿Con cuál tema se sintió más identificado (a)?
  
- 5- ¿Considera que lo visto, conversado y analizado en el taller, puede ayudarle a vivir una mejor etapa de jubilación?

¡Gracias por su participación y colaboración en esta investigación, buen día!