



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
 ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES
 (INDUSTRIÓLOGO)

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA CALIDAD DE VIDA
 DE LOS JUBILADOS DE 5 EMPRESAS DEL AREA
 METROPOLITANA DE CARACAS.**

Realizado Edgar Torres

Profesor guía: Froylan Barrios

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de : _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, ____ de _____ de _____

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA:
Opción: Sin mención

**ANALISIS COMPARATIVO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS JUBILADOS
DE 5 EMPRESAS DEL AREA METROPOLITANA DE CARACAS.**

Tesista: _____ Edgar Torres _____

Tesista: _____

Tutor: _____ Froylan Barrios _____

CARACAS 15 DE OCTUBRE 2009

INDICE GENERAL

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
OBJETIVO GENERAL.....	22
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	22
JUBILACIÓN	23
CLASIFICACIÓN DE LA JUBILACIÓN.....	24
PENSIÓN	25
SUJETOS DE LA PENSIÓN.....	25
CLASIFICACIÓN DE LAS PENSIONES.....	26
ANÁLISIS CONCEPTUAL DE LOS PLANES DE PENSIONES EN ESPAÑA.	26
PRINCIPIOS BÁSICOS DE LOS PLANES DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA.....	28
EL DERECHO A LA JUBILACIÓN O PENSIÓN: UN DERECHO HUMANO	
RECONOCIDO UNIVERSALMENTE.	29
PLAN DE PENSIONES Y JUBILACIONES.	30
ESQUEMA GENERAL DE LOS PLANES DE JUBILACIÓN EN EL SECTOR	
PRIVADO.....	31
EL BENEFICIO DE JUBILACIONES Y PENSIONES	32
PROBLEMAS DE LOS RETIRADOS	34
LO QUE SE PUEDE HACER.....	35
EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	36
LA SEGURIDAD SOCIAL EN AMÉRICA, 1950-1970 ETAPA DE AMPLIACIÓN Y	
CONSOLIDACIÓN.	39
LA SEGURIDAD SOCIAL EN AMÉRICA, 1970-2005 CRISIS Y REFORMA.	41
CONSECUENCIAS DE LA CRISIS EN LA CAÍDA DE LOS INGRESOS DE LA	
SEGURIDAD SOCIAL.....	41

CONSECUENCIAS DE LA CRISIS EN EL AUMENTO DE LOS EGRESOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	42
LA SEGURIDAD SOCIAL EN VENEZUELA: UN VISTAZO A LA HISTORIA.	42
LA DISCUSIÓN SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE.....	44
MOTIVACIONES PARA INICIAR LA REFORMA	46
BASES NORMATIVAS DEL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL	48
LA CRISIS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SUS EFECTOS EN LA PROTECCIÓN DE LA VEJEZ.....	49
LA CALIDAD DE VIDA Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO:.....	51
LA CALIDAD DE VIDA: UNA NUEVA PREOCUPACIÓN EN LA ERA TECNOLÓGICA	52
LOS LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN DE OPINIÓN PÚBLICA PARA MEDIR CALIDAD DE VIDA.....	54
PROMOCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA.....	55
UN MODELO CUANTITATIVO DE LA CALIDAD DE VIDA:	55
PROPOSITOS SOCIALES DEL MODELO.	56
FACTORES Y VARIABLES QUE INTEGRAN EL MODELO.....	56
TEORÍA SOBRE CALIDAD DE VIDA	61
CURVA DE CALIDAD DE VIDA	61
LA CALIDAD DE VIDA, SU IMPORTANCIA Y COMO MEDIRLA:	66
TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA:	68
DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	69
POBLACIÓN:	70
MUESTRA:	70
UNIDAD DE ANÁLISIS:.....	70

INSTRUMENTO:	71
CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	78
TÉCNICA DE ANÁLISIS DE RESULTADOS:	79
CONSIDERACIONES ÉTICAS:	79
FACTIBILIDAD	80

--

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

Tablas

TABLA 1: RESUMEN DE ESTADÍSTICOS DEL CRITERIO EDAD.....	81
TABLA 2: RESULTADOS TOTALES DE LA VARIABLE PLANES DE JUBILACIÓN COMPLEMENTARIO.....	86
TABLA 3: RESULTADOS TOTALES DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA.....	87
TABLA 4: FRECUENCIA DE LAS ACTIVIDADES CARDIOVASCULARES QUE MAS REALIZAN LOS JUBILADOS.....	95
TABLA 5: TABLA RESUMEN DE LOS DISTINTOS PLANES DE JUBILACIÓN, SEPARADO POR EMPRESA.....	113

Gráficos

GRAFICA 1: FRECUENCIA DE LAS EDADES.....	82
GRÁFICO 2: DISTRIBUCIÓN POR SEXO.....	82
GRÁFICO 3: NIVEL DE INSTRUCCIÓN.....	83
GRÁFICO 4: AÑO DE JUBILACIÓN.....	83
GRÁFICO 5: TIPOS DE EMPRESA.....	84
GRÁFICO 6 : ESTADO CIVIL.....	85
GRÁFICO 7: CONTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS AL PLAN DE JUBILACIÓN.....	85
GRAFICO 8: RESULTADOS DE LA VARIABLE PLANES DE JUBILACIÓN COMPLEMENTARIOS.....	89
GRÁFICO 9: APORTES REALIZADOS POR JUBILADOS DE EMPRESAS PÚBLICAS VS EMPRESAS PRIVADAS.....	90
GRÁFICO 10: PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS JUBILADOS SOBRE LOS APORTES REALIZADOS POR LA EMPRESA AL PLAN DE JUBILACIÓN.....	91

GRÁFICO 11: CUMPLIMIENTO DEL BENEFICIO POR PARTE DE LA EMPRESA	92
GRÁFICO 12: CONFORMIDAD DEL JUBILADO CON EL BENEFICIO DEL PLAN DE JUBILACIÓN.....	92
GRÁFICO 13: CONFORMIDAD DEL JUBILADO CON EL BENEFICIO DE PLAN DE JUBILACIÓN, POR EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS	93
GRÁFICO 14: VINCULO DE LA EMPRESA CON EL JUBILADO.....	94
GRAFICO 15: RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN “AUTONOMÍA”	96
GRÁFICO 16: RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN AUTONOMÍA EMPRESAS PÚBLICAS VS PRIVADAS	97
GRÁFICO 17: RESULTADOS TOTALES DE LA VARIABLE SALUD PERCIBIDA	98
GRÁFICO 18: JUBILADOS QUE DEDICAN CIERTA CANTIDAD DE HORAS A LA SEMANA PARA EJERCITARSE, DIVIDIDOS POR EMPRESA.....	98
GRÁFICO 19: SALUD COMO INESTABILIDAD FÍSICA, EMOCIONAL Y PSICOLÓGICA.....	99
GRÁFICO 20: LA VEJEZ COMO SINÓNIMO DE LIMITACIONES.....	100
GRÁFICO 21: NÚMERO DE JUBILADOS QUE RECIBIERON MECANISMOS DE PRE JUBILACIÓN PARA PREPARARSE PARA LA NUEVA ETAPA.....	101
GRÁFICO 22: RESULTADOS DE LA VARIABLE APOYO SOCIAL Y FAMILIAR.....	102
GRÁFICO 23: CONTACTO Y ACERCAMIENTO DEL JUBILADO CON EL GRUPO FAMILIAR A RAÍZ DE LA JUBILACIÓN.....	102
GRÁFICO 24: CONTACTO Y RELACIONES DEL JUBILADO CON EX COMPAÑEROS DE TRABAJO Y OTROS GRUPOS SOCIALES	103
GRÁFICO 25: RESULTADOS TOTALES DE LA VARIABLE “LIMITACIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO	104
GRÁFICO 26: LIMITACIONES AL MOMENTO DE REALIZAR ACTIVIDADES QUE INVOLUCREN ESFUERZO	104
GRÁFICO 27: ACTIVIDADES QUE LIMITAN A LOS JUBILADOS DE EMPRESAS PÚBLICAS	105
GRÁFICO 28: ACTIVIDADES QUE LIMITAN A LOS JUBILADOS DE EMPRESAS PRIVADAS	106
GRÁFICO 29: METAS A CUMPLIR POR PARTE DE LOS JUBILADOS.....	107

GRÁFICO 30: PERSPECTIVAS DE FUTURO DE LOS JUBILADOS	107
--	------------

Dedicatoria

A mi gente de 5to B, ejemplo de compañerismo, amistad y solidaridad, Los quiero muchísimo....

A mis amigos y hermanos del alma, Sta Fe, valen oro, este triunfo tambien es de ustedes....

A todos los que en momentos malos, buenos , siempre me brindaron su apoyo...

A mi familia, tíos, primos, abuelos, mi papa, mi mama, esto es de ustedes...

Mamiiii...La mas importante de todo, no basta con traerme al mundo, me educas, me formas y de paso me colocas la medalla, gracias por tu amor de madre y por ser el ejemplo a seguir..espero y sea el primero de muchos éxitos...

Reconocimiento y Agradecimiento

No es tarea fácil describir este momento, uno de los valores con los que he crecido y creo firmemente es en las GRACIAS, en los agradecimientos, hoy cuando a pocas horas de entregar el trabajo de grado llega el momento de pasar la página y culminar una etapa en la vida del ser humano, estas líneas se quedarán cortas para lo que quiero expresar....

Gracias a todos los que de alguna u otra manera han contribuido con el desarrollo profesional y personal de este humilde servidor, a la gente que me apoyo desde un principio, María E Guevara, Yeral Moreno, Elizabeth Armas y José Fermín, gente Polar que siempre me apoyaron con la consecución de este proyecto y siempre estuvieron allí para apoyarme, orientarme y aconsejarme. Gracias por esa...

Gracias a mi gente de Pfizer, Maca, Adri, Josy y Sandra...siempre con la disposición para ayudar y orientarme cuando hubo que hacerlo.

Quiero dar un reconocimiento especial a un compañero de clase que en el transcurso de este trabajo de grado cambio su estatus y paso a ser Amigo, Joseph, gracias por todas las asesorías, ayudas, consejos y recomendaciones en cuanto a la tesis, de verdad que 20 Pts. chamin...espero y sea el principio de una amistad que se prolongue.

Gracias a ti Froylan mi tutor...excelente persona, excelente profesional, excelente colega...

No es fácil redactar esta línea, Gracias a ti Mary, me enseñaste lo que es la vida, las cosas buenas y malas, me enseñaste a reír, a llorar, me enseñaste a querer, creer y por sobre todas las cosas a perdonar, me hubiese gustado compartir contigo este logro pero bueno.....Así es la vida....1000 Gracias...

Mi gente de 5to B, son extraordinarios, y muy especiales para mí, Joseph, Kristina, Veru, Devi, Grecia, Andre, Vane, Monik, Pancho, Otty, Maite y toda la gente que quiero, eternamente agradecido.

Mami, este título es tuyo, ejemplo de amor, constancia, perseverancia y sobre todo humildad, gracias por traerme al mundo, gracias por ser lo que soy.....

RESUMEN

La Seguridad Social es un derecho humano que esta consagrado en la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, en cierta medida es una manera de garantizar a todas las personas y en especial a los trabajadores su futuro una vez culminada la relación de trabajo, para esto se crean las pensiones que son un beneficio obligatorio de ley que debe disponer todo trabajador en cualquier empresa, y alineado con las pensiones se encuentran los planes de jubilación que son de carácter privado en las organizaciones. Es importante resaltar que los trabajadores al se jubilados del sector público deben gozar de un buen sistema de Seguridad Social, ya que el estado debe velar y garantizar el normal funcionamiento de este, sin embargo, actualmente existe mucho descontento por el deterioro de este derecho tan fundamental como lo es la Seguridad Social. Por otra parte existen los planes de jubilación creados por empresas, algunas publicas y muy pocas privadas, en parte como un beneficio para el trabajador una vez culminada la relación de trabajo, en estos planes privados los contribuyentes están representados por la empresa o patrono y por el propio trabajador, en el sector privado existen planes de jubilación que satisfacen las necesidades de los trabajadores una vez desincorporados de la organización, pero también existe un descontento debido a que algunas empresas no cumplen y pagan a cabalidad la remuneración que corresponde por concepto de jubilaron, derecho que adquiere el trabajador en su etapa productiva. Los planes de jubilación inciden en cierta manera en lo que es el futuro de un trabajador, es decir, aquella persona que goze de un plan de jubilación aceptable posiblemente podrá satisfacer de mejor manera sus necesidades en una edad mas avanzada, y por ende este trabajador tenga mejor calidad de vida que la que pueda tener un individuo cuyo plan de jubilación no fue el mas sustentable.

Palabras claves: seguridad social, jubilación y calidad de vida

INTRODUCCION

En la presente investigación se mide el impacto que tienen los planes de jubilación en la calidad de vida de los jubilados de 5 empresas en el área metropolitana de Caracas, así mismo se pretende establecer una comparación entre los distintos planes de jubilación de 5 empresas y como estos influyen en la calidad de vida de los jubilados, el estudio se divide en capítulos que se mencionan a continuación: en el capítulo I se argumenta la problemática existente en cuanto a la seguridad social en Venezuela, los distintos problemas que existen en los regímenes de jubilación y como pueden influir en la vida de un individuo, seguidamente se presenta el capítulo II donde se establecen los objetivos que se quieren alcanzar con esta investigación, tanto el objetivo general como el específico en el capítulo III se presenta el marco teórico donde se desarrollan las distintas teorías que sustentan el estudio, en el capítulo IV se expone el marco metodológico donde se consideran temas relacionados a la población, muestra, unidad de análisis, factibilidad del estudio y aspectos éticos, en el capítulo VI se hace una breve descripción de los resultados obtenidos en la investigación para luego pasar al capítulo VII donde se analiza mas a fondo los resultados de la investigación para concluir en el capítulo VIII donde se presentan las conclusiones finales del estudio y las recomendaciones para futuros estudios, la escuela de ciencias sociales y expertos en el tema.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Planteamiento del problema

El contexto de los Recursos Humanos está conformado por las personas y organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo consume tiempo considerable de la vida y del esfuerzo de las personas que dependen de él para subsistir y alcanzar el éxito personal. Separar el trabajo de la existencia de las personas es muy difícil, casi imposible, debido a la importancia y el efecto que tienen en ellas. En consecuencia, las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones.

(Chiavenato, 2002)

A raíz del planteamiento anterior la Gestión de Recursos Humanos tiene una responsabilidad de staff o apoyo, este es un departamento asesor para la función de línea, que está compuesta por gerentes y junta directiva, esta presenta alguna necesidad al departamento de Recursos Humanos y este tiene el deber de apoyar y presentar soluciones para tomar decisiones en cuanto a Capital Humano. La Gestión de Recursos Humanos esta compuesta por 3 grandes bloques: la incorporación del talento que esta ligada a los procesos de reclutamiento, selección, socialización y orientación, seguidamente tenemos el proceso de retención de Capital Humano que está ligado a las practicas de desarrollo, capacitación, formación, compensación, beneficios, evaluación de desempeño, clima organizacional y relaciones laborales, y finalmente se encuentra el proceso de desvinculación que es cuando el trabajador se aparta de empresa por diversos motivos. En la presente investigación se estudiará el segmento del segundo bloque de la gestión de Recursos Humanos correspondiente a los beneficios, específicamente los planes de jubilación.

Chiavenato (2007), dice que desde el punto de vista de los Recursos Humanos, la organización viable es aquella que no sólo capta y emplea sus Recursos Humanos adecuadamente, sino también que los retiene en la organización. La retención de los recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales sobresalen los planes de remuneración económica, de prestaciones sociales y de higiene y seguridad en el trabajo.

Toda empresa que quiere reclutar y mantener el mejor personal por un tiempo bastante largo, trata de ofrecer no solamente la compensación por medio del salario sino también beneficios adicionales algunos de los cuales son conocidos en el mercado laboral como: asistencia medica, programas de recreación, seguro HCM. (hospitalización, cirugía y maternidad), comedores industriales, prestaciones a familiares, atención al anciano, programas de vivienda, seguros de vida, pensiones de incapacidad, pensiones de invalidez alcance a bancos de sangre, pensiones de vejez, etc.; es decir, presentan un amplio plan de previsión social.

Según González, (1975), el trabajador, de acuerdo a su actuación y al tiempo de trabajo en la empresa, va generando derechos que a su vez darán origen a una jubilación y a la subsecuente pensión como un derecho adquirido. Esto puede ser demostrado gráficamente con base al cuadro siguiente:

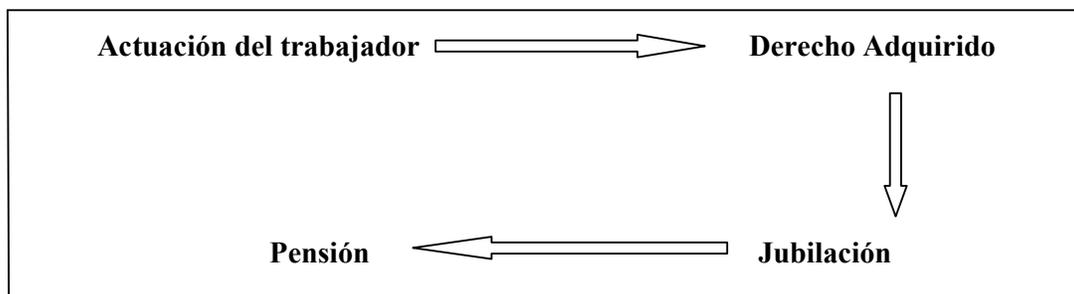


Imagen 1, Trabajador y la jubilación. González (1975)

De acuerdo con lo dicho por Urbina y Vargas (2003), en la revista de Relaciones Industriales, cada vez son más las empresas que reconocen la necesidad de colaborar con sus empleados en la planificación de su situación financiera futura y en las contingencias asociadas a la vejez. De entre todos los elementos de la política retributiva de las empresas, los sistemas de previsión o planes de jubilación son uno de los medios que han comenzado

a cobrar mayor protagonismo en Venezuela en los últimos años, convirtiéndose en uno de los principales pilares de la política de Recursos Humanos. Muchas empresas definen un conjunto de prestaciones básicas obligatorias para todos los empleados destinado a atender las necesidades de cualquiera de ellos y, por otro lado, ofrecen la opción de prestaciones complementarias según las características del empleado alineadas a la estrategia de compensación organizacional. Los beneficios que son seleccionados para esta estrategia salarial encierran conceptos como el de protección y previsión, donde los planes de pensión vienen a jugar un papel importante, entendiéndose el plan de pensión, no como un seguro propiamente dicho, sino como un sistema de ahorro dirigido a aquellas personas que quieran complementar las prestaciones por jubilación del sistema público de pensiones, pero en ningún caso para sustituirlas. Son muchas las ventajas que para el empleado y para la empresa puede traer la implantación de un plan de pensión, entre estas se encuentra:

- a) Es un instrumento de canalización del ahorro, desarrollado en el entorno de la empresa, con la finalidad de que el trabajador perciba en el momento de su jubilación una pensión privada complementaria a la pública.
- b) Contribuye a motivar al empleado y constituye una herramienta eficaz en la política de Recursos Humanos.
- c) Los aportes de la empresa tienen la consideración de salario diferido, transmitiendo la titularidad de los aportes al empleado.
- d) Puede sustituir beneficios sociales anticuados y vincular los aportes que realizan las empresas a los beneficios obtenidos en cada ejercicio.

Los empleados y valorarán esos planes porque les permitirán aprovechar los beneficios tributarios y tendrán acceso a una completa asesoría dirigida a identificar cuanto deben ahorrar para cumplir sus objetivos de jubilación. Para Urbina y Vargas, un plan de pensión exitoso contempla 3 pilares:

- 1) El sistema de seguridad social que el Gobierno provee para todos los trabajadores del país, con un esquema de reparto.
- 2) Los sistemas individuales de pólizas privadas de seguro de vida y ahorros para la pensión con ventajas tributarias.
- 3) El plan ocupacional que la empresa tenga para sus empleados, regulando casi en su totalidad por acuerdos de tipo laboral.

Siguiendo con la idea de Urbina y Vargas, adaptar a una empresa un plan de pensión de tipo ocupacional tiene objetivos que no terminan el otorgamiento del beneficio. Metas como contar con una herramienta para atraer y retener personal clave o desarrollar mecanismos para optimizar la carga impositiva tanto de empleadores como de empleados han hecho que estos planes resulten prácticas sumamente usuales en los países desarrollados.

Las autoras señalan que los sistemas individuales que permiten contribuciones a pólizas privadas de seguro de vida y ahorros son beneficios que otorgan ciertas empresas para que su Capital Humano que es el capital más importante que tiene una organización se sienta motivado e influya en la consecución de metas y objetivos organizacionales, estos sistemas en su mayoría se incluyen en los contratos laborales, ya sean de tipo o colectivo o individual.

Por otra parte la Seguridad Social es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad, el Estado es el encargado de velar y garantizar el normal funcionamiento de este sistema, en este sentido, debe ejecutar determinadas políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos como el de la sanidad, la educación y en general todo el espectro posible de Seguridad Social. Estos programas de Seguridad Social deben ser gratuitos y son financiados por el presupuesto nacional que es responsabilidad del Estado y también por la recaudación de impuestos a los ciudadanos. (Urbina y Vargas, 2003)

Sabino y Rodríguez (1991), definen la Seguridad Social como la suma de respuestas organizadas de la sociedad con el fin de hacer frente a estados de necesidad y, de un modo más concreto como el conjunto de programas destinados a asegurar a la población contra ciertos riesgos que son comunes a todos los seres humanos y que afectan notable y fuertemente sus condiciones de vida y existencia. Los modernos sistemas de Seguridad Social se inspiraron, en alguna medida, tanto en las formas de protección social que poseían los artesanos medievales como en las modalidades de operación de las actuales empresas de seguros. Comenzaron a crearse hacia fines del siglo pasado, adquiriendo enseguida una amplitud y una importancia social dignas de mención. Las duras condiciones en que vivían los trabajadores alentaron la lucha y la protesta social,

llevando a una situación de inestabilidad y de conflicto clasista que marcó decisivamente la actitud de los dirigentes políticos. En este contexto surgió la Seguridad Social moderna, entendida por Sabino y Rodríguez frente a las carencias económicas y sociales propias de esta primera fase de la Sociedad Industrial.

El sistema de pensiones en jubilación, está ligado, así como en otros países, al Sistema de Seguridad Social del estado. En Venezuela, los Seguros Sociales tienen su principal antecedente en la Ley del Trabajo de 1936. En efecto, el título 5 de esta ley se refiere al seguro social obligatorio y al artículo 127 de la misma decía: El ejecutivo federal, para la protección de los empleados y obreros en los casos de riesgos profesionales, instituirá el seguro social obligatorio, a cargo del patrono, mediante organismos que funcionen legalmente en el país”.

El derecho a la Seguridad Social en Venezuela está plasmado en el artículo 86 de la Carta Magna, aprobada en 1999; el cual establece que: “Toda persona tiene derecho a la Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de Seguridad Social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas”. No se debe pasar por alto que la ley más reciente en cuanto a materia de seguridad social es la Ley Orgánica de Seguridad Social Integral, que se promulgó en el año 2002, que según el artículo 62, El Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas comprenderá las siguientes prestaciones:

1. Pensiones de vejez o jubilación, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente, gran discapacidad, viudedad y orfandad.

Por otra parte se debe hacer referencia a la calidad de vida, que de alguna manera es impactada por los planes de jubilación una vez que el trabajador culmina su relación de trabajo. En un primer momento, la expresión Calidad de Vida aparece en los debates públicos en torno al medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana. Durante la década de los 50 y a comienzos de los 60, el creciente interés por conocer el

bienestar humano y la preocupación por las consecuencias de la industrialización de la sociedad hacen surgir la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos, y desde las Ciencias Sociales se inicia el desarrollo de los indicadores sociales, estadísticos que permiten medir datos y hechos vinculados al bienestar social de una población. Estos indicadores tuvieron su propia evolución siendo en un primer momento referencia de las condiciones objetivas, de tipo económico y social, para en un segundo momento contemplar elementos subjetivos (Arostegui, 1998).

En líneas generales, para Schalock (1996), la investigación sobre Calidad de Vida es importante porque el concepto está emergiendo como un principio organizador que puede ser aplicable para la mejora de una sociedad como la nuestra, sometida a transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas. No obstante, la verdadera utilidad del concepto se percibe sobre todo en los servicios humanos, inmersos en una "Quality revolution" que propugna la planificación centrada en la persona y la adopción de un modelo de apoyos y de técnicas de mejora de la calidad.

En este sentido, el concepto puede ser utilizado para una serie de propósitos, incluyendo la evaluación de las necesidades de las personas y sus niveles de satisfacción, la evaluación de los resultados de los programas y servicios humanos, la dirección y guía en la provisión de estos servicios y la formulación de políticas nacionales e internacionales dirigidas a la población general y a otras más específicas, como la población con discapacidad.

Las necesidades, aspiraciones e ideales relacionados con una vida de Calidad varían en función de la etapa evolutiva, es decir que la percepción de satisfacción se ve influida por variables ligadas al factor edad. Ello ha dado lugar al análisis de los diferentes momentos del ciclo evolutivo: la infancia, la adolescencia y la vejez. En la infancia y la adolescencia los estudios consideran, en función de la edad, cómo repercuten situaciones especiales (la enfermedad crónica particularmente: asma, diabetes, por ejemplo) en la satisfacción percibida con la vida. Se ha puesto el acento en la perspectiva de evaluación centrada en el propio niño, contrastando con la tendencia a efectuar la evaluación sólo a través de informantes adultos, como pueden ser padres, maestros o cuidadores. En tercera edad los estudios han prestado especial atención a la influencia que tiene sobre la Calidad

de Vida, las actividades de ocio y tiempo libre, el estado de salud física, y los servicios que reciben las personas mayores. (Schalock, 1996).

Tomando como referencia a Tuesca (2008), la calidad de vida es un concepto relacionado con el bienestar social y depende de la satisfacción de las necesidades humanas y de los derechos positivos (libertades, modos de vida, trabajo, servicios sociales y condiciones ecológicas).

Actualmente en Venezuela la situación de los trabajadores jubilados es de carácter crítico, ya que ex trabajadores de instituciones públicas como PDVSA, Ministerio del Poder Popular para la Educación, CANTV y la empresa privada Coca Cola reclaman entre otras cosas: el pago de jubilaciones, cancelación de intereses que el gobierno les adeuda, condiciones precarias de los centros de salud destinados a la Seguridad Social, malos tratos por parte de los profesionales en salud, la supresión de ciertos beneficios y el no cumplimiento en general del mandato constitucional de 1999. Es por esto que tomando las palabras del coordinador del nuevo sindicalismo y miembro de la causa R, Zambrano (2008):

Los jubilados en Venezuela en el momento que dejan de prestar sus servicios se les deteriora totalmente su poder adquisitivo; siendo injustificado, que después de haber trabajado por más de treinta años se le quite el beneficio de alimentación (cesta-ticket), quedando con tan sólo un 80% del salario, perdiendo el bono vacacional y los beneficios contractuales que durante tantos años se ganaron trabajando.

Entre los problemas más críticos se encuentra el de jubilados de Cantv, estos hicieron una denuncia ante la corte iberoamericana de derecho humanos, ya que según sentencia del máximo tribunal del país, de fecha 25 de enero de 2005, La Sala Constitucional el 25 de enero de 2005, rectificó la decisión procesal y determinó que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y que no se podía excluir a los jubilados y pensionados de los incrementos laborales producto de las contrataciones colectivas, lo cual beneficiaría a más 10 mil ex trabajadores, adicional a esto, la Sala Social de Tribunal Supremo de Justicia, el 26 de julio de 2005, declaró con lugar la demanda de los jubilados y pensionados de la Cantv, y ordenó a la empresa el pago de las pensiones a los jubilados según los aumentos

para los trabajadores activos, pasados 4 años, aun se desconoce si la empresa reconocerá los derechos y beneficios de los jubilados en su totalidad.

Consultado en la Word Wide Web:

http://www.eluniversal.com/2009/05/20/eco_ava_jubilados-de-cantv-d_20A2338483.shtml.

Un grave deterioro en su calidad de vida presentan los jubilados y pensionados de la administración pública, producto del abandono a que han sido sometidos por parte del Gobierno central a quien por tantos años sirvieron estos venezolanos. (Díaz, 2008).

Por todo lo expuesto anteriormente, se llega a la siguiente interrogante:

¿Cuál es el impacto que tienen los planes de jubilación en la calidad de vida de los ex trabajadores de 5 empresas del área Metropolitana de Caracas?

CAPITULO II: OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Objetivo General

Analizar el impacto de los planes de jubilación en la calidad de vida de los jubilados de 5 empresas en el área metropolitana de Caracas.

Objetivos Específicos

- Conocer la percepción que tienen los ex trabajadores de 5 empresas, divididas en públicas y privadas acerca de los planes de jubilación.
- Determinar la efectividad de los planes de jubilación una vez culminada la relación de trabajo.
- Comparar los planes de jubilación de las empresas públicas y privadas.
- Determinar si se cumplen oportunamente los planes de jubilación en las empresas públicas y empresas privadas.

CAPITULO III: MARCO TEÓRICO

En la siguiente sección se explicaran los conceptos y teorías más importantes del estudio.

Jubilación:

Se entiende por jubilación “el cese voluntario u obligatorio en el trabajo al llegar a la edad permitida por la legislación social. Este cese implica el derecho a cobrar una pensión mensual en sustitución del salario y fijada en función al último salario recibido y de los méritos acumulados, todo lo cual conforma el monto en bolívares a recibir. Los jubilados abandonan los sectores productivos de la economía y pasan a formar parte de las clases pasivas de la sociedad” (Diccionario Enciclopédico Salvat Universal, Volumen 13).

En el sentido peyorativa, jubilar es desechar por inútil una cosa de modo que hay que desmitificar la jubilación y revertir la concepción negativa y tradicional que se tiene hasta ahora de ella. Esto no significa otra cosa sino sacarla de la esfera donde circulan los mitos. Esta visión errada lo que hace de ella es el peor de los males que nos pueden acontecer. En ese sentido, la palabra clave es inútil...y uno puede preguntarse entonces, ¿Es un jubilado un ser útil? Mas aun, ¿Se le puede considerar un desecho social?, esto porque hasta ahora, un alto porcentaje, el mismo jubilado de la impresión que se califica así mismo de este modo. Al extremo que, en muchos casos, termina automarginándose sin querer. (Domingo, 2006).

Da la impresión en muchos casos la persona no solo se jubila desde el punto de vista laboral, sino también se jubila de la vida. Es aquí donde esta la verdadera causa que se convierte en el peor de los males. Dado que en el momento que te comunican la jubilación se te transforma la vida. Todo lo contrario ese es el momento para buscar nuevas alternativas, y debe ser el punto y coma solamente. Particularmente pienso que el problema, si es que podemos hablar del problema como tal, se inicia cuando cerramos

todas las posibilidades que pudieran surgir. Esto cuando nos limitamos a hacer lo estrictamente necesario. (Domingo, 2006).

Según González (1975), las clases pasivas están integradas por aquellas personas que por oficio o voluntad van a formar parte del contingente de los jubilados y su consecuente legión de pensionados, cuyo núcleo primitivo en una u otra forma y por vocación de servicio dieron lo mejor de su esfuerzo físico y espiritual a las organizaciones donde ejercieron sus labores, viéndose después en la obligatoriedad de abandonar su puesto por límites de edad o imposibilidad material ya sea por enfermedad, circunstancia especial sobrevenida etc.

La jubilación también es definida como un beneficio que se otorga a quien, habiendo cumplido un número determinado de años de servicio activo y que, habiendo excedido el límite de edad estipulado, tiene derecho a acogerse a los beneficios de una prestación pasiva, por lo que se le acuerda el retiro a su pedido, o se dispone de oficio. La retribución pasiva es, generalmente proporcional a los emolumentos que percibía el jubilado en tiempos de actividad. (Bach, 1967).

Además de aplicarse a funcionarios, la jubilación, en forma de pensiones de vejez e invalidez se aplica también a empleados y obreros a medida que se amplía el concepto de la seguridad social. La jubilación puede ser forzosa: se da cuando se llega a cierta edad o por imposibilidad física, y voluntaria, cuando a partir de cierta edad la ley concede el derecho a solicitarla. (Gran Enciclopedia Larousse volumen 11).

Clasificación de la Jubilación.

Según una de las empresas estudiadas, otra clasificación de jubilación sería la siguiente:

- a) Jubilación normal: es aquella que se obtiene una vez cumplidos todos los requisitos necesarios tales como edad mínima y tiempo de servicio ininterrumpido.
- b) Jubilación prematura: es aquella que se obtiene con anterioridad al cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener la jubilación normal.

- c) Jubilación por incapacidad total o permanente: es el beneficio otorgado a un empleado con la edad mínima requerida y el número de años de servicio ininterrumpidos en caso que sufra incapacidad total y permanente.
- d) Jubilación diferida: aquella aplicable solo a los trabajadores a quienes la empresa se vea en la necesidad de retener por sobre los límites del tiempo acordado para la jubilación normal.

Según Bach (1967) en casi todos los países los regímenes jubilatorios han comenzado con el beneficio que se otorgaba a los funcionarios públicos y militares, extendiéndose poco a poco a las actividades privadas de tal manera que en algunos casos se llega a cubrir la totalidad de la población de trabajo sean hombres o mujeres, inclusive no solo a los trabajadores en situación de dependencia, sino también a los empresarios.

Pensión

El término Pensión se deriva de la palabra latina Pensión y aun cuando desde el punto de vista general tiene varias acepciones, es importante definir el concepto para el objeto de nuestro estudio. “viene a ser la cantidad de dinero mensual o quincenal según el caso que se entrega a una persona por meritos o servicios propios o extraños o bien por pura gracia del que la concede”. (González ,1975).

Sujetos de la Pensión

Entre los sujetos de la pensión tenemos:

- a) Pensionado, definido como el beneficiario de una pensión (Diccionario Enciclopédico Salvat, volumen 16). Es toda aquella persona que tiene o cobra una pensión (Lexipedia Barsa, volumen 2).
- b) Pensionario, es el que paga una pensión (Gran Enciclopedia Larousse, volumen 15).
- c) Pensionista, definido como toda aquella persona que tiene derecho a percibir y cobrar una pensión.

Clasificación de las Pensiones.

González (1975) clasifica las pensiones de la siguiente manera:

Pensiones reglamentarias: son aquellas a las cuales el asegurado o sus causas habientes tienen derecho en tanto reúnan las condiciones previstas para su concesión son:

La pensión de jubilación a los asegurados que han cumplido 60 años y cesado en el trabajo, si acreditan un periodo de tiempo de trabajo por cuenta ajena. Es vitalicia y se fija en forma de porcentaje sobre el salario regulador, siendo compatible con cualquier otra e incrementándose por esposa e hijos.

Pensión de invalidez: es para asegurados de cualquiera edad, incapacitados absoluta o permanentemente para toda clase de trabajo a consecuencia de accidente no laboral o enfermedad no profesional y para los que sufran incapacidad total y permanente para su profesión habitual y sean mayores de 50 años.

Pensión de orfandad: corresponde a hijos legítimos, legitimados, naturales reconocidos y en algunos casos a los adoptivos o del otro conyugue, menores de 18 años e incapacitados para el trabajo. Es temporal hasta el cumplimiento de la mayoría de edad del beneficiario, pero puede ser vitalicia en caso de incapacidad absoluta.

Pensión de viudedad: se da para viudas de asegurados fallecidos en activo o siendo beneficiarios de las pensiones anteriores. Es vitalicia, mas se pierde por nuevas nupcias.

Análisis conceptual de los planes de pensiones en España.

En los últimos años, en los países occidentales en general y en España en particular, la previsión social complementaria ha constituido una de las principales preocupaciones de los gobiernos. El aumento paulatino de la esperanza media de vida, la inversión de la pirámide poblacional, así como la delicada situación económico-financiera de la seguridad social unido a las dudas sobre su viabilidad futura, han sido factores determinantes en la creación e impulso en España de los planes y fondos de pensiones como sistema privado de previsión y ahorro a largo plazo. Estas instituciones aparecen en España, al amparo de la ley 8/1987, de 8 de junio, con cierto retraso en comparación con otros países europeos, como Inglaterra y Alemania, y Estados Unidos, donde llevaban funcionando varios años y en los cuales ya se había observado su eficiencia, así como sus efectos en los mercados de valores. Por ello, los planes y fondos de pensiones no solo se contemplaron como una figura alternativa a la crisis de la seguridad social en España, sino también como fuente dinamizadora del ahorro, en una época, finales de los 70 y principios

de los 80 del siglo XX, caracterizada principalmente por caídas drásticas en las tasas de ahorro. (García, García, 2006).

En el párrafo anterior se evidencia un poco la situación y antecedentes de España en cuanto a previsión social, siguiendo la línea de los autores los planes de pensiones en España representan un producto financiero de previsión y ahorro en la actualidad en el país ibérico. El desarrollo de la seguridad social en España se debe principalmente a 2 causas fundamentales: primeramente el beneficios fiscal que se gana de los planes de pensiones, como segunda causa fundamental es la necesidad o la tendencia que tienen los trabajadores a protegerse a ellos y a sus familiares mediante un determinado nivel de renta producto de las pensiones.

En este sentido, se puede decir que los planes de pensiones se configuran como instituciones de previsión voluntaria, libre, privada y de carácter complementario o no, pero nunca sustitutivo, al sistema publico de previsión social. Así, los planes de pensiones constituyen un instrumento de ahorro en el que los sujetos o partícipes realizan aportaciones, periódicas o extraordinarias, con el objetivo de formar a largo plazo un capital que les podrá servir como complemento privado a las prestaciones que provengan de la seguridad social. (García, García, 2006).

Según García, García, 2006, para ampliar la idea del párrafo anterior un plan de pensiones tiene un carácter contractual en el que se establecen las condiciones y características de un modelo de ahorro-previsión, donde se definen los deberes, derechos y obligaciones de los sujetos implicados, además de lo anterior, se destacan características fundamentales en los planes de pensiones como lo son la voluntariedad, el carácter privado y la complementariedad.

- a) La Voluntariedad: se manifiesta en dos ámbitos, el de constitución y el de adhesión. En este sentido, los planes de pensiones han de ser constituidos libremente, al igual que cualquier sujeto es libre de adherirse a uno de ellos. Por tanto la voluntariedad hace referencia a la libre decisión tanto de los promotores para la creación de un plan de pensiones, como de los partícipes de suscripción a un plan. . (García, García, 2006).
- b) La naturaleza jurídica-privada del sistema de pensiones y fondo de pensiones. Esto implica que la creación y gestión de los mismos se lleva a cabo a través de entidades de carácter privado, tales como empresas, entidades financieras o aseguradoras, y no por entidades gestoras de la

seguridad social. Asimismo, las prestaciones de los planes de pensiones también tienen carácter privado, entrando al margen de la acción protectora de la seguridad social. (García, García, 2006).

- c) El carácter complementario, alude a lo señalado en el artículo 41 de la constitución española como “prestaciones complementarias”, en dicho artículo se hace referencia a prestaciones que provengan de operaciones concertadas por los interesados de forma aislada al sistema público de la seguridad social. Por un lado, tales prestaciones pueden tener como referencia el sistema público de pensiones, de tal forma que con el plan de pensiones se pretenda completar el importe de la pensión pública para llegar a una cuantía más acorde con las rentas percibidas por el sujeto antes de producirse la contingencia causante de la pensión. (García, García, 2006).

Para resumir lo anteriormente expuesto, los planes de pensión y jubilación son contratos donde los sujetos se comprometen a realizar aportes mensualmente, todo esto con la finalidad de disfrutar y no perder poder adquisitivo al momento de retiro, por otra parte los planes de pensión y jubilación tratan de mantener la calidad de vida de los individuos una vez que cesan su etapa laboral, por todo esto son planes de previsión a largo plazo para sustentar y satisfacer necesidades en edades maduras.

Principios básicos de los planes de jubilación en España.

Según García, García 2006, los planes de pensión en España tienen principios básicos que son fundamentales para su normal desarrollo entre los que tenemos: no discriminación, capitalización, irrevocabilidad de aportaciones, atribución de derechos e integración obligatoria.

No discriminación: con este principio se pretende garantizar a cualquier persona física el acceso como participe a un plan de pensiones, siempre y cuando se reúna las condiciones de vinculación que caracterizan a cada sistema. (García, García, 2006).

Capitalización: los planes de pensiones se instrumentan a través de sistemas financieros y actuariales de capitalización individual. De acuerdo con dicho régimen, para cada participe debe estar en equilibrio sus aportaciones y prestaciones. (García, García, 2006).

Irrevocabilidad de las aportaciones: este principio hace referencia explícita a las aportaciones del promotor, por tanto, a los planes del sistema de empleo. A través de este principio se pretende evitar que los promotores puedan retirar las cuantías aportadas a los planes de pensiones correspondientes a sus empleados, ya que dichos importes se imputan como parte de su salario. (García, García, 2006).

Atribución de derechos: las aportaciones realizadas a los planes de pensiones junto con el sistema financiero actuarial correspondiente determinan los derechos consolidados y las prestaciones, cuyos titulares son respectivamente los partícipes y los beneficiarios. (García, García, 2006).

Integración obligatoria: todo plan de pensiones, las aportaciones realizadas y los bienes y derechos adscritos al mismo, debe integrarse obligatoriamente a un fondo de pensiones. En este sentido, los planes de pensiones constituyen un producto financiero de previsión que capta ahorro a largo plazo y los fondos de pensiones el instrumento que se emplea para canalizar los ahorros captados hacia la inversión. (García, García, 2006)

Los planes de pensiones en España constituyen un claro ejemplo de lo que es un sistema de seguridad social integrado, integrado ya que no solamente contempla lo que es el plan de pensiones propiamente dicho sino que estipula la existencia de un fondo único de pensiones para resguardar los aportes realizados al mismo, es importante tener en cuenta que ambas figuras cumplen una función directamente proporcional, es decir, van de la mano una con la otra. Los planes de pensiones hacen el papel de instituciones de previsión voluntaria, libre y de carácter complementario, los beneficiarios de los planes de pensiones se comprometen a realizar aportes al fondo para constituir un gran capital que es repartido a los distintos individuos una vez que cumplen con los requisitos para optar a la jubilación o pensión.

El derecho a la jubilación o pensión: un derecho humano reconocido universalmente.

La estructura bioconstitucional de los seres humanos sufre transformaciones derivadas del envejecimiento y la actividad laboral. En atención a ello, la mayoría de las sociedades conocidas han creado medidas para proteger a sus miembros. Las sociedades modernas han bautizado las necesidades que derivan del envejecimiento y de la actividad laboral como contingencias y han elevado al rango de derecho la protección de las mismas, tal como se aprecia, entre otros instrumentos, en el convenio 102 de la OIT, mejor conocido como “norma mínima de seguridad social” (1952), el cual ha sido ratificado por Venezuela. Corresponde a la seguridad social desarrollar las formas técnicas para

garantizar la protección de dichas contingencias y establecer los regímenes prestacionales correspondientes. Así tenemos que, en los países donde ocurre la edad cronológica con la edad del retiro laboral, se crean regímenes pensionales por vejez; pero, en los países donde el retiro laboral se causa por la concurrencia de años de servicio y edad cronológica, o solo por la antigüedad en el servicio, se diferencia entre regímenes jubilatorios y regímenes pensionales. Holder A, y otros. (2000)

Plan de Pensiones y Jubilaciones.

Se definiría como un programa o disposición detallada mediante contrato colectivo o individual, donde se especifica y aclara de forma anticipada las condiciones y requisitos que deben cumplir los trabajadores de las empresas para optar al beneficio de la Jubilación, estos planes se han implementado con el deseo de asistir a los empleados elegibles con un ingreso económico periódico cuando lleguen a la edad de jubilación, esta asistencia económica aliviara la preocupación de los empleados por la seguridad y el futuro bienestar de ellos y de su familia. (González, 1975)

Entre los diferentes planes de jubilaciones existentes en Venezuela, y siguiendo con lo establecido por González (1975) podemos señalar los siguientes:

- a) Plan de Jubilación Complementario: se define como aquel que busca alcanzar una pensión objetivo, completando el aporte que otorga el instituto venezolano de los Seguros Sociales como pensión de invalidez o vejez.
- b) Plan de Jubilación Combinatorio: es aquel cuyo monto total que recibe el jubilado mensualmente, es el resultado de la suma de la pensión otorgada por el plan de jubilación propiamente dicho y el aporte que el instituto Venezolano de los Seguros Sociales otorga como pensión de invalidez o vejez.
- c) Plan de jubilación Contributorio: es aquel cuyo fondo se va constituyendo mediante aportes mensuales realizados por los empleados y por la empresa. El empleado aporta un porcentaje de su sueldo básico mensual, y la empresa aporta un porcentaje de lo entregado por el empleado.

Debe señalarse la existencia de casos en los cuales el trabajador tiene la opción de elegir según mas le convenga entre el Plan de Jubilación y un bono único de Prestaciones

Sociales dobles, después de haber cumplido los requisitos necesarios para optar a la jubilación normal. La pérdida de los beneficios de un plan de jubilación puede ocurrir en aquellos casos en que el trabajador sea sentenciado por un Tribunal Competente, por hechos criminales contra la empresa o personas; o haya incurrido en las faltas graves señaladas en el artículo 31 de la Ley del Trabajo: a) falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo; b) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las maquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias; c) Omisiones e imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industriales; d) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el periodo de un mes; e) Faltas graves a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo; f) Faltas graves al respeto y consideración debidos al patrono, a los miembros de su familia que vivan con el o a los representantes del patrono; g) revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimientos, cuya divulgación perjudique los intereses del patrono, y h) Abandono del trabajo. (Garay, 2008)

Esquema General de los Planes de Jubilación en el sector Privado.

Los Planes de jubilación en el sector privado Venezolano, se rigen en su mayoría por iniciativa de la empresa, mientras que en algunos otros casos por contratación colectiva, la mayoría de los planes de jubilaciones son revisados y actualizados de acuerdo a políticas de la empresa.

Los Planes de jubilaciones en una empresa son en su mayoría combinatorios, lo cual significa que la pensión o remuneración mensual final es calculada independientemente a la que otorga el Seguro Social Obligatorio y los fondos de jubilaciones si existiesen son constituidos mediante aportes exclusivos de la empresa. Entre los principales requisitos para optar a la jubilación tenemos: a) 60 años para el hombre y 55 para la mujer. b) Se requieren 25 años de servicio como mínimo para optar por este derecho. Es importante acotar que la mayoría de las empresas ofrecen como beneficios en los planes de jubilación, las pensiones de incapacidad, mientras que en menor escala se dan: Programas de recreación, asistencia médica, seguro H.C.M, pensiones de invalidez, Seguro de vida y atención al anciano.

El beneficio de jubilaciones y pensiones

Según Álvarez, Calzadilla y Paradas. (1984), la seguridad social en su forma más amplia se define: como el conjunto de medidas previstas que conducen a garantizar a los habitantes de un país los medios económicos para lograr las condiciones mínimas de comodidad, salud, educación y recreación necesarias al civilizado, y las providencias contra una serie de riesgos inherentes a la vida moderna, tales como el desempleo, la enfermedad profesional, o de otro origen, la invalidez parcial o total, la ancianidad, la educación de los niños, los derivados de la muerte del jefe de la familia”. En función de esta definición uno de los beneficios que el patrono debe otorgar es la protección referente a los casos de invalidez parcial o total y la ancianidad. En teoría esta protección se logra a través del beneficio de jubilaciones y pensiones, que permite para el caso que por la edad o los efectos de los años de servicio, el trabajador presenta una cierta deficiencia física que minimice su productividad, este cese en sus labores percibiendo la totalidad o un porcentaje de su remuneración, igual debe suceder si por accidente o enfermedad el trabajador quede incapacitado total o parcialmente para la realización de sus tareas.

Estas prestaciones se denominan “Beneficios de jubilaciones y pensiones”; y dado su carácter económico financiero, representa en la práctica un egreso de cierta cuantía tanto a nivel del estado como para las empresas privadas, es por ello que en algunos casos, sobre todo en el sector privado, se plantea como solución a la problemática económica que este beneficio genera la contratación a través de compañías de seguros de una póliza colectiva de pensiones, cuya función primordial consiste en el pago de una pensión vitalicia al asegurado al cumplir con un número determinado de años de servicio y llegar a cierta edad, debiéndose cancelar contribuciones periódicas. Álvarez, Calzadilla y Paradas. (1984)

¿Esta el jubilado preparado para su retiro?

Según Badford, L, (1998), hasta que no dejan su empleo después de haber prestado sus servicios durante toda una vida, un gran número de hombres y mujeres no están conscientes de lo mucho que la empresa significa para ellos.

El autor expone algunos puntos que él considera se pierden al momento de retiro, o que se deterioran en periodos de inactividad, entre los cuales tenemos:

- a) Aceptación y socialización: la organización en casi todos los niveles, proporciona colegas, grupos de trabajo, equipos, comités, unidades o departamentos. Los miembros sienten por fuerza un sentimiento de posesión que comparten con otras personas, independientemente de que el factor de unión sea la ejecución de una tarea o el antagonismo que se suscita dentro de la compañía. Si el conflicto se maneja de una forma adecuada es vivificante. La realización de un deber es un logro mutuo. El trabajo proporciona el elemento vital para que exista un equilibrio psicológico.
- b) Metas, logros y reconocimiento: las organizaciones ofrecen la posibilidad de formular y alcanzar diferentes metas. En cierta época de la vida, dichas metas se mezclan con objetivos financieros personales y responsabilidades familiares. Los objetivos hacen posibles los logros y, en ocasiones, los resultados alcanzados conllevan también una satisfacción personal muy grande. Los logros nos brindan el reconocimiento de los demás independientemente de una reafirmación personal que nos hace sentirnos plenamente realizados. Sin esta reafirmación periódica, la autoestima y el concepto en el que se tiene el individuo se van demeritando. Es necesario dar un sentido a la vida a través del establecimiento de objetivos para tener un motivo por el cual levantarse cada día.
- c) Poder e influencia: la empresa proporciona a la mayoría de los empleados algún tipo de poder e influencia. Desde luego que los altos ejecutivos gozan de un nivel mucho mayor a cambio de resistir grandes presiones. El poder hace que la persona se sienta importante y ayuda a la formación y percepción de la identidad. El poder ofrece grandes posibilidades al individuo para que alcance más logros y obtenga, por ende, mayor poder. Para los ejecutivos y para otros que han disfrutado de las mieles del poder, su súbita pérdida a causa del retiro puede constituir una violenta privación. El golpe para muchos no es solo impactante sino definitivo.
- d) Sistemas de apoyo: para que un individuo pueda gozar de un equilibrio psicológico y emocional necesita de diversos sistemas de apoyo. Sus colegas, amigos, vecinos,

clubes, responsabilidades sociales y familia entre otros le proporcionan reconocimiento, admiración, seguridad de su capacidad, comprobación de la realidad, retroalimentación del comportamiento y estimulación.

- e) Rutinas y tiempo: el ejecutivo que tiene una amplia gama de intereses y multitud de decisiones que tomar rara vez se percata de la importancia que tiene el establecer rutinas-juntas ordinarias con el personal, la agenda con las actividades de cada día, citas para comer, viajes organizados, compromisos sociales contraídos con anterioridad. Cuando llega la hora del retiro, la mayor parte de estas rutinas cesan. Al principio, resulta una delicia no tener que vivir contra el reloj, no tener a la secretaria recordando una cita para comer y no tener que desayunar apresuradamente, al principio todo esto es maravilloso, pero después la persona se da cuenta de lo difícil que es deshacerse de un hábito.

Problemas de los retirados

Las condiciones tan diversas del retiro dan lugar a nuevos y variados problemas. Entre estos, hay dos, que por su trascendencia y frecuencia con que se presentan, son críticos para poder lograr una feliz transición al retiro. Badford, L, (1998).

a) Dificultades maritales:

El matrimonio, como todo proceso dinámico, se transforma con las condiciones cambiantes. El brusco paso del trabajo al retiro debe considerar posibles ajustes maritales. Existe un sinnúmero de factores que hacen que esta necesidad sea imperiosa.

a.1) Los derechos de cada conyugue: las personas que pasan a retiro nunca se percatan de su trabajo, carrera, título, estatus, responsabilidades, oficina, secretaria, incluso el escritorio, no es sino cuando el trabajador pasa a retiro que todos estos aspectos que conforman el territorio de la persona son otorgados a otra persona y la idea de ceder lo que le pertenecía se clava dolorosamente en la mente de los individuos, aquí la persona comienza a dudar de su propia identidad.

a.2) Cuestiones de sexo: particularmente para el hombre que ha perdido su territorio, la idea de perder también su imagen masculina le resulta aterradora. Siempre se ha identificado como proveedor familiar, cabeza de hogar y juez último en asuntos de trascendencia. El título y posición de que disfruta ante los ojos de los demás refuerzan el concepto que tiene de sí mismo, así que trata de proyectar la imagen del hombre fuerte y competente, digno del respeto de cualquiera.

a.3) Diferencias en desarrollo personal: con el paso de los años, las marcadas diferencias que ya existían, en cuanto a responsabilidades de trabajo se refiere, pueden originar una disparidad, primero imperceptible y después palpable, en el nivel de desarrollo personal de los conyugues. Como antes del retiro la pareja pasaba la mayor parte del tiempo separada, es posible que dichas diferencias no hayan sido importantes. No obstante, estas se vuelven casi insoportables con el acercamiento que forzosamente se produce al cesar las actividades laborales.

b) Actitudes sociales

Antiguamente, las personas se retiraban solo cuando llegaban a una edad avanzada o se veían incapacitadas para trabajar. Todavía persiste el mito de que así debe ser. Los jóvenes piensan que el retiro es privativo de los ancianos y la sola idea de llegar a esta edad les produce, de algún modo, aversión; la consideran una enfermedad que debe evitarse. Toda la publicidad esta enfocada a promover productos y artificios que hacen que la gente se vea más joven. Una persona que esta a punto de retirarse da por sentado que todo esto es verdad y, por consiguiente, se siente innecesaria, inútil e inservible. Se necesita una gran fuerza de voluntad para rechazar dicha actitud y aceptar ante si mismo y ante los demás que existe un sinnúmero de personas retiradas que todavía son dinámicas.

Lo que se puede hacer

No existe una formula secreta que ayude a superar la depresión que surge en el momento del retiro. Para algunos puede ser una válvula de escape que libera del odioso trabajo y sus tensiones; para otros, cuya única motivación ha sido el trabajo, puede significar una terrible privación. Los individuos difieren grandemente en cuanto a personalidades y necesidades se refiere. No obstante, parece ser que la persona es capaz de sobreponerse a los conflictos que le plantean el retiro cuando posee un conocimiento profundo de si mismo, cuando valora su potencial y cuando dispone de la voluntad y el talento necesarios para sobrevivir emocionalmente. Badford, L, (1998)

Algunas organizaciones preparan a sus trabajadores para asumir lo que es la etapa de la jubilación, el objetivo fundamental es preparar a los empleados para un nuevo ciclo y la etapa de retiro que les espera. Entre las principales acciones desarrolladas por las organizaciones podemos mencionar:

- 1) Se puede estimular al personal que amplíe su horizonte de actividades en los últimos años y a que obtenga los conocimientos necesarios para que pueda desarrollar otro tipo de intereses, quizá no con fines lucrativos.
- 2) La organización puede conducir programas de capacitación para aquellas personas que ya han encontrado cabida dentro de la empresa. Si dichos cursos pretenden hacer que el individuo se conozca y se acepte más a sí mismo, pueden resultar sumamente útiles como preparación para el retiro. Muchas empresas ofrecen programas de capacitación encaminados a ayudar a la persona a que haga un análisis retrospectivo de lo que ha logrado, a que se valore más a sí misma y a que examine el futuro que le espera.
- 3) Este tipo de programas, impartidos uno o dos años antes de que el individuo se retire, deberán ser el punto central a donde deben dirigirse los esfuerzos de una organización.
- 4) Otra práctica adoptada por algunas empresas es hacer cambios en los horarios paulatinamente, se reducen el número de horas diarias de trabajo con la finalidad de que el trabajador se adapte a los ratos libres que a partir del momento de la jubilación serán el común denominador en la vida del individuo.

No obstante, la responsabilidad de un retiro bien planeado, que evite muchos conflictos y sinsabores, recae en definitiva en el mismo individuo, independientemente de que se trate un alto directivo o de un empleado común y corriente. La perseverancia y motivación que llevan a buscar nuevas actividades y patrones de socialización, así como la necesidad de reconocer que un “No puedo” es una forma de decir “Elijo no hacer...”son imperativos para que el individuo alcance el objetivo principal al que puede aspirar: la supervivencia emocional. Badford, L, (1998)

Evolución Histórica de la Seguridad Social.

Para hablar de la seguridad social y de su evolución, se debe hacer un estudio desde la edad antigua, pasando por las distintas edades hasta derivar en la edad contemporánea, es por esto que se desarrollará esta idea basada en 3 autores. Según Wilches, desde el principio de los tiempos han existido ciertos elementos de seguridad social, expresados a través e la solidaridad, la cual ha tomado diversos nombres y se ha disfrazado de diferente manera. En la base de la convivencia humana se encuentra el concepto de la necesidad. Por ella surgen los clanes, las tribus, las hordas, la familia y el Estado, porque el aislamiento atenta contra la supervivencia. De la manera como se procure la satisfacción de la necesidad depende el desarrollo del ente social y no hay otra manera que la solidaridad, base y cimiento de la Seguridad Social. En Roma existieron principios de solidaridad intergremial traducidos en instituciones como “las Collegia”, que eran asociaciones profesionales solidarias en la necesidad y auxiliadora de sus miembros, quienes mediante aportes periódicos mantenían un fondo con el cual se procuraba sufragar gastos funerarios de los aportantes, llegando inclusive a disponer de auxilios monetarios para viudas, huérfanos y minusválidos.

Para Rumeu (1981), el inicio de la previsión social (concepto predecesor de la Seguridad Social) se da en estas Collegia. Fue cuando el segundo rey legendario de Roma, Numa Pompilio (714 a 671 a.C.), dividió a la población romana por artes y oficios, en colegios que tuvieron aparentemente entre otros, el carácter de ayuda mutua. El fin mutualista unido al religioso puede considerarse como el móvil que impulso, en su origen a los colegios de artesanos romanos. De estas asociaciones se derivan las cofradías medievales, desarrolladas en España que fueron instituciones que agregaron a su carácter de ayuda mutua otro religioso, estas a su vez se distinguieron en tres formas distintas: la cofradía religiosa, la religiosa-benéfica y la gremial. Las cofradías se rigieron por sus propias autoridades y se determino por las mismas su régimen administrativo y económico, adoptando la forma de las actuales sociedades de socorros mutuos y estableciendo cotizaciones semanales, mensuales o anuales entre sus miembros. Estas cofradías instituyeron un sistema de previsión que consistía en la práctica del auxilio mutuo, ofreciendo ayudas por enfermedad mediante subsidios indeterminados, o determinados, en dinero. Así mismo ofrecían asistencia medico-farmacéutica, asistencia en casas de convalecencia propias de la cofradía y subsidio económico con el reintegro de este por parte del convaleciente al sanar. Otorgaban también auxilio por accidentes, por invalidez y vejez, por muerte y por gastos de entierro. De las cofradías gremiales surgen las

hermandades bajo el amparo y supervisión protectora de la iglesia. Los miembros de estas hermandades abonaban cuotas o contribuciones que se dividían en dos clases: cuotas de contribuciones o de entradas y las cuotas corrientes que se pagaban semanal, mensual o anualmente. Sus estatutos establecieron una serie de seguros: seguro de enfermedad, pudiendo ser con prestación de servicios hospitalarios o con prestación de dinero; seguro por accidentes, seguro por invalidez y vejez, por muerte o gastos de entierro y por supervivencia. Posteriormente, desde la edad media hasta la revolución Francesa, se desarrollaron las Corporaciones, persiguiendo fines de seguridad y asistencia recíproca, aunque en el círculo cerrado de las respectivas profesiones, quedando fuera del campo de protección de estas, aquellas personas que no necesitaban trabajar.

Para el año de 1601 surge lo que se puede llamar la primera realización formal de un bienestar social, llevada a cabo en Inglaterra por la reina Isabel con la promulgación de la ley de los pobres, cuya finalidad era la de ayudar a aquellas personas desahucadas y capaces de trabajar, pero víctimas de una circunstancia económica.

Vale la pena destacar que Simón Bolívar (1819), en Angostura, el libertador Simón Bolívar, visualizó la importancia del problema de la Seguridad Social al declarar: “El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de Seguridad Social y mayor suma de estabilidad política”.

Durante la etapa de la Revolución Industrial, la provisión para el bienestar tomó un rumbo distinto, no se concretaron principios ni instituciones que protegieran a los trabajadores, a consecuencia de esta revolución los individuos comenzaron a trabajar para otros dando como origen las clases llamadas dominantes o capitalistas y las dominadas o asalariadas, debido a la explotación a la cual estaba sometida la clase asalariada gracias al trabajo inhumano la única forma de protección que tenían los trabajadores era la caridad y la beneficencia, ya que el salario era para subsistir y no tenían oportunidad para el ahorro. A partir de la Revolución Industrial nace la idea de protección a los trabajadores y al individuo en general, posteriormente nacen planes de seguros obligatorios como el aplicado en Alemania con la acción de Otto Von Bismarck, el cual era de carácter obligatorio y contemplaba leyes de seguro para enfermedad y maternidad, accidentes de trabajo, vejez, invalidez y muerte. En años posteriores estos planes se vieron afectados como consecuencia de la Primera guerra mundial, seguidamente a la segunda guerra

mundial la inclinación a la implantación de un sistema para proteger al individuo se exteriorizo en la práctica con la elaboración de los llamados planes donde se manifestaba el concepto de Seguridad Social.

Para reforzar esta idea se toma como referencia a L. Polanco (comunicación personal, Octubre 2007):

- Plan Beveridge: En pleno desarrollo de la II Guerra Mundial, se da un movimiento internacional tendente a legislar sobre la Seguridad Social más allá del mundo laboral. Es así que el informe presentado por Sir William H. Beveridge (... la meta del plan de Seguridad social es acabar con la indigencia en cualquier circunstancia...), pasa a ser el primer elemento de transición entre los Seguros Sociales tradicionales y la Seguridad Social que protege integralmente al ser humano.

Una vez implantado el modelo de Beveridge se crea una conciencia con respecto a la seguridad social en el mundo y se da una transición en el alcance de la misma, pasa de ser de carácter Laboral a carácter Universal, este carácter de universalidad de la Seguridad Social se ve reforzado cuando en 1948, las Naciones Unidas promulgan la Declaración Universal de los Derechos Humanos que expresa en el artículo 25:

“...toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella y a su familia la salud, el bienestar, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios...”

La seguridad Social en América, 1950-1970 etapa de Ampliación y Consolidación.

Siguiendo las ideas de L. Polanco (comunicación personal, Octubre 2007):

- CANADA

Desde los años 50, Canadá viene construyendo un Sistema de Seguridad Social que representa una parte esencial de la identidad nacional

1952: Ley de Asistencia para el Anciano

1952: Ley para el Otorgamiento de Pensiones a los Ciegos

1956: Ley de Ayuda para el Desempleo

1958: Nace el programa universal de atención hospitalaria

1968: Seguro universal para cubrir gastos de consulta médica

1966: Plan de Pensiones de Canadá

- ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA

1935: Se aprueba el Acta de la Seguridad Social (de alcance federal) que contenía tópicos de la Seguridad Social ya en marcha y uno novedoso: el Seguro de Vejez que cubría solamente a los trabajadores de la industria y el comercio, en base a contribuciones.

Este programa fue atacado fuertemente por los sectores conservadores del país quienes consideraban que el Gobierno Federal no debía intervenir en estos asuntos y que la mayoría de los individuos podían sostener su propia vejez.

1939: Se incluyen pensiones para sobrevivientes y un programa de gastos funerarios.

1950: Después de fuertes ataques a la Seguridad Social, se aprueban enmiendas:

- * Se extiende la cobertura a todos los trabajadores del sector privado, de los gobiernos estatales y locales y a los trabajadores independientes no agrícolas

1965: Después de un extenso debate nacional el Congreso aprueba los programas

- * MEDICARE (inicialmente para atención médica de ancianos y después se incluye a discapacitados y enfermos renales)

- * MEDICAID (Atención médica a los beneficiarios de la Asistencia Pública)

Generalmente se necesita aseguramiento privado extra para cubrir los gastos de salud

- * No se aprueba la inclusión del seguro de incapacidad

- * Por primera vez el Gobierno Federal financia los cuidados médicos a personas necesitadas

1956: * Se amplía la cobertura a profesionistas independientes, excepto médicos, se incluye el Seguro de Incapacidad

- *MEXICO*

Desde sus inicios (1943), la Seguridad Social mexicana rompe con los esquemas tradicionales de los Seguros Sociales, iniciándose con una concepción integral.

1956: Se modifica la Ley de 1943

Art. 77 estableció la inclusión de los servicios médicos, educativos y sociales (Se crean las Casas de las Aseguradas que atendían medicina preventiva, educación y recreación y la Red de Centros de Seguridad Social para el Bienestar Familiar)

Art. 107 ordena difundir conocimientos y prácticas de prevención social

La Seguridad Social en América, 1970-2005 Crisis y Reforma.

Según L Polanco (Comunicación Personal, Octubre 2007):

La crisis económica de los 80 en Latinoamérica es la más profunda y prolongada desde la Gran Depresión:

- ▶ La CEPAL ha calculado que entre 1982 y 1988 el PIB per cápita descendió 10% en promedio en la región, de allí el nombre “Década Perdida” en relación con el desarrollo.

- ▶ La inflación creció 26 veces

- ▶ Los salarios reales de 1991 estaban por debajo de los de 1980

- ▶ El desempleo creció entre el 7% y el 11%, los pobres aumentaron en un 34%.

- ▶ Se produjo una drástica reducción del gasto social y un desmejoramiento ostensible en los servicios de salud.

Esta crisis agravó los problemas de la Seguridad Social, que existían desde mucho antes, especialmente en aquellos países pioneros en su implantación.

Consecuencias de la crisis en la caída de los ingresos de la Seguridad Social.

Según L Polanco (Comunicación Personal, Octubre 2007):

- La caída de los salarios reales provoca una disminución de las cotizaciones y por tanto se reducen los ingresos reales de la Seguridad Social
- El aumento del desempleo disminuye el número de trabajadores que cotizan lo cual también produce una merma en los ingresos de la Seguridad Social

- El mayor número de trabajadores informales que no aportan a la Seguridad Social, habiéndolo hecho antes cuando trabajaban dentro del mercado formal, acentúa la reducción de los aportes al sistema
- La inflación también afectó los ingresos de la Seguridad Social al aumentar los salarios nominales y mantenerse los topes de cotización
- Las altas tasas de interés incentivan a los empleadores a retener las cotizaciones, las cuales eran invertidas en el mercado financiero para obtener alta rentabilidad. Posteriormente pagaban estas cotizaciones con retraso (dinero depreciado) y de esta manera aumentó la mora
- El Estado dejó de aportar (tanto su cotización como la que le correspondía como patrono) porque tenía otras obligaciones más urgentes

Consecuencias de la crisis en el aumento de los egresos de la Seguridad Social.

Según L Polanco (Comunicación Personal, Octubre 2007):

- Los gastos en salud aumentaron enormemente
- El aumento del desempleo incrementó los gastos por prestaciones de paro forzoso
- El poder adquisitivo de las pensiones cayó a partir de la segunda mitad de la década de los 80, pero las luchas sociales las llevaron a niveles no financiables.

El incremento del gasto, la caída de los ingresos y la agravante crisis provocaron el desequilibrio y déficit de los Sistemas de Seguridad Social en América Latina.

La Seguridad Social en Venezuela: Un vistazo a la historia.

“El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de bienestar posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”.
Simón Bolívar. Discurso de Angostura, 19 de febrero de 1819.

El derecho a la Seguridad Social se consagra por primera vez en Venezuela en la constitución de 1947, cuando el constituyente establece: ... La Nación venezolana proclama como razón primordial de su existencia la libertad espiritual, política y económica del hombre, asentada en la dignidad humana, la justicia social y la equitativa

participación de todo el pueblo en el disfrute de la riqueza nacional. De esa razón fundamental deriva la Nación sus funciones de defensa, de derecho y de cultura, para el logro de sus fines esenciales contenidos principalmente en la armonía, el bienestar y la seguridad Social e individual de los venezolanos y de cuantos convivan en su territorio y dentro de su ley; la afirmación de la propia nacionalidad, en sostenida concordancia con la fraternal cooperación en el concierto de las naciones en propósitos de paz y de progreso y con el mutuo respeto de la soberanía; la sustentación de la Democracia, como único e irrenunciable sistema de gobernar su conducta interior, y la colaboración pacífica en el designio de auspiciar ese mismo sistema en el gobierno y relaciones de todos los pueblos de la tierra. Méndez (2008)

Derecho a la Seguridad Social

Artículo 52. Los habitantes de la república tienen el derecho de vivir protegidos contra los riesgos de carácter social que puedan afectarlos y contra la necesidad de que de ellos se derive. Méndez (2008).

Luego de la dictadura militar del General Marcos Pérez Jiménez, se promulga la constitución de 1961 que según los historiadores es una reforma a la constitución de 1947, esta carta magna ha sido de gran trascendencia hasta el punto que estuvo vigente hasta el año de 1999 cuando se promulga la actual ley de leyes.

El preámbulo de la constitución de 1961 establece: El congreso de la República Bolivariana de Venezuela requerido el voto de las asambleas legislativas de los Estados...en representación del pueblo venezolano...con el propósito de mantener la independencia y la integridad territorial de la nación, fortalecer su unidad, asegurar la libertad, la paz y de las instituciones; proteger y enaltecer el trabajo, amparar la dignidad humana, promover el bienestar general y la seguridad Social, lograr la participación equitativa de todos en el disfrute de la riqueza, según los principios de la justicia social, y fomentar el desarrollo de la economía al servicio del hombre; mantener la igualdad social y jurídica, sin discriminaciones derivadas de raza, sexo, credo o condición social. Consultado el día 5/12/2008 en la Word Wide Web: http://www.analitica.com/BITBLIO/congreso_venezuela/constitucion1961.asp

Artículo 94 de la Constitución de 1961, en forma progresiva se desarrollara un sistema de seguridad social tendiente a proteger a todos los habitantes de la Republica contra infortunios del trabajo, enfermedad, invalidez, vejez, muerte, desempleo y cualesquiera otros riesgos que puedan ser objeto de previsión social, así como contra las cargas derivadas de la vida familiar. Quienes carezcan de medios económicos y no estén en condiciones de procurárselos tendrán derecho a la asistencia social mientras sean incorporados al sistema de seguridad social. Consultado el día 5/12/2008 en la Word Wide Web: http://www.analitica.com/BITBLIO/congreso_venezuela/constitucion1961.asp

La discusión sobre el Derecho a la Seguridad Social en la Asamblea Nacional Constituyente.

En materia de seguridad social en la Asamblea Nacional Constituyente se dieron una serie de discusiones ya que fue un tema de muchas polémicas, debido al deterioro y a las malas condiciones de la Seguridad Social en Venezuela, para esto se tomara como referencia a Absalon Méndez (2006) con una serie de etapas:

- La reforma de la Seguridad Social en Venezuela (1997-1998)

El tema de la reforma de la Seguridad Social ha venido ocupando la atención de la opinión pública nacional e internacional desde hace un poco más de dos décadas. La crisis mas reciente de la economía mundial, puesta de manifiesto hacia los años 80, impacto considerablemente a los sistemas de seguridad social. Esta crisis precipito, en la parte del mundo altamente industrializada, el fenómeno de la globalización de la economía y, sus correlatos: la preponderancia de la economía de mercado, internacionalización – movilización de capitales, desregulación – flexibilización de las relaciones laborales, precarización del empleo y del salario, desempleo, incremento de la pobreza y la exclusión social, y transferencia de las cargas sociales, entre ellas, las relacionadas con protección social. En la parte del mundo atrasado, la globalización vino acompañada de programas de ajuste macro – económico, impulsados por los organismos financieros internacionales, orientados al logro de una serie de objetivos, entre otros, reducir el déficit fiscal, redimensionar el estado, romper las barreras proteccionistas las fronteras económicas, desregular la relación laboral y privatizar los regimenes de seguridad social, bajo el argumento simplista de modernización. El gobierno nacional, presidido por el Dr. Rafael

Caldera (1994-1999), motivado por los gravísimos desequilibrios económicos, financieros y fiscales del país, y presionado por los imperativos de los programas de ajuste recomendados por la banca multilateral, asumió el compromiso formal a través del IX Plan de Nación y la Agenda Venezuela, en tanto instrumentos guías de la acción gubernamental, de producir un conjunto de reformas, entre otros campos, en el de la seguridad social. Luego de varios intentos fallidos y de conocer diversidad de propuestas, el gobierno logra conformar una comisión tripartita, integrada por representantes del ejecutivo, del sector empresarial privado y de las confederaciones sindicales, a la cual le encomienda tomar decisiones en dos áreas vitales para los trabajadores venezolanos, a saber: el régimen legal de prestaciones sociales y la seguridad social. El 19/6/1997, el Presidente de la Republica promulga solemnemente, la Ley de Reforma Parcial de la ley Orgánica del Trabajo, y el 30/12/1997, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSSI), hechos con los cuales se consolida, desde el punto de vista formal, la reforma social en Venezuela.

Examinada la LOSSSI desde un puntote vista eminentemente técnico, en el marco de la actual situación económica del país, la precariedad del empleo y el salario, la tasa abierta de desocupación y otros problemas sociales y compromisos del estado venezolano, luce evidentemente inviable, tanto por lo que respecta a su financiamiento como a su puesta en marcha en términos de organización administrativa y adecuación al contexto jurídico interno e internacional. La idea inicial de los reformadores era la de crear un sistema menos oneroso para el fisco nacional, para los empleadores y, por supuesto, para los trabajadores. Pero, el resultado obtenido fue todo lo contrario. El Estado debería asumir el costo de financiar, en paralelo, cuatro regimenes pensionales, a saber:

- a) pensionados por el IVSS hasta el 31/12/1999, o, hasta el momento de entrada en vigencia de la nueva legislación. Esta obligación se extiende por un periodo no menor a 40 años.
- b) Jubilados y pensionados del sector publico. (Regimenes contributivos y no contributivos)
- c) Reconocimiento de cotizaciones realizadas por los afiliados al IVSS y otros regimenes provisionales, que ingresen al nuevo sistema securista.
- d) Garantía de la pensión mínima vital (PMV). Esta garantía puede estimarse en un porcentaje no menor del 50% de la población afiliada, en caso de continuar la estructura salarial existente y la tendencia a precarizar el empleo.

Esta venerable institución, como ha sido calificada por quienes han visto su auge y caída, cerraría sus puertas el 31/12/99, sin que para tal fecha existiera algo cierto que la sustituyera y permitiera garantizar en calidad y cantidad a afiliados titulares y familiares calificados el tipo de atención médica integral que prevé la Ley del Seguro Social, todavía vigente.

Motivaciones para iniciar la reforma

Según Holder, A y otros. (2000), múltiples y diversos fueron los motivos para iniciar un proceso de reforma de la seguridad social en Venezuela. En un intento por clasificar estos motivos, podemos agruparlos así:

- a) Motivos generales, comunes a todos los sistemas sociales y de seguridad social.
- b) Motivos exclusivos de las instituciones de seguridad social.
- c) Motivos incidentales a las instituciones de seguridad social.

La seguridad social en Venezuela comparte todas y cada una de las fallas que, autores como Mesa-Lago, han diagnosticado en los sistemas de seguridad social de América Latina y el Caribe, las cuales se hallan reflejadas en los factores causantes de la crisis de la seguridad social, ya comentados. Pero, adicionalmente, nuestras instituciones de seguridad social, en especial, los seguros sociales, tienen problemas propios y particulares que ameritan ser superados. Por último, y posiblemente este haya sido el factor desencadenante de la reforma propuesta, tenemos los hechos incidentales. Entre ellos, el de mayor significación fue el interés del sector privado empresarial de modificar-eliminar el régimen legal de prestaciones sociales. Una modificación de esta naturaleza no podía ser a cambio de nada. De ahí surgió la necesidad de mejorar la seguridad social de los trabajadores. Es decir, prestaciones sociales a cambio de mayor y mejor seguridad social. Los resultados están a la vista. Ni prestaciones sociales, ni seguridad social. Con sobrada razón, los trabajadores en el país confiesan que han sido defraudados.

- La campaña Electoral del Candidato Presidencial Hugo Rafael Chávez Frías y su propuesta electoral: <<Una revolución democrática. La propuesta de Hugo Chávez...para transformar a Venezuela>>

En la campana Electoral el actual presidente de la Republica fue un ferviente critico del <<capitalismo salvaje>> y de su expresión concreta, el <<neoliberalismo>>. Las leyes de Seguridad Social promulgadas durante la gestión del Dr. Caldera recibieron una buena dosis de crítica y cuestionamiento. La propuesta del presidente de la republica se resume: Las instituciones de Seguridad Social presentan problemas de índole diversa, pero el denominador común corresponde al financiamiento y tipo de gestión administrativa. Los desequilibrios e insuficiencias financieras tienen su origen en múltiples causas, las cuales se sintetizan en una relación no proporcional entre los ingresos y egresos. Los ingresos disminuyen en los programas contributivos como consecuencia de la desocupación, de los bajos salarios sujetos a cotización, del fraude y la mora de los contribuyentes, del envejecimiento de la población y de las políticas de inversión de los recursos financieros y, en los programas asistenciales no contributivos, por la reducción del gasto publico y social aplicando a los mismos, tal como se señalo en e área de la salud. Por su parte, los egresos se incrementan como consecuencia de los elevados costos de la asistencia medica, farmacéutica y protésica, las prestaciones de protección a la vejez y al desempleo, los ajustes salariales a los funcionarios, el incremento de los gastos administrativos, el dispendio de los recursos y su malversación. Es necesario reformular las instituciones de Seguridad Social, en particular los regimenes jubilatorios y pensionales, los cuales se fueron incrementando en la medida en que grupos laborales organizados lograron ejercer la presión suficiente para crear u marco protectorio en desmedro de los regimenes de mayor alcance y cobertura. La atención y solución a la heterogeneidad y multiplicidad de instituciones oferentes de prestaciones de seguridad social, no debe descansar en la mercantilización de la protección social donde el beneficio que recibe el sujeto afiliado, esta determinado por su mayor o menor capacidad económica para contribuir al pago de su propia pensión o de los servicios de salud. Es necesario adelantar un conjunto de medidas:

- a) La Seguridad Social será u elemento central, toda vez que en la Venezuela de las generaciones actuales y futuras, el centro de atención debe constituirlo el hombre en su plenitud social y su bienestar. Por consiguiente, la acción d gobierno tendrá como norte tutelar el bienestar y la calidad de vida de todos los habitantes del territorio nacional.
- b) Se definirá una política social concebida y orientada a la solución de los problemas sociales nacionales y el mejoramiento de la calidad de vida de todos los habitantes del territorio patrio.

- c) La Seguridad Social atenderá a los estados de alteración de la salud a causa de enfermedades profesionales y accidentes en el trabajo, maternidad, incapacidad temporal, parcial, permanente e invalidez, vejez, muerte, desempleo, cargas familiares, falta de vivienda y la necesidad de descansar y recrearse. La atención se prestara mediante: asistencia medica integral, indemnizaciones, pensiones, subsidios, asignaciones familiares programas habitacionales, de descanso y recreación.
- d) El régimen de protección social tendrá vocación universal, solidaria, integracionista y unitaria. Se impone una Seguridad Social pensada y querida por la sociedad y, por lo tanto, concebida y desarrollada con la participación de todos los venezolanos no solo en su definición, sino también en su ejecución y control, en el entendido que ello establece la relación jurídica entre las partes que intervienen. La esencia de la solidaridad radica en que la persona con suficiencia de recursos económicos aporte una cuantía proporcional a la seguridad social de forma que permita brindarle atención al aportante, pero también a quienes por su debilidad económica no lo hacen o lo realizan deficitariamente.
- La propuesta de reforma parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (1999)

Una vez electo el Candidato Hugo Chávez Frías el 6/12/1999 se comienza a conformar comisiones en distintas materias, entre otras cosas para reformar leyes como la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSSI).

Se impone como necesidad reformar la ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral, de forma que permita lograr el cometido de crear un autentico y verdadero sistema de Seguridad Social para todos los habitantes del territorio y los nacionales de Venezuela, adecuado a sus necesidades y a las condiciones y características de nuestra sociedad.

Bases Normativas del derecho humano a la Seguridad Social

El derecho humano a la Seguridad Social se rige por una serie de principios que lo definen como tal:

- a) Amplitud: el sistema de Seguridad Social debe procurar brindar una protección amplia contra todas las contingencias y circunstancias de la vida que amenazan la capacidad de las personas para obtener ingresos y para mantener un adecuado nivel de vida.
- b) Universalidad: Todo aquel que necesite seguridad social tiene que poder acceder a ella.
- c) Suficiencia y propiedad: el nivel de las prestaciones provistas conformes a los distintos planes debe ser suficiente y apropiado. La prestación en particular que se pagara dependerá del tipo de plan de seguridad social y sus normas. No obstante, las prestaciones provistas en virtud de programas de asistencia social basados en las necesidades deben ser al menos suficientes para garantizar que el beneficiario se mantenga por encima de una línea de pobreza o nivel de subsistencia mínimo.
- d) Respeto por la igualdad: los programas de seguridad social no deben discriminar injustamente a nadie por motivos de raza, género, orientación sexual, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica o de nacimiento. (PIDHDD) 2003.

La crisis de la seguridad social y sus efectos en la protección de la vejez.

Según Holder, A y otros. (2000), los analistas actuales de la seguridad social entienden por “crisis” de esta lo acontecido con una serie de variables que han impactado notablemente a las instituciones, sistemas y regimenes de seguridad social, principalmente los regimenes jubilatorios y pensionales por vejez, invalidez y sobrevivencia. Existen dos lecturas interpretativas de la “crisis” de la seguridad social en los últimos tiempos. La primera, concibe la seguridad social como responsable de la serie de deficiencias financieras que ella presenta. La segunda, estima que la seguridad social es victima de lo que ha venido ocurriendo en el contexto en el cual ella se inscribe.

Siguiendo la misma línea de los autores, los factores que han incidido en los cambios que experimenta la seguridad social los hemos agrupado de la manera siguiente:

- a) Factores económicos y sociales

En este grupo se incluyen la recesion económica mundial, la elevada inflación y la estructura del empleo, en la década de los años 80, la economía mundial vivió un proceso de estancamiento que obligo a las unidades de producción a generar

cambios en los patrones tecnológicos (reconversión industrial) para incrementar la productividad. Este incremento en la productividad forzó, a su vez, la competencia, y, esta, la apertura de mercados, la eliminación de barreras comerciales y la desnacionalización de la producción. El proceso, acompañado de elevada inflación, produjo severos cambios en los mercados laborales. El empleo calificado se precarizó, aumento el desempleo abierto y encubierto, la relación laboral se hizo atípica y la tutela de la relación laboral por parte del estado perdió importancia, desregularizándose y flexibilizándose. El efecto inmediato de estos factores sobre la seguridad social no se hizo esperar. Al disminuir el empleo formal, disminuye, también, el número de afiliados y aportantes de los sistemas de seguridad social; como consecuencia de ello, disminuyeron los ingresos de recursos y se incrementaron los egresos, al tener que poner en actividad los programas de protección al desempleo; y, por último, la inflación, la cual incremento los costos, principalmente de las prestaciones medicas, y disminuyo el poder adquisitivo de las prestaciones dinerarias, forzando la introducción de mecanismos indexatorios o de corrección de las pensiones.

b) Factores demográficos y actuariales.

Entre estos factores, tenemos la mayor esperanza de vida al nacer, la disminución de la mortalidad, la desaparición de varias causas de morbilidad y la aparición de otras de mayor gravedad, la longevidad de la población, el incremento de la tasa de dependencia y la flexibilidad en los requisitos para obtener los beneficios. La mayoría de los sistemas de seguridad social del mundo fueron creados en la primera mitad del siglo XX, entre la primera y segunda guerra mundial. Para esa época, la esperanza de vida al nacer era baja y la morbi-mortalidad elevada. La seguridad social, al incorporar las prestaciones sanitarias, contribuyo a mejorar la calidad de vida de sus afiliados y con ello a elevar la esperanza de vida y la longevidad de la población. Pero, las prestaciones dinerarias, como es el caso de las pensiones por vejez, mantuvieron los requisitos fijados cuando dicha esperanza de vida no sobrepasaba los 55-60 años, en los países de mayor desarrollo económico, y los 45-50 años, en los países atrasados. Esta falta de adecuación y ajuste a las nuevas características socio-demográficas dio como resultado la inversión de la relación activo-pasivo, la ruptura de la cadena intergeneracional y una elevada tasa de dependencia, lo cual trajo como resultado un grave desequilibrio actuarial de los

sistemas de seguridad social. Este desequilibrio actuarial se ha enseñado contra la protección a la vejez, por cuanto ella se ha revelado, paradójicamente, como el factor de mayor incidencia en la crisis de la seguridad social.

c) Factores Ideo-Políticos

En este grupo de factores, destacan la revitalización del liberalismo en la economía, el reconocimiento de las bondades de la economía de mercado, la revalorización de lo privado y el descontento de la gente con las instituciones públicas. En síntesis, es la confluencia de las posiciones que abogan por más mercado y menos estado. La economía de mercado se promueve como la expresión acabada de la libertad y el mecanismo idóneo para solucionar las “disfuncionalidades” sociales. El estado, por su parte, debe cesar en el desarrollo de su función social y disminuir el gasto público, particularmente el gasto en seguridad social, transfiriéndolos a otras instancias. La protección social es responsabilidad individual y el peso económico de dicha protección debe recaer en los interesados. El mercado se ocupa de proveer los bienes y servicios (servicios de salud, seguros, fondos privados de retiro) para que los individuos se procuren su propia seguridad social.

d) Factores administrativos y financieros

Integran este grupo de factores intervinientes en la crisis de la seguridad social, entre estos factores, tenemos: el tipo de sistemas y regímenes financieros aplicados, la falta de reservas económicas, mala administración de los recursos, mora del estado y de los empleadores en general y fraudes de los afiliados.

Como se observa, los distintos grupos de factores, con excepción de los administrativos y financieros, son externos a los sistemas de seguridad social; por consiguiente, la crisis de estos es creada en el contexto económico, social y político en el cual se inscriben, lo cual permite concluir que la seguridad social es víctima, no responsable, de la crisis que experimentan los sistemas económicos y políticos.

La Calidad de vida y evolución del concepto:

El interés por la Calidad de Vida ha existido desde tiempos inmemorables. Sin embargo, la aparición del concepto como tal y la preocupación por la evaluación sistemática y científica del mismo es relativamente reciente. La idea comienza a popularizarse en la década de los 60 hasta convertirse hoy en un concepto utilizado en ámbitos muy diversos, como son la salud, la salud mental, la educación, la economía, la política y el mundo de los servicios en general. Gómez y Sabeh, (2003)

Siguiendo la idea de las mencionadas autoras, el desarrollo y perfeccionamiento de los indicadores sociales, a mediados de los 70 y comienzos de los 80, provocará el proceso de diferenciación entre éstos y la Calidad de Vida. La expresión comienza a definirse como concepto integrador que comprende todas las áreas de la vida (carácter multidimensional) y hace referencia tanto a condiciones objetivas como a componentes subjetivos. La inclusión del término en la primera revista monográfica de EE UU, "Social Indicators Research", en 1974 y en "Sociological Abstracts" en 1979, contribuirá a su difusión teórica y metodológica, convirtiéndose la década de los 80 en la del despegue definitivo de la investigación en torno al término.

La calidad de vida: una nueva preocupación en la era tecnológica

Hoy por hoy, la expresión "calidad de vida", a pesar de ser utilizada frecuentemente, no es un termino o concepto que brille por su precisión. Al igual que otras expresiones o términos, puede prestarse a múltiples interpretaciones. Tal es el caso, por ejemplo, de los términos "justicia", "libertad", "progreso", "felicidad", etc. Difícilmente podrá darse una definición completa, satisfactoria para todos, sobre conceptos que en su misma naturaleza tienen el germen de la subjetividad. De manera que la libertad, la justicia o la felicidad es o son lo que cada uno siente que es libertad, justicia o felicidad. Pero, aunque este aspecto subjetivo del problema es verdadero, también es cierto que hay algunos parámetros, más o menos amplios, que nos ayudan a marcar los límites de lo que es o no es la libertad, la justicia o la felicidad. Algo similar sucede con el término calidad de vida. Con todo, hemos de intentar precisar el concepto, siquiera por etapas. Keller, A y otros. (1998).

Siguiendo la misma línea de los autores, Keller, A y otros (1998), sostienen que en una primera aproximación, el concepto de calidad de vida se asocia globalmente con las condiciones materiales en que se desenvuelve la existencia de los individuos y, más en

concreto, con la experiencia personal que resulta de dichas condiciones. Aquí sería obligado hacer algunas precisiones. En primer lugar, que la palabra “vida” se refiere única y exclusivamente a la vida humana, tanto individual como comunitaria y social. Igualmente, el termino “vida” quiere hacer referencia a una forma de existencia superior a la meramente física, por lo que incluiría el ámbito de las relaciones sociales del individuo, las posibilidades de acceso a los bienes culturales, su entorno ecológico-ambiental, etc. Mas en concreto, se asimila “vida” a “actividad”, como la forma mas específicamente humana de relacionarse con el mundo. De esta manera, la calidad de vida será, en muchos casos, sinónimo de la calidad de las condiciones en que se van desarrollando las diversas actividades del individuo, condiciones objetivas y subjetivas, cuantitativas y cualitativas.

Según Keller, A y otros (1998), el problema más arduo y de más compleja solución cuando nos aproximamos al concepto de calidad de vida se presenta, justamente, a la hora de indagar los criterios de comparación de un individuo. La opinión mas generalizada, la que ha dado lugar en consecuencia, a mayor número de definiciones, es aquella que considera que la comparación se lleva a cabo con cargo a criterios de valoración personal, concibiendo así, la calidad de vida como fruto de la percepción individual y subjetiva de unas condiciones de vida objetivas. De acuerdo con esta línea de argumentación, la calidad de vida se relaciona con el nivel de satisfacción que a uno le proporcionan sus condiciones de vida, cuando las compara, de acuerdo siempre con baremos personales, con la situación en que se desenvuelve la vida de otras personas.

Tendríamos que hacer una última observación, para complicar todavía mas el cuadro. El problema de la calidad de vida es un problema específico del mundo de hoy y no consiste en la acumulación de los problemas de la vida humana; ni siquiera de los que se llaman, en sentido estricto, problemas sociales. Por lo tanto, es preciso constatar que, admitiendo que los duros problemas de la vida han de escoltar a los hombre de generación en generación, por mucho que se mejoren las condiciones materiales, se plantea hoy en núcleos crecientemente extensos un problema específico, pero todavía confuso. Cuando se piensa que todos los deterioros producidos por la naturaleza o en la organización social lo han sido por el hombre, es decir, porque el hombre mismo ha elegido una determinada dirección para su desarrollo, y que las desagradables consecuencias de este desarrollo han creado un “disgusto” de la vida, tal cual el hombre se la ha creado, tenemos que concluir algo: el problema de la calidad de vida nace de algo mucho mas arraigado en los sujetos

que en los objetos y no se conseguirá una mejora efectiva del medio ambiente, a menos que salga, de los mismos hombres, una concepción nueva de la vida. El problema, pues, en nuestra opinión, como en la de muchos otros, es subjetivo, y al trasladarse a la zona de la subjetividad adquiere una inmensa gama de matices. Keller, A y otros. (1998)

Los límites de la investigación de opinión pública para medir calidad de vida.

Según Keller, A y otros. (1998), las ciencias sociales sugieren el análisis de la opinión pública como método para comprender la existencia, la direccionalidad y la intensidad de las actitudes que permitan definir y evaluar el significado de la calidad de la vida en los distintos estratos de la población. La propuesta enfatiza siempre sobre dos objetivos: la medición de las satisfacciones en torno a un inagotable listado de los llamados indicadores o “preocupaciones” del bienestar social; y la evaluación del “clima” general del logro de las expectativas y de las aspiraciones de la población. El instrumental disponible para alcanzar estos objetivos es amplio y de metodologías muy variadas. Para mencionar solo algunos tenemos, dinámicas de grupo, encuestas en profundidad de tipo motivacional, y sondeos de muestras representativas de población. De ellos, el más frecuentemente empleado es la encuesta de cuestionarios de preguntas cerradas aplicada a un segmento de población que asegura ser estadísticamente representativa de la población en conjunto.

Siguiendo la misma línea de los autores, es necesario subrayar que los instrumentos de medición plantean una serie de limitantes que obligan al analista a interpretaciones cautelosas, sobre todo cuando son empleados para definir un concepto social tan complejo como lo es la calidad de vida. Entre las limitaciones que plantea el análisis de la opinión pública debemos observar con detenimiento las siguientes: a) pretenden medir actitudes a través de opiniones, y de estas inferir comportamientos. b) cuando empleamos encuestas para evaluar indicadores sociales (índice de desempleo, por ejemplo), la medición se está realizando a través del sujeto, lo cual hace precario el resultado obtenido. En consecuencia se trata de evaluaciones subjetivas de indicadores. c) Los instrumentos de investigación de opinión pública provocan en el analista una tendencia a homogeneizar, por distorsión analítica o interpretativa de los resultados, a un universo heterogéneo. D) los instrumentos de investigación de opinión pública aisladamente considerados suponen siempre un método incompleto. Las encuestas representativas de población que aplican cuestionarios

de preguntas cerradas, por ejemplo, ofrecen valores estadísticos para el “peso” de las opiniones, pero son incapaces de hacer evaluaciones que interrelacionen esas opiniones, y carecen de las posibilidades de profundizar las relaciones causa – efecto que se derivarían de ellas.

Promoción de la Calidad de Vida

La noción de Calidad de vida se asocia con lo que se valora socialmente como bueno o deseable, y también con lo que hace movilizar energías, recursos y esfuerzos para que sea efectivamente alcanzado en un punto del futuro. D’Elia, Y y otros.(2002).

Siguiendo la misma línea de los mencionados autores, la estrategia de promoción de calidad de vida es el esfuerzo colectivo que busca la preservación y desarrollo de la autonomía de individuos y colectividades para hacer efectivos los derechos sociales, entendiendo por autonomía la capacidad de decidir y materializar proyectos de vida de acuerdo con necesidades, lo cual dependerá del acceso y distribución equitativa de oportunidades a una buena calidad de vida. Promoción significa elevar o mejorar las condiciones de vida, iniciar o adelantar una cosa procurando su logro, es la acción o efecto de moverse hacia la superación de problemas.

Un modelo cuantitativo de la Calidad de vida:

Cuando se hace referencia a Calidad de vida nos disponemos a citar a Hernández (2000), quien elabora un modelo cuantitativo para medir Calidad de vida, dada la complejidad del término se hace referencia para esclarecer y ampliar un poco este término. Según Hernández (2000), Dada la trascendencia de la calidad de la vida para el logro de un desarrollo verdadero e integral, se ha elaborado un modelo muy simple de evaluación, fundamentado en el análisis de cinco factores de dependencia de toda comunidad: fisiológico (alimentación y nutrición, salud y sanidad ambiental) psicofisiológico (vivienda, estética ambiental y posibilidades de descanso y recreación), desarrollo cultural (desarrollo de aptitudes y capacidades, participación en la comunidad y características del trabajo) condicionamiento social (relaciones humanas y seguridad individual y colectiva) y dependencia ecológica (equilibrio y productividad de los ecosistemas, estabilidad

ecológica ambiental y criterios de uso de los recursos naturales renovables). Con estos elementos se ha estudiado un modelo que permite calcular índice de calidad de la vida (ICv), con el objeto de facilitar el análisis y comparación, y a su vez, poder orientar los programas de desarrollo comunitario.

Propósitos sociales del modelo.

Una de las finalidades del modelo de evaluación que se presenta en las líneas siguientes, es la de servir de instrumento de análisis y comparación de las características de la calidad de la vida de diferentes comunidades urbanas, rurales, artesanales, laborales, etc., considerando parámetros objetivizables y aquellas apreciaciones de mayor valor objetivo, dentro de características que por definición serían objetivas.

Factores y variables que integran el modelo.

Factor A: impacto fisiológico

Desde este punto de vista, se han seleccionado tres variables que afectan en forma determinante la calidad existencial del hombre:

Variable A1: alimentación y nutrición. Se ha considerado como fundamental conocer la cantidad y la calidad de los alimentos ingeridos, por la comunidad como un conjunto, para conocer la energía disponible y los principios nutritivos que se obtengan de la asimilación de dichos alimentos, es decir la nutrición.

Para esto se ha confeccionado una matriz que considera siete elementos de juicio o sub variables, cada una de las cuales se ha discriminado en cinco categorías. Estas sub variables son: el aporte en calorías, proteínas, vitaminas y minerales de la alimentación del grupo en estudio. También se consideran otros tres aspectos que influyen en el nivel de satisfacción de lo alimentario, esto es: características organolépticas (agrado por comer), el grado de satisfacción de la sensación de hambre (tranquilidad o angustia por comer), y finalmente, nivel de sanidad de los alimentos (relación entre alimentación y riesgos de contaminación).

Variable A2: salud. El buen estado de salud física y mental es esencial para el disfrute de condiciones adecuadas de calidad de vida. Esta variable se evalúa considerando los siguientes aspectos: el porcentaje de la población que está enferma; la factibilidad real de acceso a la medicina; la incidencia de las enfermedades sociales (venéreas, alcoholismo, tabaquitis y drogadicción); la incidencia en cuanto al endo y ectoparasitismo; la frecuencia de las enfermedades transmisibles; no transmisibles; mentales y, finalmente, el grado de conocimiento sobre higiene y salud.

Variable A3: sanidad ambiental. Considerando que el riesgo de impacto fisiológico es directamente proporcional al grado de contaminación ambiental, se ha estimado que esta variable debe ser complementaria y directamente relacionada con las dos ya señaladas.

Para el análisis de sanidad ambiental, el modelo considera: características de calidad y disponibilidad del agua; la interferencia de los efluentes cloacales en la vida humana; la calidad del aire; la incidencia de ruidos y olores; la presencia de basuras, chatarras y plagas. Finalmente, las características de los valores culturales en cuanto a la relación hombre-ambiente.

Factor B: impacto psicofisiológico

Aparte de las relaciones que se pudieran establecer en este aspecto, en otras variables del modelo (salud, trabajo adecuado a las aptitudes del hombre, y condicionamiento psicológico derivado de las relaciones humanas y del nivel de inseguridad que afecte al grupo), se ha considerado que hay un conjunto de tres variables que tienen una influencia más inmediata y que afectan simultáneamente en cuanto a efectos fisiológicos y psicológicos. Estas son:

Variable B4: vivienda. La vivienda corresponde a uno de los lugares de mayor Significación e importancia para el ser humano, al permitirle un descanso psicológico y mental, la recuperación de la energía para el desarrollo de sus actividades y la mayor intensidad, frecuencia y significación de sus relaciones afectivas. En el análisis de la vivienda se evalúan ocho características diferentes: superficie útil; estabilidad; protección contra agentes externos; aislamiento y privacidad; confort o comodidad, funcionalismo o uso adecuado del espacio; iluminación natural y ventilación y, finalmente, iluminación artificial y facilidades para la elaboración de alimentos, y para el aseo personal.

Variable B5: estética ambiental. El goce dado por los valores estéticos trasciende más allá de la vivienda; el individuo busca en el entorno, en lugares de tránsito o de trabajo, elementos que le den satisfacción en este aspecto

Para su análisis se han tomado en cuenta cinco apreciaciones diferentes: la belleza escénica integrada por elementos naturales; la belleza de los elementos antropógenos en el ambiente; la armonía del conjunto de elementos naturales y antropógenos; el sentido de propiedad y pertenencia de las imágenes y, finalmente, la apreciación social de la estética ambiental.

Variable B6: descanso y recreación. Su importancia radica en las posibilidades de recuperar energías y del disfrute de la vida. Ambos, elementos de gran significación psicofisiológica. La evaluación se realiza, en este caso, analizando los siguientes aspectos: sueño y descanso, deportes, programas y espectáculos, juegos infantiles y vacaciones y paseos.

Factor C: desarrollo cultural para la participación del individuo en la comunidad

En este factor se evalúa la posibilidad de manifestar potencialidades individuales en aspectos culturales y en la acción en la comunidad. Este factor está conformado en las siguientes variables:

Variable C7: desarrollo de aptitudes y capacidades. El desarrollo de las aptitudes y capacidades del hombre es un mecanismo necesario para que pueda comprender su propia cultura y a la vez influir en la forma modesta que a cada quien compete, en las tareas que la sociedad se impone. Esto, además, le abre la posibilidad de goce, disfrute y comprensión de sus propias manifestaciones culturales y de las del mundo que lo rodea.

Este análisis se realiza considerando las siguientes subvariables: años de escolaridad promedio de la comunidad; incidencia del analfabetismo; disponibilidad de establecimientos y medios materiales; disponibilidad de personal docente; inducción e incentivo para el estudio; oportunidad y disponibilidad para el estudio y finalmente, grado de satisfacción del nivel de aspiraciones culturales individuales.

Variable C8: posibilidades de participación efectiva en la comunidad. Para que se asuma con satisfacción o, al menos, se acepten o comprendan las normas y criterios

de vida que condicionan a la sociedad, éstas deben ser el producto de una elaboración proveniente de la participación, basada en una nítida y clara identificación de las aspiraciones culturales de cada comunidad.

Para el análisis de esta variable se toman en cuenta los siguientes aspectos: nivel y tipo de participación, frecuencia e intensidad de la participación; significación de la participación para el individuo y, lógicamente, el grado de libertad para la participación.

Variable C9: trabajo adecuado a las aptitudes del hombre. Una de las formas relevantes de participación del individuo en la comunidad, es el trabajo. Debido a los múltiples efectos psicológicos y fisiológicos, y su incidencia en cuanto a la posibilidad de disfrute de la expectativa potencial de años de vida, es posible pensar, considerando el punto de vista de cualquier filosofía que tenga en cuenta y respete al ser humano como tal, que todo trabajo debería ajustarse a requerimientos, si además del cansancio, éste genera a otros efectos dañinos en alguna de las tres consideraciones expuestas y si esta actividad fuera estrictamente necesaria, ella debería ser realizada en plazos o períodos claramente definidos en el tiempo, para permitir la recuperabilidad de los efectos sobre el individuo. Una aproximación al análisis sobre este problema se debe basar en los cuatro aspectos siguientes: traslado diario al trabajo; magnitud del tiempo laboral; efectos psicológicos del trabajo y efectos fisiológicos del trabajo.

Factor D: condicionamiento social

Este factor trata de recoger el efecto de las conductas sociales en los individuos, especialmente referido a hábitos y costumbres que desvirtúen la calidad existencial mediante efectos psicológicos. Este factor considera las dos variables siguientes:

Variable D10: condicionamiento psicológico derivado de las relaciones humanas.

La agresividad o cordialidad, el grado de indefinición o de nitidez, lo impositivo o motivador del mensaje comunicado son condicionantes que gravitan permanentemente en todo individuo. Condicionándolo además mediante premisas, valores y concepciones sociales preestablecidas o intencionalmente dirigidas. En la evaluación de esta variable se analizan las siguientes situaciones: las características de las relaciones interpersonales; la comunicación por intermedio de equipos de comunicación de masas; la relación despersonalizada por intermedio de ruidos, sonidos, símbolos y expresiones y, la calidad de la relación por intermedio de/o con instituciones.

Variable D11: seguridad individual y colectiva. Para el análisis del condicionamiento psicológico derivado de los diversos grados de seguridad o inseguridad, se han considerado: la influencia de los acontecimientos bélicos; las manifestaciones de violencia social; la delincuencia, y finalmente, el riesgo y grado de incidencia de accidentes.

Factor E: dependencia en relación a los ecosistemas

El hombre depende del funcionamiento ininterrumpido de la ecósfera, tanto en Relación con alimentos, energía y materias primas. Su calidad de vida está determinada, en consecuencia, por el tipo de relación para con los ecosistemas y de las características de éstos. La degradación de su productividad determina una disminución de la calidad de vida tanto más severa, cuanto más directa y estrecha sea la relación de dependencia entre la comunidad y el ecosistema. Alguien podría pensar que hay comunidades ajenas a esta dependencia; sin embargo, aunque sea en forma indirecta, esta relación siempre existe.

Variable E12: equilibrio y productividad de los ecosistemas. En la evaluación de esta variable se deben establecer: grado de dependencia en relación con el ecosistema; potencial de producción del ecosistema; características del capital biológico y genético del ecosistema y finalmente, grado de conservación del mismo.

Variable E13: estabilidad ecológica ambiental. Obviamente, la ruptura del equilibrio ambiental genera diversas posibilidades de un catastrofismo de mayor o menor magnitud, que determina riesgos para el hombre. El criterio de uso de los ecosistemas y ambiente, será determinante para generar diversos niveles de peligrosidad para el ser humano. Esto es válido también para fenómenos no antropogénicos de efectos previsibles. La matriz de esta variable consulta cinco columnas que corresponden a riesgos de deslizamientos y derrumbes; inundaciones; avalanchas y corrientes de barro; incendios, y fenómenos naturales de efectos previsibles.

Variable E14: uso apropiado de los recursos naturales. Los criterios de uso son fundamentales para que los recursos naturales tengan significación positiva en la Calidad de la vida de la comunidad que dependa directa o indirectamente de ellos.

En esta variable se han considerado: criterios de uso de la tierra; grado de cultura ecológica; nivel de aplicación tecnológica, retorno de beneficios a la comunidad y características de uso del ambiente y de los recursos comunes.

Teoría sobre Calidad de Vida

Por otra parte se investigó sobre otra teoría sobre la Calidad de vida como lo es la desarrollada por Manzilla y Figallo (2004), para los autores la calidad de vida es subjetiva, ya que pertenece a cada individuo de acuerdo con su gusto y costumbres. Es una realidad importante que manifiesta las diferencias. También es cierto que si reunimos las diferentes maneras de concebir la Calidad de vida a través de la utilización de diferentes indicadores, podríamos establecer hacia donde se dirigen las exigencias de Calidad de Vida de una sociedad o comunidad específica. Es importante señalar que no existen formulas mágicas para asumir el sentido de nuestra vida en los diferentes momentos por los cuales atravesamos. Insistimos: es solo el conocimiento de nosotros y de la relación particular que nos une con el todo lo que puede ir orientando el camino. Somos caminantes con una misión, un sentido de trascendencia y conocimiento de cuales son nuestros verdaderos sentimientos y afectos. Por más que exista alguien fuera de nosotros que intente decirnos cual es el destino, es en nuestro liderazgo e interpretación del mundo personal donde se encuentran todas las respuestas. Solo hay que buscarlas con disciplina y contacto directo.

Cuando surge la pregunta como medir Calidad de Vida los mencionados autores diseñaron un instrumento de trabajo, personal o colectivo, cuya importancia radica en que nos permite ver nuestro propio espejo a través de unas variables presentadas en forma grafica y algunas preguntas claves para ayudar a la reflexión. Estas sin duda pueden variar, porque cada quien esta en la capacidad de hacer las que desee sobre el tema y expresar, sobre la base del indicador, sus propias inquietudes.

Curva de Calidad de Vida

hay una relación intrínseca e inseparable entre el todo universal y el ser humano. De esta manera se concibe al individuo como una persona con características biológicas, psicológicas, sociales, ambientales, culturales, históricas, económicas y espirituales. Al desagregar las variables que conforman nuestra vida con su quehacer, en las diversas partes que integran a cada una de ellas y que dividimos solo por razones pedagógicas, se logra construir un instrumento que presenta diferentes indicadores. Al medirlos y evaluarlos, tales indicadores permiten conocer con facilidad las necesidades y elementos de satisfacción o insatisfacción para la vida humana en un espacio y tiempo determinado. Este instrumento tiene la versatilidad de que se puede adaptar a cualquier situación, área geográfica o estilos de vida en sociedad. También puede ser utilizado en cualquier instancia del quehacer social, sea una empresa, comunidad o individuo.

Hemos escogido, como ya dijimos, veinticuatro indicadores que, a grandes rasgos, creemos que cubren aspectos fundamentales de la vida. No hay duda, que, si se desea, cada uno de ellos subdividió con indicadores que pertenecen a sus espacios específicos de acción. Esto quiere decir que con cada uno por separado se puede hacer un nuevo grafico, si el caso lo requiere. Manzilla y Figallo (2004).

A continuación se definirán los veinticuatro (24) indicadores que componen el modelo de calidad de vida expuesto por los autores Manzilla y Figallo.

1. Salud: es un proceso integral, que involucra fenómenos biológicos, psicológicos y socio ambientales, en el instrumento se hace énfasis en la salud física. Esta se ubica en nuestro cuerpo y también en como me siento respecto a mi salud en este momento.

2. Alimentación: esta es individual y también colectiva, corresponde a la satisfacción corporal que se siente. Es cultural, pues cada grupo o persona se alimenta según sus tradiciones y tiene una serie de aspectos que pasan por lo individual, tales como: sazón, gusto, calidad, estilo, características, diversidad, lugar y compañía.

3. Descanso y recreación (uso del tiempo libre): Si algún tiempo es básico es el tiempo libre, concebido como un espacio que dedico a mi, en el cual me siento en estado de libertad y “soy yo” en mi máxima expresión. Busco mi satisfacción a través de una actividad relajante, (deporte, manual, visual u otra categoría) la cual tiene implicaciones para lograr equilibrio en todos los espacios que componen la vida del ser humano.

4. Vivienda: Todo ser humano, en cualquier parte del mundo, necesita una vivienda y esta debe reunir los espacios fundamentales para vivir bien. En la vivienda cada quien

requiere su espacio privado y único donde pueda desenvolverse con privacidad y en contacto íntimo personal y familiar. La vivienda debe responder a la cobertura de necesidades básicas tales como agua, luz, suficientes cuartos o espacios, baños, ser higiénica y lo suficientemente amplia para vivir sin hacinamiento. Cada una está diseñada de acuerdo con los patrones de una cultura determinada, un clima o zona geográfica

5. Vestido: Toda sociedad se caracteriza por un tipo de vestido. La cultura va determinando el estilo de la ropa que usamos, por lo que nos vamos adecuando vamos imponiendo nuestra forma de vestirnos en el contexto social.

6. Relaciones familiares: La familia es el centro nuclear del desarrollo personal y social en toda cultura. En ella nos formamos y estructuramos como personas y expresamos en gran medida nuestros sentimientos y emociones. Lo que allí vivimos y aprendemos nos acompaña durante toda la vida. Nuestro estado de ánimo, incluso, se manifiesta en muchas oportunidades de acuerdo a como nos sentimos en la relación familiar, de manera tal que la familia es un área importante en la existencia de las personas y de la sociedad. En torno a ella crecemos y funcionamos.

7. Empleo e ingreso: Para vivir se necesita un empleo y de él deriva un ingreso económico. En la mayoría de las sociedades, el trabajo es remunerado y se expresa fundamentalmente a través de un salario y de otros beneficios asociados al trabajo tales como planes, ahorros que podrían ser considerados como parte de la remuneración total que se percibe por el trabajo realizado.

8. Desarrollo profesional: A la ejecución de la labor se asocia el crecimiento profesional. Se va buscando el equilibrio en ese sentido y nos sentimos bien en la medida en que sabemos que con la actividad laboral que ejecutamos vamos desarrollándonos y cubriendo todas las expectativas profesionales con respecto al área de preparación o carrera que escogimos como proyecto para nuestras vidas.

9. Relaciones en el trabajo: El ambiente laboral determina en gran medida el grado de productividad, tanto individual como colectiva. Si existe trabajo en equipo, con adecuada comunicación, donde la valía individual es tomada en cuenta como estímulo y los méritos son justamente evaluados. El ambiente laboral tiende a ser fluido y de crecimiento. Mejoran las relaciones humanas entre los diferentes componentes y compañeros de labores.

10. Desarrollo de aptitudes: Todos tenemos aptitudes para una determinada actividad u oficio. Somos poseedores de muchas herramientas individuales que, al

utilizarlas, nos permiten desarrollarnos y manifestar nuestra capacidad para el hacer que nos acompaña.

11. Seguridad personal: En las sociedades, algunas en mayor grado, otras con menor manifestación, la agresión, la violencia, el robo, el hurto están presentes, produciendo en las personas mucha ansiedad y preocupación de ser, en cualquier momento, víctimas de un hecho de este tipo. Mucha de la energía individual puede irse a tratar de prevenir o estar atento ante un posible incidente de esta categoría.

12. Autoestima: Si algo es importante es el significado que tiene en la vida el quererse a sí mismo, el apreciarnos en toda nuestra dimensión y aceptarnos en los procesos personales y de vida. La autoestima es esa valoración que hacemos de nuestro ser, con sus verdaderas opciones para crecer y evolucionar.

13. Autorrealización: La vida, en todo sentido, nos ubica frente a la necesidad de conseguir y realizar objetivos y metas. A medida que desarrollamos nuestra vida, vamos avanzando y alcanzando lo que nos proponemos. El entorno siempre nos presenta retos y estos conducen a logros. En ese sentido vamos midiendo nuestras oportunidades para continuar actuando y reflexionando sobre lo obtenido con mayor énfasis, a fin de garantizar que estamos satisfaciendo nuestras expectativas y elaborando otras nuevas para realizarnos con miras hacia el futuro.

14. Protección Social: La sociedad en la cual vivimos debe brindar cierta protección a sus integrantes, mediante planes de salud y asistencia social, jubilación adecuada a los años de servicio, ingresos en caso de desempleo, es decir, proporcionar la cobertura de un sistema de seguridad social básico que permita un mejor desenvolvimiento ante cualquier coyuntura o evento de la vida.

15. Educación: es una necesidad fundamental de todo ser humano. En tal sentido la formación implica contacto con el conocimiento, con la información. Es el desarrollo de un área específica del conocimiento. Representa ir avanzando en la dinámica de la escolaridad y alcanzar nuestro propósito formativo culminando lo que nos hemos planteado para nuestro desarrollo educativo.

16. Relación de pareja: Normalmente nuestra vida y a lo largo de ella coincidimos o nos identificamos con otras personas. Esto nos lleva a relacionarnos, a comunicarnos, a hacer vida en común, compartiendo procesos en los cuales se manifiestan afectos, amistad, compañerismo, acuerdos y desacuerdos. En el ir y venir de los días, muchos son los caminos que se asumen y los sentimientos que se expresan.

17. Autoconfianza: Un reto es la manera como asumimos los desafíos pequeños o grandes que se nos presentan en el día a día. En la medida que pasa el tiempo, nos vamos preparando, adquiriendo herramientas y en ese sentido obtenemos la experiencia que implica confianza en si mismo.

18. Sexualidad: Este es un todo que va desde el afecto y beso hasta la relación sexual íntima. La sexualidad es una totalidad inseparable de cariño, amor, sentimiento, unión, pasión y alegría en esta importante área de la vida.

19. Dormir: Una función básica del organismo es dormir. A través del sueño logramos descansar y compensarnos para continuar con el desempeño que nos corresponde. Si esta función no se realiza hay cansancio, fatiga y enfermedad. Es importante dormir y tomarnos nuestro tiempo con tranquilidad y sin sobresaltos para esta faceta.

20. Sueños: Vivimos porque tenemos proyectos y planes que siempre queremos desarrollar. Lo planificamos y mediante nuestra visión monitoreamos, a través del tiempo, su ejecutoria. Trazamos los caminos de hoy con el objetivo claro lograrlos. Cuando un sueño se hace realidad, aparecen otros y vamos en busca de su encuentro.

21. Espiritualidad: Mas allá de alguna religión en particular o de la identificación con alguna corriente religiosa la idea de este indicador nos vuelve hacia a nosotros mismos. Esto quiere decir que se trata del contacto íntimo con nuestra esencia, con ese “ser que soy yo mismo” y que vive en mí, con el cual converso, me siento, reflexiono, me río o lloro.

22. Arte y cultura: Pertenece todos a una cultura. En ella nos desenvolvemos a lo largo de nuestra historia personal, lo cual es un aspecto inherente e inseparable de la vida. Tradiciones, bailes, pintura, gastronomía, danzas, cine, creencias son parte de este sin fin del mundo del arte y la cultura.

23. Ambiente: Los seres humanos somos uno con el ambiente. Lo que ocurra allí afecta nuestras vidas, esto es inseparable. La relación con la flora y la fauna, el equilibrio con el entorno tiene su impacto en el todo. Por otra parte, las calles, la higiene, el aseo, el tipo de construcción, el aire que respiramos forman parte indisoluble de la calidad de vida.

24. Participación ciudadana: Se pretende medir la satisfacción personal del individuo en relación con las diferentes formas de participación social (condominios, parroquias, municipios, estados).

La Calidad de vida, su importancia y como medirla:

Según Tiesca R, (2005), tradicionalmente la determinación del estado de salud o enfermedad de los individuos se ha centrado en métodos objetivos basados en la elaboración e implementación de medidas, tales como marcadores bioquímicos, fisiológicos y anatómicos, o simplemente empleando el uso de indicadores epidemiológicos (tasas) para caracterizar una población. Sin embargo, existía un vacío instrumental para medir la calidad de vida o estado de salud individual en función de la definición de salud planteada por la Organización Mundial de la Salud. A partir de los años setenta del siglo pasado surgen los índices de Calidad de Vida, y su mayor desarrollo fue en los años ochenta, aunque su concepción data de las civilizaciones griega, romana, egipcia y hebrea; su estudio constituye un terreno donde diversas ciencias aportan sus enfoques y permiten un abordaje de forma multidimensional. El concepto de salud está fundamentado en un marco biopsicológico, socio-económico y cultural, teniendo en cuenta los valores positivos y negativos que afectan nuestra vida, nuestra función social y nuestra percepción; por tanto, la redefinición del concepto de salud es de naturaleza dinámica y multidimensional. De ahí deriva la importancia de medir la Calidad de Vida.

La Calidad de vida es un concepto relacionado con el bienestar social y depende de la satisfacción de las necesidades humanas y de los derechos positivos (libertades, modos de vida, trabajo, servicios sociales y condiciones ecológicas). Estos son los elementos indispensables para el desarrollo del individuo y de la población.

La calidad de vida es un concepto que va más allá de lo físico pues implica valores y actitudes mentales, su búsqueda es una constante en la vida del hombre desde el comienzo de los tiempos. Poetas y filósofos han intentado definir, explicar, analizar lo que verdaderamente hace feliz al hombre, la calidad de vida es muy semejante a la felicidad y mucho más duradera, cuyo logro depende de cada uno. La calidad de vida es un estado positivo desde todos los puntos de vista. Es estar en la plenitud, es poder funcionar ciento por ciento, físicamente, significa encontrarse en buenas condiciones, fuerte, resistente a las enfermedades o poder sobreponerse rápidamente a ellas. Desde el punto de vista psíquico, es poder disfrutar, hacerse cargo de las responsabilidades, combatir la tensión nerviosa y el estrés, desde el punto de vista emocional, es estar en paz. La persona que mantiene su calidad de vida es una persona que se siente bien, vigorosa, entusiasmada, con la sonrisa propia del que se siente bien en todas sus dimensiones. Cano (2001)

Trabajo y Calidad de Vida:

El trabajo es la fuente esencial de la calidad de vida y, a la vez, un elemento intrínsecamente relevante dentro de esta. No hay calidad de vida sin trabajo: las necesidades materiales y gran parte de las espirituales solo pueden satisfacerse con el trabajo.

Según González, L (2005): El trabajo no puede verse solo como un medio para producir o prestar un servicio, como un medio de vida, es mucho más: es un medio de transformación del hombre, de realización, de creación de valores, en resumen, de calidad de vida. El trabajo, como hemos dicho, es en sí un elemento esencial en la calidad de vida del individuo, y esto es así ya que “la relación del hombre consigo mismo solo se hace objetiva y real para él a través de su relación con otro hombre”, 1 y es precisamente en el centro de trabajo donde estas relaciones tienen su más alto de materialización.

CAPITULO IV: MARCO METODOLÓGICO

Diseño y tipo de investigación

Diseño: El objetivo de esta investigación es Analizar el impacto o influencia de los planes de jubilación en la calidad de vida de los jubilados de empresas públicas y empresas privadas, por lo tanto se considera un estudio de tipo *no experimental*, este es, un diseño en el cual no se manipulan deliberadamente las variables, sino, se observan los fenómeno tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos (Hernández, Fernández y Babtista, 1999).

Siguiendo con la misma idea de los autores, la situación se construye y manipula de manera intencional a la variable independiente, después se observa el efecto de esta manipulación sobre la variable dependiente, en resumen, en un estudio no experimental los sujetos ya pertenecían a u grupo o nivel determinado de la variable independiente por auto selección.

Tipo de Investigación: El tipo de estudio es *transversal descriptivo*. Los estudios transversales “...recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández y Babtista, 1999, p.186). Los estudios transversales descriptivos “...tienen como objetivo indagar la incidencia y valores en que se manifiesta una o más variables” (Hernández, Fernández y Babtista, 1999, p.187).

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido análisis. (Dankhe, 1986).

Según Selltiz (1965), en esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir qué variable se va a medir y cómo se va a lograr precisión en esa medición. Así mismo debe ser capaz de especificar quién o quiénes tienen que incluirse en la medición.

Población:

Según Selltiz (1974), la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Para (Hernández, Fernández y Babtista, 1999) un estudio no será el mejor por tener una población más grande, sino la calidad de un trabajo estriba en delimitar claramente la población con base en los objetivos del estudio. Con respecto a la presente investigación la población esta representada por todos los jubilados de empresas publicas y empresas privadas de los diferentes sectores.

Para Balestrini (2002), por población se entiende un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes, como por ejemplo, una población puede estar constituida por los habitantes de Venezuela, por el total de vehículos de Caracas, por el numero de nacimientos o defunciones de Maracay.

Muestra:

Para (Hernández, Fernández y Babtista, 1999) la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Para efectos de la presente investigación la muestra que se selecciono son los jubilados de 5 empresas del área metropolitana de Caracas, por la parte privada participo una empresa del sector consumo masivo y una institución bancaria, por las empresas del sector publico que actualmente están nacionalizadas y pertenecen al estado están: Metro de Caracas, Electricidad de Caracas y la Cantv, es imprtante resaltar que no se elabora marco referencial ya que 3 de las 5 empresas solicitaron mantener la confidencialidad en cuanto a documentos oficiales de planes de jubilación.

Unidad de Análisis:

En el presente estudio la unidad de análisis esta representada por los jubilados de 5 empresas del área metropolitana de Caracas, quienes facilitaron la información y suministraron datos de importancia para llegar a los objetivos de la investigación.

Instrumento:

Para (Hernández, Fernández y Babtista, 1999) existen diversos tipos de instrumentos de medición, cada uno con características diferentes. Sin embargo, el procedimiento general para construirlos es semejante. Es necesario aclarar que en una investigación hay dos opciones respecto al instrumento de medición:

- a) Elegir un instrumento ya desarrollado y disponible, el cual se adapta a los requerimientos del estudio en particular.
- b) Construir un nuevo instrumento de medición de acuerdo con la técnica apropiada para ello.

Para medir Validez y confiabilidad se saco alpha de crombach:

*** Method 2(covariance matrix) will be used for this analysis ***

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

* * * PREG10 has zero variance *

* * * Warning * * * Determinant of matrix is zero

Statistics based on inverse matrix for scale ALPHA
are meaningless and printed as .

N of Cases = 12,0

	N of			
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
Scale	104,7500	50,7500	7,1239	33

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3,1742	1,0000	4,3333	3,3333	4,3333	1,4785

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,7252	,2045	1,5379	1,3333	7,5185	,1330

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PREG1	103,0000	51,0909	-,0844	.	,5529
PREG11	103,2500	49,2955	,1612	.	,5368
PREG12	103,3333	52,0606	-,2121	.	,5630
PREG13	100,5000	47,0000	,3079	.	,5191
PREG14	103,3333	53,1515	-,3552	.	,5726
PREG15	100,4167	46,8106	,2595	.	,5219
PREG16	100,7500	49,2955	,0877	.	,5425
PREG17	100,4167	46,6288	,2343	.	,5239
PREG18	100,5833	51,7197	-,1388	.	,5685
PREG19	101,9167	51,9015	-,1498	.	,5846
PREG2	100,5833	40,0833	,8246	.	,4386
PREG21	100,4167	47,1742	,2777	.	,5218
PREG22	100,8333	45,0606	,4754	.	,4984
PREG23	102,2500	46,3864	,5751	.	,5058
PREG24	100,9167	44,0833	,6454	.	,4839
PREG26	103,0833	47,3561	,4651	.	,5159

PREG27	100,4167	46,0833	,3842	.	,5098
PREG28	100,7500	43,8409	,4207	.	,4945
PREG29	101,0000	46,5455	,2485	.	,5222
PREG3	101,2500	53,8409	-,2599	.	,5996
PREG30	100,9167	47,5379	,2725	.	,5238
PREG31	101,1667	53,6061	-,2420	.	,6010
PREG32	101,4167	47,3561	,1297	.	,5397
PREG34	103,5833	48,6288	,0738	.	,5468
PREG35	103,7500	48,2045	,1535	.	,5354
PREG38	100,7500	43,8409	,4752	.	,4902
PREG39	100,5833	51,5379	-,1238	.	,5705
PREG4	103,4167	45,9015	,2907	.	,5159
PREG5	100,5833	45,9015	,3670	.	,5097
PREG6	103,0000	50,0000	,0853	.	,5424
PREG7	103,0000	50,9091	-,0676	.	,5585
PREG8	100,4167	53,1742	-,2481	.	,5830
PREG9	100,4167	51,1742	-,0925	.	,5617

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 33 items

Alpha = ,5450 Standardized item alpha = ,5875

Existen diversos tipos de instrumentos de medición, cada uno con características diferentes, sin embargo el procedimiento general para construirlos es semejante, este se resume en el siguiente diagrama elaborado por Sampieri (2006):



Para la presente investigación se elaboro un cuestionario para medir las variables planes de jubilación y calidad de vida, este instrumento esta compuesto por escalas de Lickert, preguntas dicotomicas y preguntas semi abiertas para medir datos socio demográficos.

El instrumento recoge datos de tipo cuantitativo ya que puede ser ordenado y codificado para su posterior análisis.

Cuadro de operacionalización de variables

			perspectivas futuras	22, 28
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Planes de jubilación complementarios	Se define como aquel que busca alcanzar una pensión objetivo, completando el aporte que otorga el I.V.S.S como pensión de invalidez o vejez.	Complementarios	Aportes del empleado	1,4, 34, 35
			Aportes de la empresa	5, 30
			Cumplimiento del beneficio por parte de la empresa	3,6, 37
			Conformidad del empleado con el beneficio	2,7,8,9,10,
			Vinculo de la empresa con el jubilado	38, 20,26
Calidad de Vida	concepto relacionado con el bienestar social y depende de la satisfacción de las necesidades humanas y de los derechos positivos.	Actividad física	Frecuencia con que la persona realiza actividades cardiovasculares	36
		Autonomía	Dependencia física o económica a personas o instituciones	11, 11.1, 19
			Dependencia económica a instituciones	12
		Salud percibida	Condiciones físicas	16, 39, 21, 31
			condiciones mentales	23
			condiciones sociales	32
			condiciones psicológicas	15, 18, 25
		Apoyo social y familiar	Nivel de interrelaciones del individuo con el grupo familiar	13, 29
			Nivel de interrelaciones del individuo con otros grupos sociales	14, 17, 27
		limitaciones y	Aceptación de limitaciones	24, 33

Técnica de Análisis de resultados:

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizarán aspectos cuantitativos de investigación, basándose en el método de estudio de casos [studies cases] (Glasser y Strauss, 1967). Galeano y Vélez (2000:19), definen el estudio de casos como una estrategia investigativa de descripción, interpretación y evaluación (diagnóstica o de intervención), a partir de un conjunto de materiales concretos y reales, estructurados con ese fin. A su vez esta metodología se fundamenta en un proceso inductivo que permite llegar a un entendimiento comprensivo de los grupos objeto de estudio y desarrollar afirmaciones teóricas generales sobre regularidades en los procesos sociales. (Leal, 2007).

Bajo este esquema de investigación se estudia un solo objeto o un caso, debido a que se considera a priori que el objeto es tan complicado que el investigador debe centrar todas sus energías en el estudio del objeto singular para revelar sus múltiples atributos y relaciones complejas con el contexto (Bermejo, 2006).

Cerda (1998), comenta que aunque los estudios de casos, son más aplicables a las ciencias sociales que a las naturales, en estos es válido usar técnicas de investigación de tipo cualitativo y cuantitativo. Con lo cual se facilita la integración de ambas estrategias de la investigación para profundizar más en un tema. Al respecto Bonilla y Rodríguez (1997), recomiendan la utilización de los métodos de investigación cualitativos y cuantitativos como herramientas complementarias de indagación, para mejorar la comprensión de la compleja realidad social.

Consideraciones Éticas:

La presente investigación será utilizada para fines académicos únicamente y durante su ejecución será respetada la confidencialidad de las empresas así como de los individuos encuestados. En las fases de recolección de datos como al momento de analizar los resultados. A través de este estudio se van a obtener una serie de datos que pueden ser

útiles para ser tomados en consideración por las distintas empresas a la hora de establecer planes de jubilación para sus empleados y así mejorar la Calidad de Vida de los mismos.

Factibilidad:

Para realizar esta investigación, se cuenta con el recurso humano disponible en las distintas organizaciones, con capacidad para suministrar información de lunes a viernes en un horario de oficina. En cuanto a los recursos económicos, se cuentan con los suficientes ya que las empresas son de fácil acceso por tener personas conocidas dentro de las mismas. Existe gran disponibilidad por parte de las empresas para atender la investigación ya que les parece interesante profundizar acerca de la Calidad de Vida de los ex trabajadores y como mejorar los Planes de Jubilación.

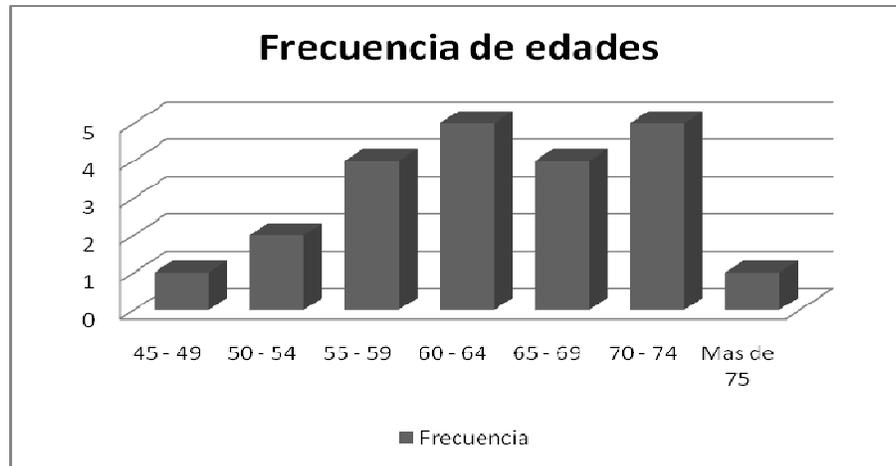
CAPITULO V. PRESENTACION DE RESULTADOS.

En el siguiente capitulo se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de recolección de datos a la muestra seleccionada, es importante mencionar que inicialmente se presentaran los datos socio demográficos de la muestra y seguidamente se analizaran los resultados obtenidos en cuanto a las variables en estudio para dar respuesta a los objetivos de la investigación.

TABLA 1: Resumen de estadísticos del criterio edad

EDAD			
N Casos	Media	Moda	Desv. típ.
60	63	65	5,2

En la tabla I se puede evidenciar que el promedio de edad de los jubilados es de 63 años, siendo la moda o edad que más se repite 65 años, con una desviación típica de 5,2 años por debajo y por encima de la media respectivamente.



GRAFICA 1: Frecuencia de las edades

En la grafica I se puede evidenciar la frecuencia en las edades de los jubilados, donde se presenta la mayor cantidad de repeticiones entre los 60 y 64 años, y la menor frecuencia en las edades comprendidas entre 45 y 49 años y más de 75 años.

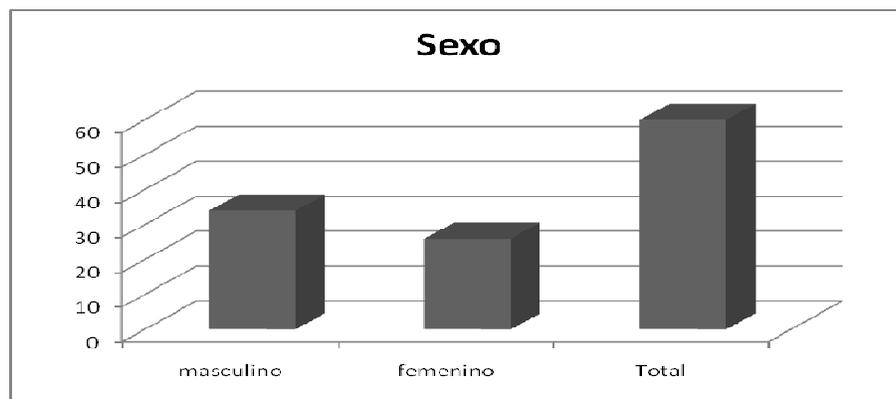


Gráfico 2: Distribución por Sexo

En la gráfico II, se observa la distribución por sexo, donde el sexo que predomina es el masculino con una frecuencia de 34 personas seguido por 26 jubilados del sexo femenino, lo que representa un 57 % y 43 % respectivamente de la muestra seleccionada.

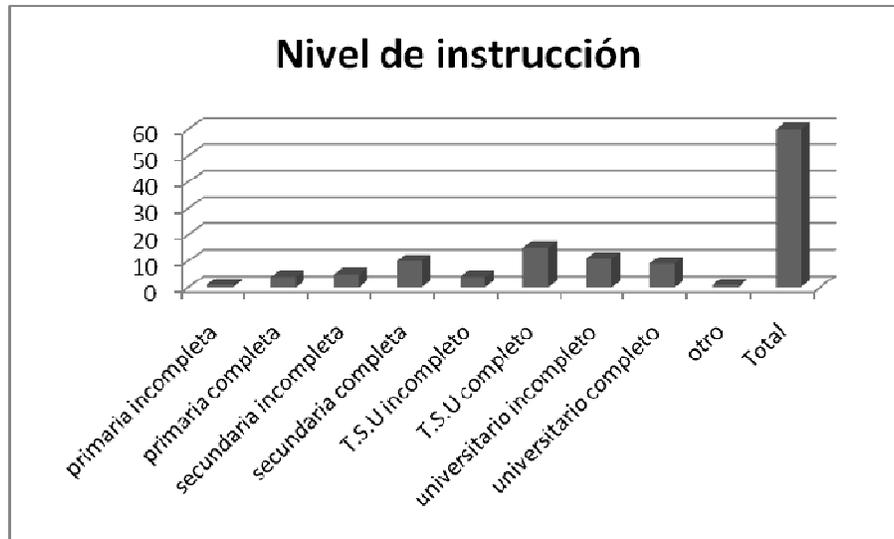


Gráfico 3: Nivel de instrucción

En el gráfico III, se observa que el nivel de instrucción educativo de la muestra seleccionada, donde la mayor frecuencia está representada por 15 personas que obtuvieron un título a nivel de técnico superior universitario, lo que representa un $\frac{1}{4}$ de la muestra seguido por los que comenzaron a estudiar a nivel de licenciatura pero que no culminaron. Es importante resaltar que de la muestra seleccionada 35 personas no comenzaron una carrera universitaria lo que representa el 58 % de la muestra en cuestión.

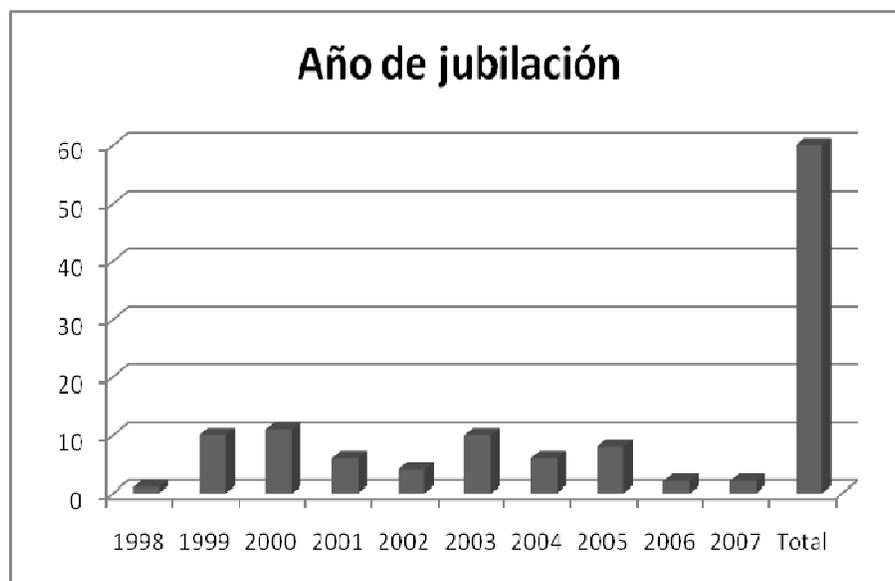


Gráfico 4: Año de jubilación

En el gráfico IV, se evidencia que el año en el cual se jubiló la mayor parte de la muestra fue en el año 2000, un poco para reforzar el criterio y medir calidad de vida se estableció un límite de 10 años de jubilación para medir la variable en cuestión y así reducir la dispersión que se pueda dar en cuanto a calidad de vida de los jubilados.

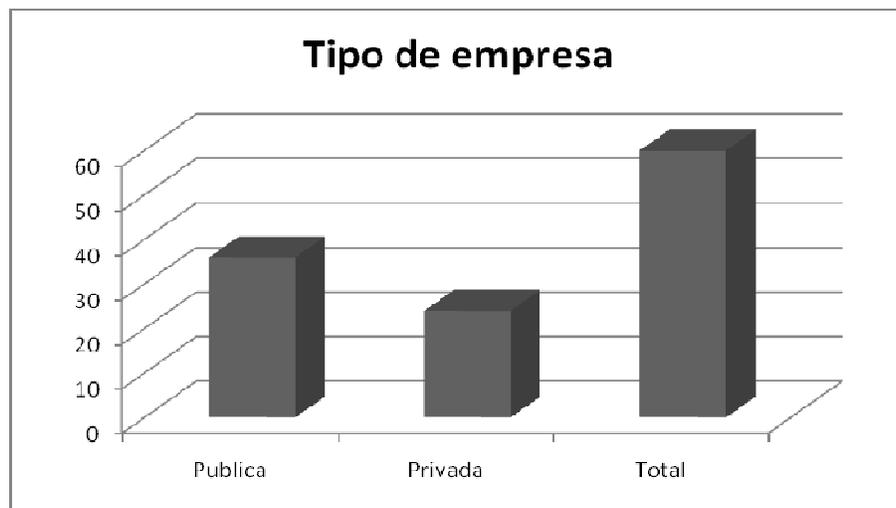


Gráfico 5: Tipos de empresa

En el gráfico V, se presenta la frecuencia en cuanto al tipo de empresa, 36 jubilados son pertenecientes a empresas publicas y 24 pertenecen a empresas privadas, es importante aclarar que para efectos de la investigación de las 5 empresas participantes 3 pertenecen al sector publico, por lo cual participaron mas jubilados del sector publico, otro aspecto que hay que resaltar es que pocas empresas privadas ofrecen planes de jubilacion complementario, por lo que la poblacion de jubilados es menor dentro del universo de ex trabajadores.

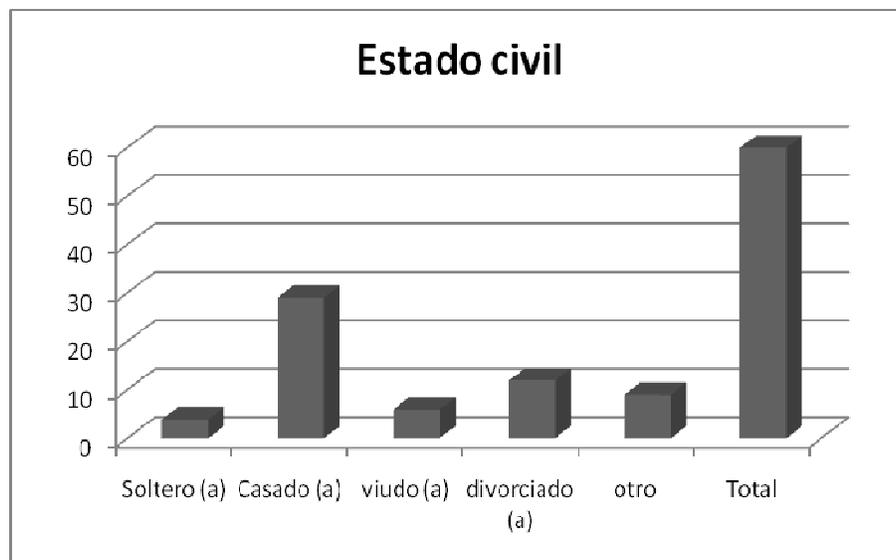


Gráfico 6 : Estado civil

En el gráfico VI, el estado civil con más frecuencia es casado, seguido por los jubilados que reportaron estar divorciados y otros tantos que reportaron un estado civil denominado otro, que se traduce en las personas que reportaron vivir en concubinatos.

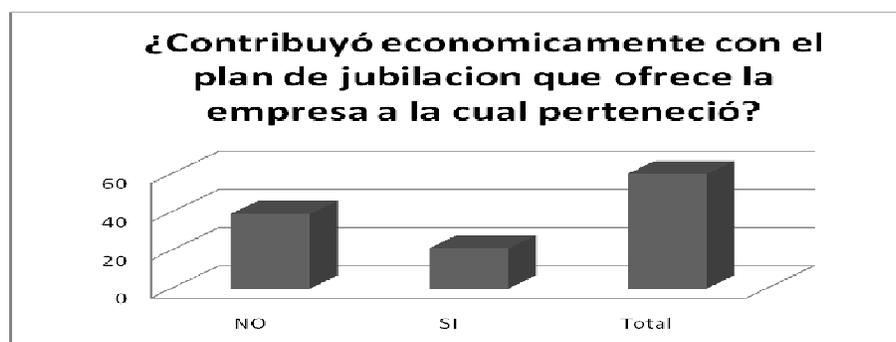


Gráfico 7: Contribución de los empleados al plan de jubilación.

En el gráfico VII, se evidencia que de la muestra seleccionada, 39 personas reportaron no hacer aportes económicos al plan de jubilación, lo que se traduce en que las empresas en cuestión ofrecen este beneficio donde estas aportan el 100 % a un fondo o alguna cuenta de previsión social, las 21 personas restantes contribuyeron al plan de jubilación junto con aportes realizados por la empresa.

Tabla 2: Resultados totales de la variable Planes de jubilación complementario.

Variable	Escala mayor Frecuencia	Resultado(expresado en frecuencia)	Dimensión	Escala con mayor Frecuencia	Resultado (expresado en frecuencia)	Indicador	Escala con mayor frecuencia	Resultado (expresado en frecuencia)
Planes de jubilación complementario	ED	129	Complementarios	ED	129	Aportes del empleado	NA	115
						Aportes de la empresa	ED	34
						Cumplimiento del beneficio por parte de la empresa	TDA	98
						Conformidad del empleado con el beneficio	ED	95
						Vinculo de la empresa con el jubilado	TDA	71

Tabla 3: Resultados totales de la variable Calidad de vida.

Variable	Escala mayor Frecuencia	Resultado(expresado en frecuencia)	Dimensión	Escala con mayor Frecuencia	Resultado (expresado en frecuencia)	Indicador	Escala con mayor frecuencia	Resultado (expresado en frecuencia)
Calidad de vida	DA	444	Actividad física	Caminar	36	Frecuencia con que la persona realiza actividades cardiovasculares	Caminar	36
			Autonomía	NO	106	Dependencia física o económica a personas o instituciones	TED	46
						Dependencia económica a instituciones	NO	60
			Salud percibida	DA	229	Condiciones físicas	DA	113
						condiciones mentales	TED	28
						condiciones sociales	ED	28
						condiciones psicológicas	TED	60
			Apoyo social y familiar	DA	127	Nivel de interrelaciones del individuo con el grupo familiar	DA	62
						Nivel de interrelaciones del individuo con otros grupos sociales	TDA	76
			limitaciones y perspectivas de futuro	DA	88	Aceptación de limitaciones	DA	34
perspectivas futuras	DA	54						

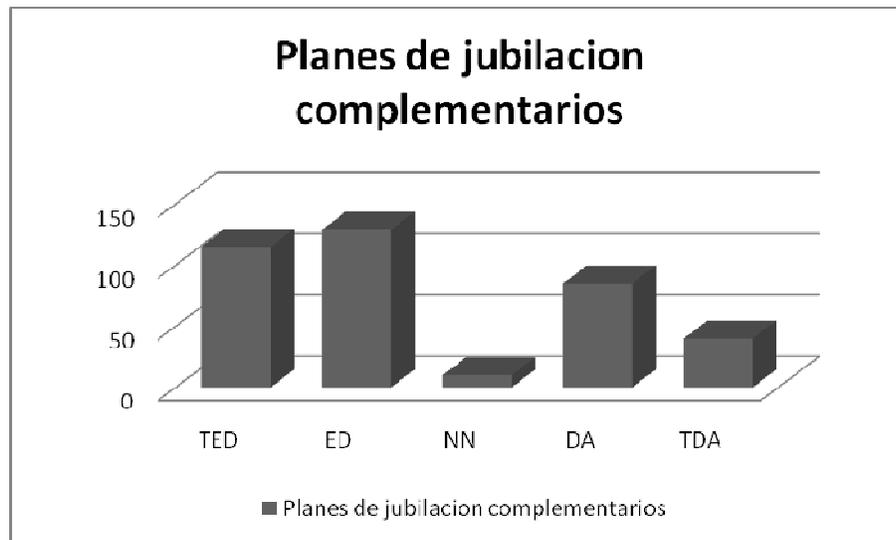


Gráfico 8: Resultados de la variable Planes de jubilación complementarios

El gráfico anterior expresa las diferentes escalas de respuesta de la muestra encuestada. Se decidió unir las respuestas de las empresas públicas y privadas para una mejor comprensión.

Hay una gran tendencia hacia la respuesta. “En desacuerdo”, superando a la categoría “totalmente en desacuerdo”, las categorías restantes han obtenido niveles de respuestas que se consideran poco relevantes más no se excluyen. Con esos resultados obtenidos se observa claramente el descontento que existe entre los jubilados en cuanto a los planes de jubilación, las razones y motivos se estarán explicando en graficas posteriores.



Gráfico 9: Aportes realizados por jubilados de empresas públicas Vs empresas privadas

En el gráfico 9 se observa que según la muestra seleccionada que los jubilados que mas realizaron aportes al plan de jubilación que disfrutaban actualmente son los pertenecientes a empresas públicas, la otra porción de jubilados que pertenecen a empresas privadas no hicieron aporte alguno al plan de jubilación. Es importante resaltar que la investigación se realizó para comparar calidad de vida de jubilados, para esto se tomo una muestra de 5 empresas, 2 privadas y 3 publicas, de las empresas publicas 2 de ellas pasaron una etapa de nacionalización, fenómeno que no es tomado en cuenta al momento de analizar los resultados, se pretende medir calidad de vida actualmente, y se compara los planes de jubilación actuales de las empresas.

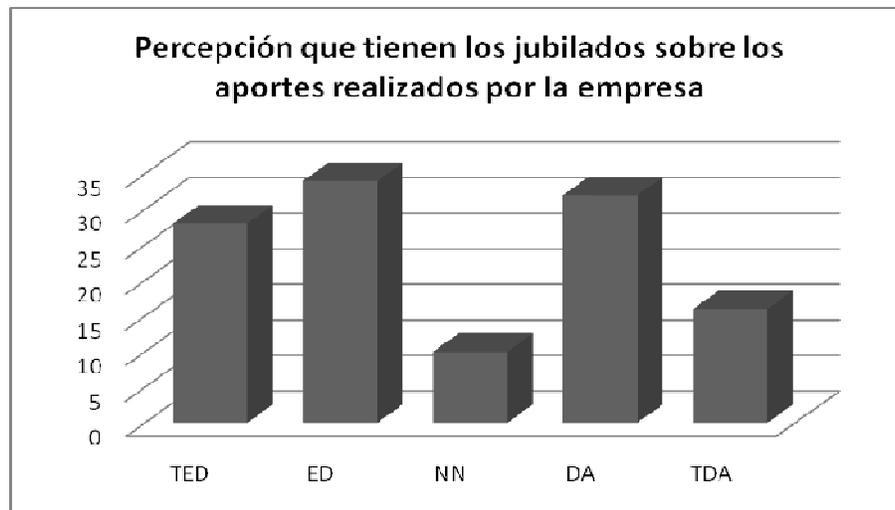


Gráfico 10: Percepción que tienen los jubilados sobre los aportes realizados por la empresa al Plan de jubilación.

En el gráfico 10, se observa que la escala con más frecuencia es “En desacuerdo”, lo que nos indica que los jubilados no están conformes con los aportes que realizó la empresa al plan de jubilación. Sin embargo la escala “De acuerdo” está muy cerca de la anterior, lo que nos indica que las opiniones están divididas en cuanto al aporte que realizan las distintas empresas al plan de jubilación.

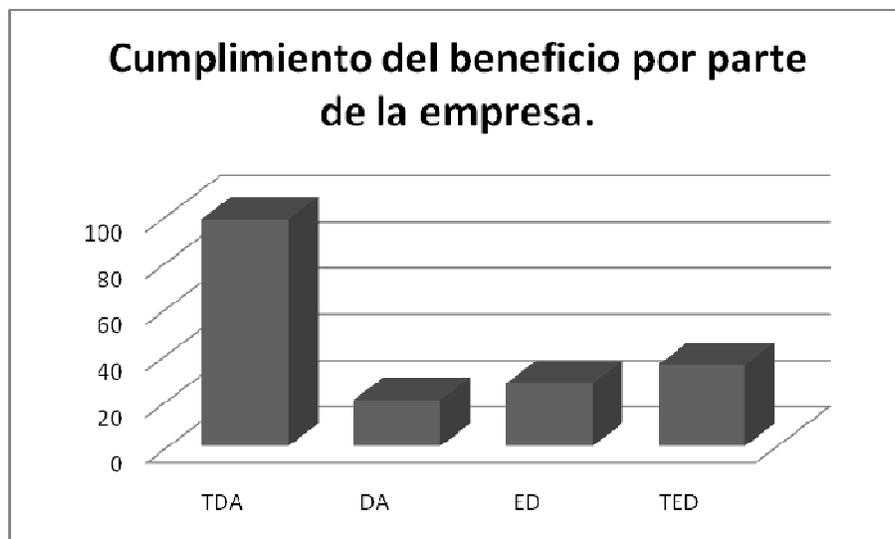


Gráfico 11: Cumplimiento del beneficio por parte de la empresa

Como se observa en el gráfico 11, las respuestas obtenidas al momento de pasar el instrumento de recolección de datos, arrojaron como respuesta con mayor frecuencia la escala “Totalmente de acuerdo”, muy por encima del resto de las escalas, lo que da indicios de que las empresas cumplen con el beneficio del plan de jubilación.

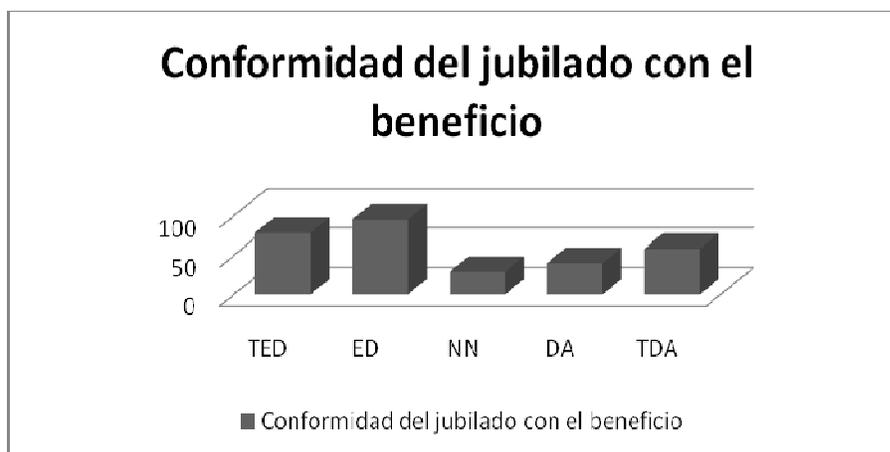


Gráfico 12: Conformidad del jubilado con el beneficio del Plan de jubilación

En el gráfico 12, se observa que al ser consultados los integrantes de la muestra sobre su conformidad en cuanto al plan de jubilación, la mayoría de estos respondió no estar conforme con el beneficio, si bien es cierto que la empresa cumple con el mismo, este no cubre las expectativas y necesidades de los jubilados.

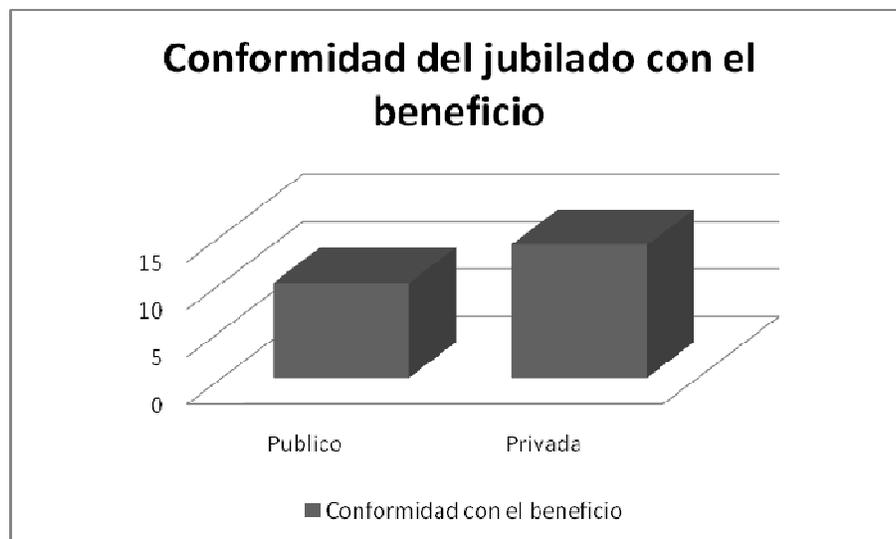


Gráfico 13: Conformidad del jubilado con el beneficio de plan de jubilación, por empresas públicas y privadas

En el gráfico 13, Se observa que los jubilados de las empresas privadas están conformes con el beneficio, en un porcentaje del 58 %. Con respecto a los jubilados de las empresas públicas solamente un 27% está conforme con el plan de jubilación que ofrece su empresa.

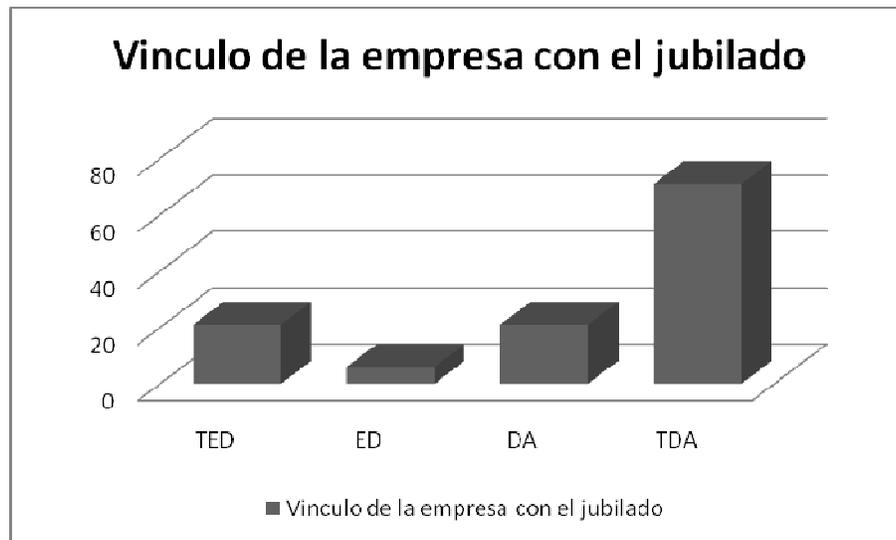


Gráfico 14: Vinculo de la empresa con el jubilado

En el gráfico 14, se observa que en cuanto al indicador “Vinculo de la empresa con el jubilado”, la escala con mas repeticiones fue “Totalmente de acuerdo”, con una clara tendencia hacia la atención que le prestan las empresas a sus jubilados, esta atención varía desde reuniones semanales o mensuales hasta el simple hecho de donar instalaciones físicas para realizar reuniones o asambleas de jubilados cada cierto tiempo.

A continuación se presentaran los resultados de la variable calidad de vida con sus respectivos indicadores y dimensiones. Es importante señalar que para la primera dimensión que es “Actividad física, se maneja un solo indicador que es “frecuencia con que las personas realizan actividades cardiovasculares”, el análisis se presenta a continuación.

Tabla 4: Frecuencia de las actividades cardiovasculares que mas realizan los jubilados.

Actividad Fisica	Frecuencia	%
caminar	36	60%
hacer ejercicios al aire libre	6	10%
ir al gimnasio	3	5%
trotar	1	2%
montar bicicleta	2	3%
nadar	2	3%
bailoterapia	9	15%
ninguna	1	2%

En la tabla 4 se observa que la actividad cardiovascular que mas realizan los jubilados es caminar, ya que por ser la mayoría personas pertenecientes a la tercera edad y edades superiores a los 45 años se presentan ciertas limitaciones como por ejemplo el trotar, que es la actividad cardiovascular que menos se realiza. Es importante resaltar que algunas empresas entre los beneficios que ofrecen al jubilado tienen el gimnasio, medio que utilizan muchos de ellos para ejercitarse y mantener una buena condición física, también encontramos las actividades de encuentro que realiza la empresa con sus jubilados donde se realizan actividades de recreación y esparcimiento que incluyen actividades cardiovasculares. Lo importante es que de la muestra seleccionada para la investigación un 99 % realiza actividades cardiovasculares, lo que nos indica una tendencia hacia una calidad de vida aceptable.

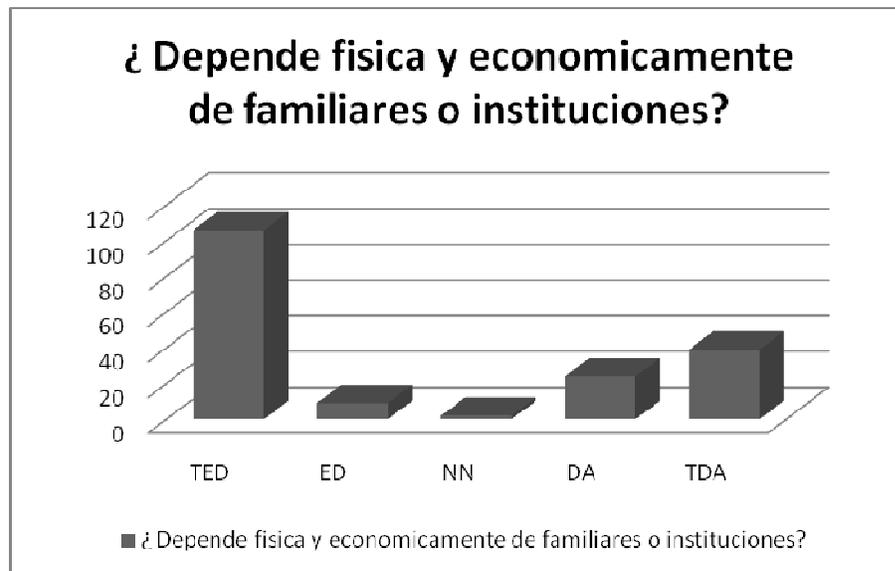


Gráfico 15: Resultados de la dimensión “Autonomía”

En el gráfico 15, se observa que en cuanto a la dimensión autonomía la escala “Totalmente en desacuerdo” es la que se repite con más frecuencia, lo que se traduce en que el personal jubilado de las empresas participantes en la investigación al ser consultados sobre su dependencia económica y física a familiares e instituciones en su gran mayoría respondieron no depender de nadie para satisfacer sus necesidades. Un porcentaje de jubilados reporto que reciben aportes de algún familiar para complementar su ingreso mensual por jubilación.

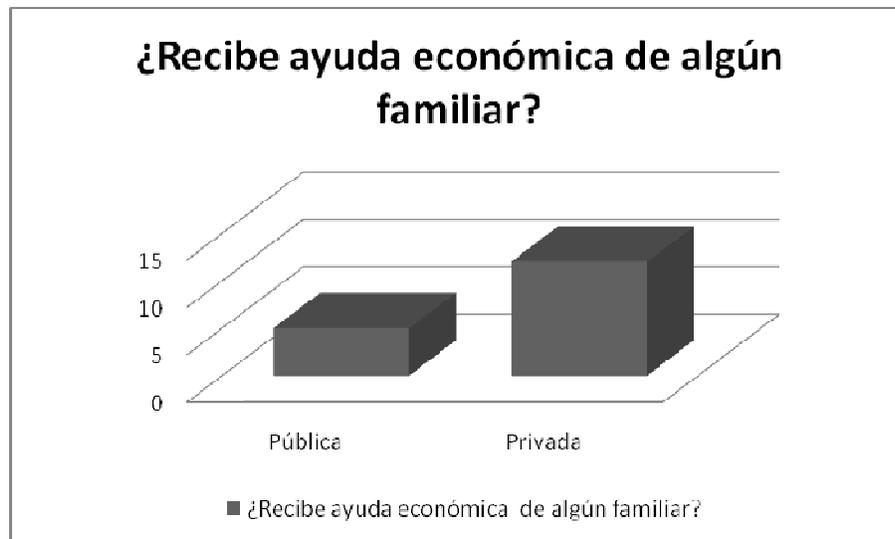


Gráfico 16: Resultados de la dimensión autonomía empresas públicas Vs privadas

En el gráfico 16 se observa en un 50% como los jubilados de las empresas privadas reciben más ayuda económica de sus familiares, mientras que un 13% de jubilados de empresas públicas son muy poco apoyados económicamente por familiares. Al momento de levantar la información los jubilados mencionaron que la ayuda económica la reciben en gran medida por los hijos, quienes aportan un porcentaje de su salario al presupuesto de sus padres, en este caso los jubilados, lo que según el estudio influye en la calidad de vida. Es importante resaltar que ningún jubilado de la muestra reportó recibir apoyo económico de alguna institución externa a la empresa en la cual trabajó.

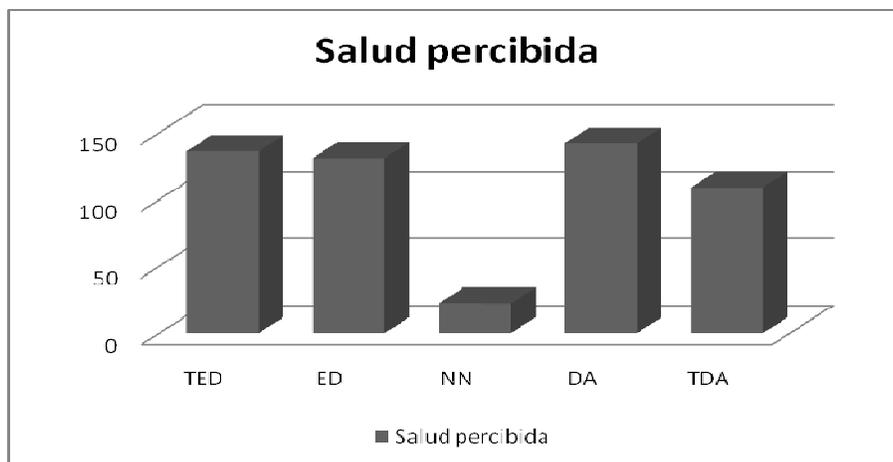


Gráfico 17: Resultados totales de la variable salud percibida

En el gráfico 17 se observa el resultado total de la variable en cuestión, al sumar cada una de las escalas de los diferentes indicadores se evidencia una paridad entre las respuestas obtenidas en cuanto a la salud, la escala “De acuerdo” tuvo la mayor frecuencia de respuestas con 142 repeticiones, mientras que la escala “Totalmente en desacuerdo” presentó 136 repeticiones a nivel global, lo que da un indicio de que la muestra participe en la investigación tiene una percepción aceptable sobre su salud.

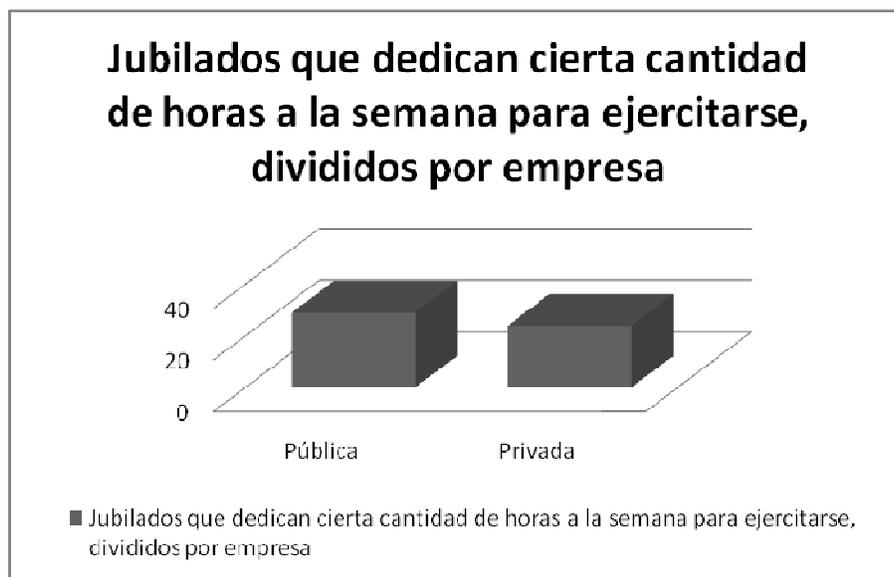


Gráfico 18: Jubilados que dedican cierta cantidad de horas a la semana para ejercitarse, divididos por empresa.

En el gráfico 18 , se observa que los jubilados en su gran mayoría dedican horas a la semana para hacer ejercicios y preservar su condición física. En el sector privado la totalidad de los jubilados dedica horas a la semana para hacer ejercicios, en cuanto a las empresas públicas solamente 7 jubilados no dedican horas a la semana para hacer ejercicios. Las respuestas obtenidas para este resultado se obtuvieron de la suma de las escalas positivas del indicador más representativo de la dimensión.

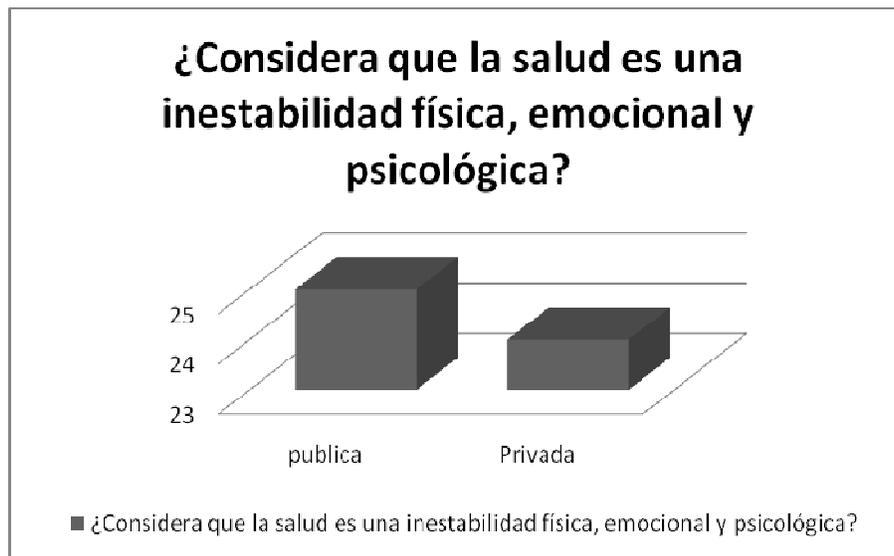


Gráfico 19: Salud como inestabilidad física, emocional y psicológica.

En el gráfico 19 se observa la respuesta en sentido negativo que se obtuvo al consultar la muestra, la empresa privada en un 100% estuvo totalmente en desacuerdo con esta afirmación, en cuanto a la parte pública el 44% de los encuestados estuvo de acuerdo con esta afirmación, en gran medida argumentaron que la salud era un componente netamente físico, no están de acuerdo que se relacione con la parte psicológica y emocional de un individuo.

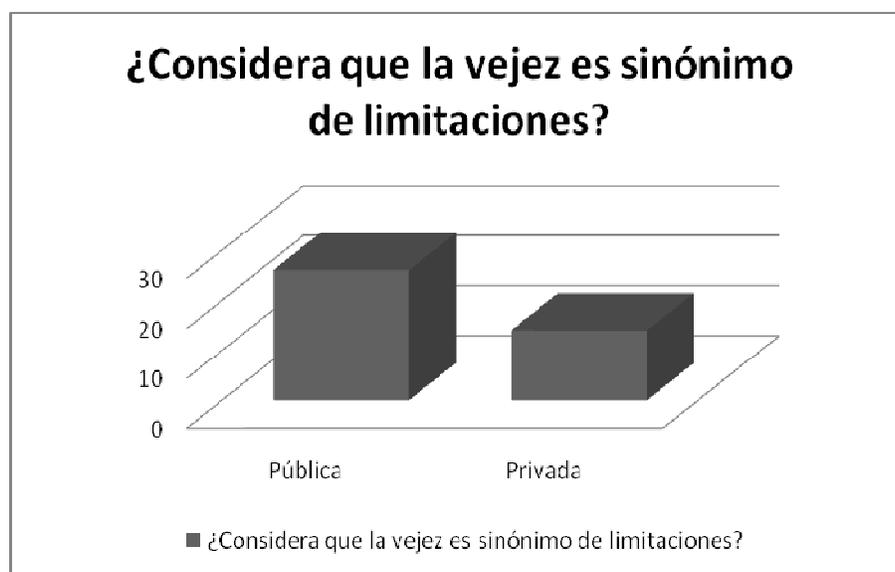


Gráfico 20: La vejez como sinónimo de limitaciones

En el gráfico 20 se observa que para medir condición social e integración social de un individuo, se redactó una afirmación con escalas en sentido negativo donde la mayoría de las respuestas que se recogieron tienen sentido negativo “TED”, lo que se traduce en que en la parte privada un 58% de la muestra está en desacuerdo con la afirmación planteada, ya que en su momento se discutió que las personas pertenecientes a la tercera edad consideran que esa condición no es ninguna limitante para realizar alguna actividad o permanecer cohesionado a un grupo social. Por la parte de las empresas públicas un 72 % respondió no estar de acuerdo con la afirmación, muchos de ellos opinan que pueden seguir llevando su vida de manera placentera, el restante 28% manifestó sentirse limitados por tener en su mayoría más de 50 años.

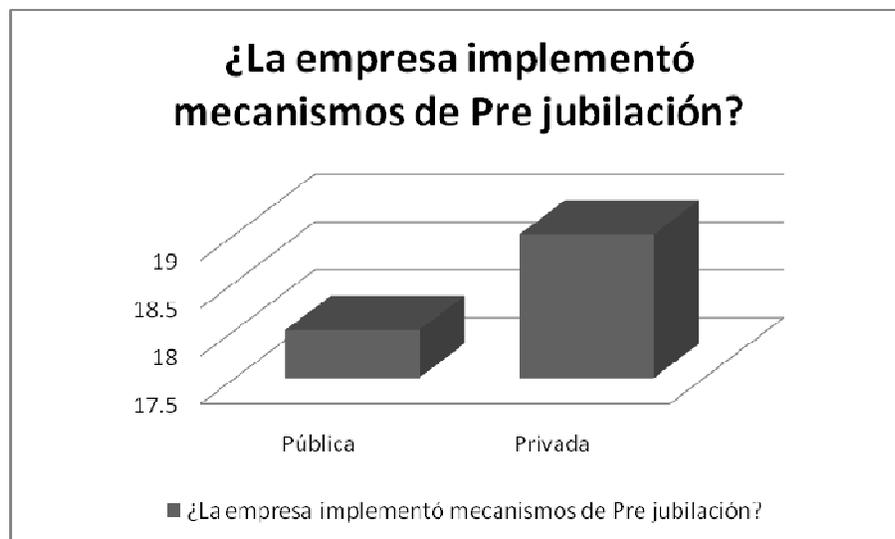


Gráfico 21: Número de jubilados que recibieron mecanismos de Pre jubilación para prepararse para la nueva etapa.

En el gráfico 21 se observa que los jubilados de las empresas públicas solo en un 50% recibieron algún tipo de mecanismos de Pre jubilación, lo que se traduce en un impacto considerable a nivel psicológico ya que se considera que se debe preparar al trabajador para asumir su nueva etapa de vida y desprenderse poco a poco de los elementos que lo mantienen activo en el trabajo, compañeros de trabajo, tareas diarias, lugar de trabajo etc. Califican como una terapia implosiva el hecho de que no se aplique ningún mecanismo de Pre jubilación que psicológicamente es un golpe fuerte en la vida de los ex trabajadores. Con respecto a las empresas privadas la mayoría de los jubilados recibieron algún tipo de preparación cuando se acercaba el momento de jubilación, desde disminución en la jornada laboral, reducción de tareas y responsabilidades diarias y charlas y foros sobre el que hacer una vez que culmina su etapa productiva. Los jubilados de empresas privadas que no recibieron plan de jubilación argumentan que no es necesario prepararse para esa etapa ya que es ley de vida que las cosas tengan un principio y un final, por lo tanto estos ex trabajadores presentaron cierta negativa para recibir y participar en mecanismos de pre jubilación.

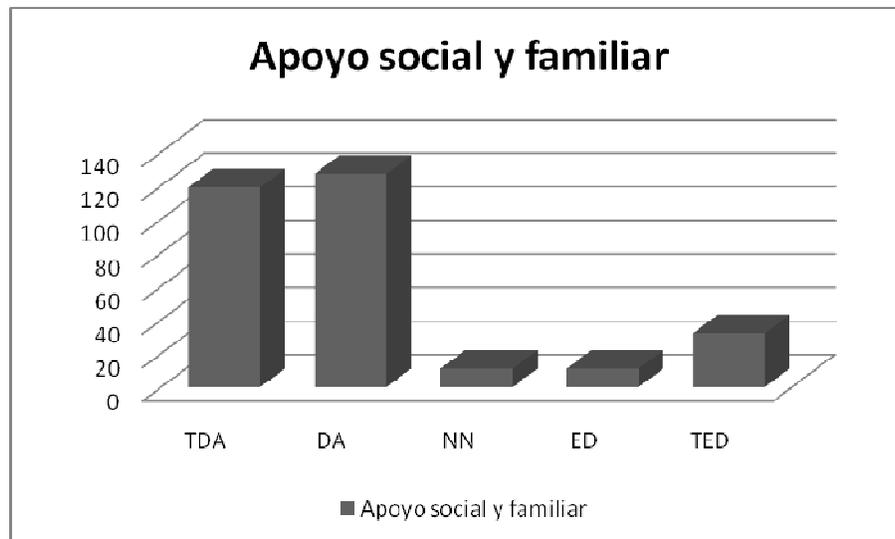


Gráfico 22: Resultados de la variable Apoyo social y familiar

En el gráfico 22 se presenta el resultado total de la variable en cuestión, se selecciono el indicador más representativo de la variable, y los resultados son evidentes, las escalas “TDA” y “DA” son las que acaparan la mayor cantidad de respuestas, por lo que pareciera que según la muestra que se selecciono para el estudio, la mayoría de los jubilados reciben apoyo familiar y de grupos sociales.

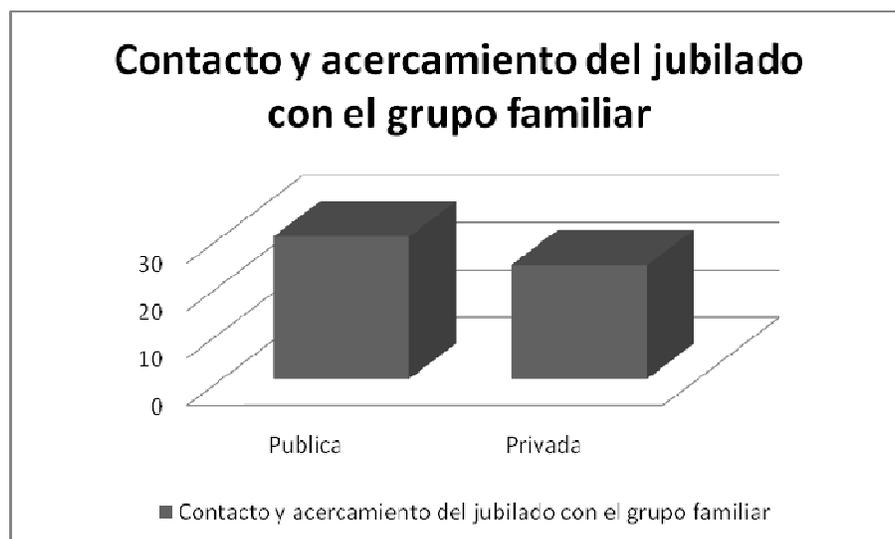


Gráfico 23: Contacto y acercamiento del jubilado con el grupo familiar a raíz de la jubilación

En la gráfica 23 se observa que en cuanto a las empresas públicas el 83% de los jubilados parte de la muestra manifestó mantener contacto continuo con su grupo familiar, y este contacto se incrementó gracias a la condición de jubilado, el 17% restante manifestó que el contacto y acercamiento con el grupo familiar no aumentó a raíz de la condición de jubilado. En las empresas privadas el 100% de la muestra manifestó que el contacto y acercamiento con su familia aumentó a raíz del proceso de jubilación.

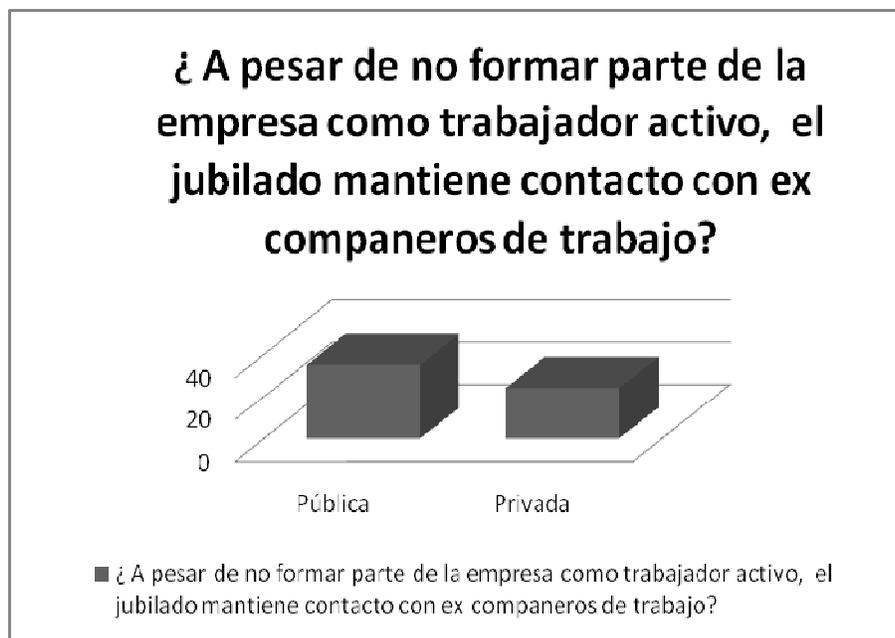


Gráfico 24: Contacto y relaciones del jubilado con ex compañeros de trabajo y otros grupos sociales

En el gráfico 24 se observa que el jubilado una vez que es desincorporado como trabajador activo de la organización, este mantiene el contacto con ex compañeros de trabajo y otros grupos, como asociaciones de jubilados, juntas de condominio etc. En las empresas privadas el 100% de la muestra reportó mantener contacto con ex compañeros de trabajo, mientras que en el sector público el 97% de los jubilados que conforman la muestra reportaron mantener relación con ex compañeros.

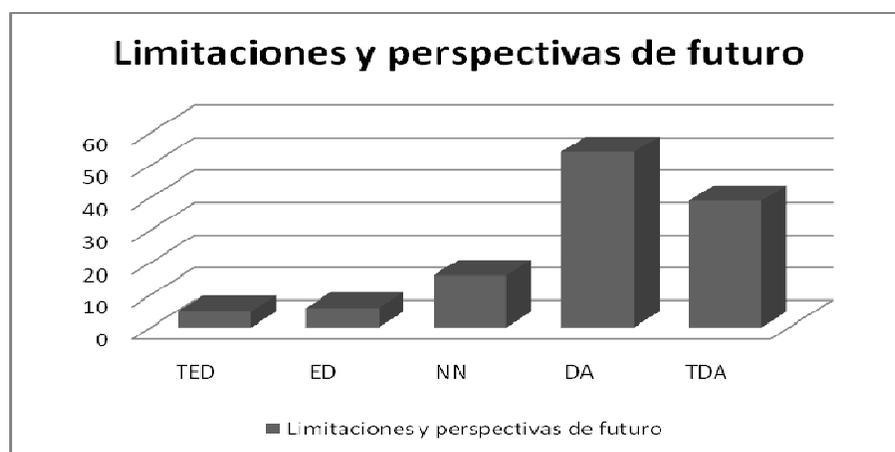


Gráfico 25: Resultados totales de la variable “Limitaciones y perspectivas de futuro”

En el gráfico 25 se observa el resultado total de la variable, donde la escala con mayor frecuencia es “De acuerdo”, lo que se traduce en que gran parte de la muestra seleccionada está consciente de las limitaciones y perspectivas de vida que tienen como personas.

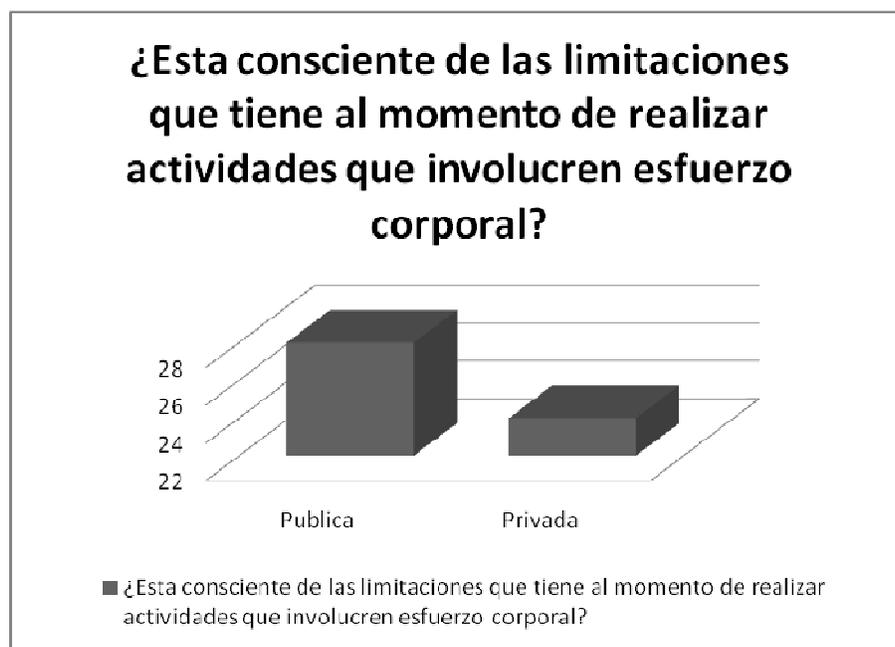


Gráfico 26: Limitaciones al momento de realizar actividades que involucren esfuerzo laboral

En el gráfico 26 se observa que en las empresas privadas el 100% de los jubilados que son parte de la muestra participaron estar conscientes de las limitaciones que tienen al

momento de realizar algún tipo de actividad que dedique esfuerzo corporal, en cuanto a las empresas públicas, el 77% de la muestra reportó estar conscientes de las limitaciones, el porcentaje restante reportó que están acostumbrados a realizar esfuerzo corporal y no tienen ningún tipo de limitaciones.



Gráfico 27: Actividades que limitan a los jubilados de empresas públicas

En el gráfico 27 se observa que la actividad que más limita a los jubilados de empresas públicas es el correr, se hizo muy común escuchar la frase “Hijo no estamos para esos trotes”. La segunda respuesta más frecuente fue la opción ninguna, ya que hay personas que se sienten activas y les gusta mantenerse activos de alguna manera.

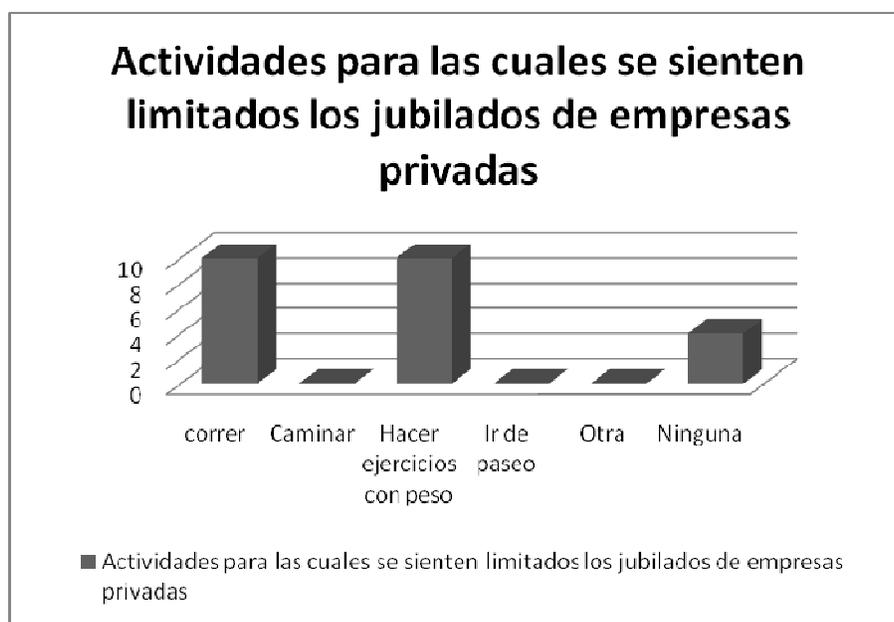


Gráfico 28: Actividades que limitan a los jubilados de empresas privadas

En el gráfico 28 se observa que las actividades que más limitan a los jubilados de empresas privadas son el correr y hacer ejercicios con peso, la primera al igual que en las empresas públicas es la actividad que mas limita a las personas en edades avanzadas, con respecto a la segunda actividad que limita a los jubilados de empresas privadas se presume que debido a la naturaleza del trabajo y al tipo de empresa, los jubilados del sector público están acostumbrados a levantar peso, ya que los mismos trabajaron en compañías como el metro, Cantv y electricidad de caracas, donde dependiendo del tipo de cargo se requería de un continuo esfuerzo corporal.

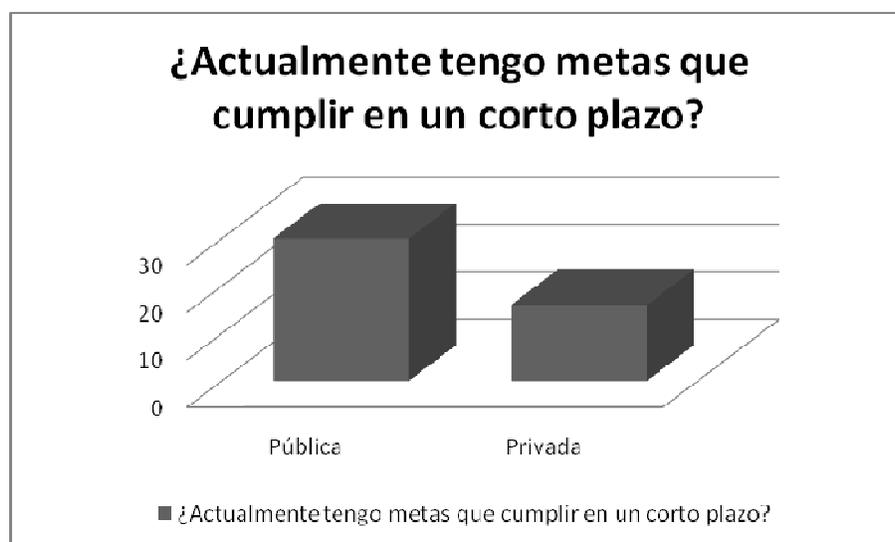


Gráfico 29: Metas a cumplir por parte de los jubilados

En el gráfico 29 se observa que la gran mayoría de los jubilados que conforman la muestra de la investigación tienen previsto metas a cumplir en un corto plazo, en gran parte de los casos la empresa dentro de su plan de jubilación les hace un cronograma de metas personales, donde el individuo establece prioridades y fija las metas que considere conveniente cumplir en un lapso de tiempo.



Gráfico 30: Perspectivas de futuro de los jubilados

En el gráfico 30 se observa que los jubilados se consideran útiles para aportar conocimientos en otros grupos y organizaciones, ya que según lo que se observó estos se

consideran útiles para aportar conocimientos y agregar valor a otras organizaciones. En el caso de las empresas privadas los planes de jubilación ofrecen al jubilado una especie de asesoría técnica en diversas áreas de conocimiento, todo esto con la finalidad de agregar valor a la organización, para que de alguna manera esta persona siga aportando sus conocimientos, siga vinculada a la organización y sobre todo para mantener en condiciones aceptables los estándares de calidad de vida.

CAPITULO VI. ANALISIS DE RESULTADOS

En el siguiente fragmento se presenta el análisis de cada uno de los objetivos tomando como base la presentación de resultados anteriormente expuestos.

El objetivo general de esta investigación responde a la variable planes de jubilación, se toma como dimensión el termino “complementarios”, y para medir esta dimensión se utilizan indicadores como: aportes que realiza el empleado al plan de jubilación, aportes que realiza la empresa, cumplimiento del beneficio por parte de la empresa, conformidad del empleado con el beneficio de la jubilación y el vinculo existente entre la empresa y el jubilado. Se deja en claro que los planes de jubilación complementarios como argumenta González, (1975), son aquellos que ofrece la empresa mediante contrato colectivo o individual, para esta investigación no se tomaran en cuenta las pensiones del seguro social obligatorio. Para darle cumplimiento y alcance al objetivo planteado, los planes de jubilación tienen incidencia en la calidad de vida de los jubilados de las distintas empresas tomadas como muestra, ya que cuando se presenta la tabla de los resultados totales de esta variable, la opción que mas se repite entre la muestra de la investigación es “En desacuerdo”, lo que se traduce en que una parte importante de la muestra no esta contenta con el plan de jubilación que reciben por parte de las empresa, lo que se refleja en su calidad de vida, primeramente porque los aportes que realiza la empresa al plan de jubilación no satisfacen las necesidades del individuo, lo que genera un déficit en el presupuesto personal de los jubilados, si bien es cierto que la mayoría de los jubilados parecieran estar de acuerdo en que la empresa cumple con el beneficio, estos no están conformes con la manera como se cumple el mismo, consideran que si se hace una comparación entre las ganancias netas de la empresa y el porcentaje que se destina a los planes de jubilación existe una brecha enorme, lo que se traduce en necesidades y sobrevivencia que se deben someter los ex trabajadores de las empresas parte de la muestra.

Por otra parte, el nivel de incidencia de los planes de jubilación en la calidad de vida de los jubilados depende de las practicas y políticas que maneje la empresa para

desincorporar a los trabajadores, como bien menciona que están en etapa de jubilación, ya que en algunas empresas participantes no se aplica mecanismo de Pre jubilación, se realiza una terapia implosiva por lo que al individuo no le da tiempo de asimilar cual es el significado real que tiene la empresa, como bien argumenta Badford, L, (1998), “hasta que no dejan su empleo después de haber prestado sus servicios durante toda una vida, un gran numero de hombres y mujeres no están conscientes de lo mucho que la empresa significa para ellos” lo que afecta de manera psicológica a los ex trabajadores, también se da el caso en que una vez que los trabajadores dejan de formar parte de la nomina activa de la empresa, algunas empresas se olvidan de estos generando aislamiento y limitándoles la posibilidad de hacer alguna actividad que genere valor y por ende que estos se sientan inútiles, esto se da en el caso de las empresas que no implementan ningún mecanismo de pre jubilación y seguimiento a los jubilados. Un punto importante que se debe resaltar es el vínculo que tienen ciertas empresas con los jubilados, se observa en las frecuencias obtenidas que los vínculos son altos entre empresa – jubilados lo que genera participación en grupos sociales, propicia el contacto con ex compañeros de trabajo y de alguna manera los mantiene insertados en la sociedad, lo que se traduce en una condición social estable.

No es tarea fácil el establecer un parámetro sobre lo que es calidad de vida y el impacto que esta pueda recibir de otra variable, apoyado en la teoría de Manzilla y Figallo (2004), para los autores la calidad de vida es subjetiva, ya que pertenece a cada individuo de acuerdo con su gusto y costumbres. Es una realidad importante que manifiesta las diferencias. También es cierto que si reunimos las diferentes maneras de concebir la Calidad de vida a través de la utilización de diferentes indicadores, podríamos establecer hacia donde se dirigen las exigencias de Calidad de Vida de una sociedad o comunidad específica. Es importante señalar que no existen formulas mágicas para asumir el sentido de nuestra vida en los diferentes momentos por los cuales atravesamos. Insistimos: es solo el conocimiento de nosotros y de la relación particular que nos une con el todo lo que puede ir orientando el camino, por lo tanto el nivel de incidencia de los planes de jubilación en la calidad de vida de los jubilados es significativo, dependiendo de lo que los jubilados conciban como calidad de vida ligado a la satisfacción de necesidades, salud percibida, apoyo social, familiar y perspectivas de futuro.

En cuanto a la percepción que tienen los ex trabajadores acerca de los planes de jubilación, es importante mencionar que según los resultados obtenidos, en algunas

empresas los jubilados no perciben de la mejor manera los planes de jubilación, si bien es cierto que la empresa cumple con el beneficio un poco por las razones que fueron explicadas anteriormente como la insuficiencia en cuanto al aporte que realiza la empresa al fondo de jubilación comparado con el alto costo de la vida, y la desatención una vez que la persona egresa de la organización, es importante decir que en el caso de las empresas privadas existe mas aceptación a los planes de jubilación por la cantidad de beneficios y políticas que aplica la empresa para mantener activos a los ex trabajadores. En cuanto a la efectividad de los planes de jubilación que ofrecen las empresas, se observa que si bien parte de la muestra esta en descontento con el beneficio, consideran que la empresa cumple en alguna medida lo que prometió hace algún tiempo, el desajuste o los desequilibrios existentes ya son consecuencia de factores externos y situación país.

Para comparar los planes de jubilación de las empresas participantes, se presenta un cuadro de resumen con las respuestas obtenidas en la recolección de datos, este cuadro esta compuesto por categorías: modalidad, alcance, requisitos, homologaciones y beneficios.

Bono por cumpleaños	X				
Modalidad del plan de jubilación	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4	EMPRESA 5
Modalidad contributiva		X			X
Modalidad No contributiva	X		X	X	
Edad					
Hombres hasta 60 años	X	X	X	X	X
Mujer hasta 55 años	X	X	X	X	X
Alcance					
Empleados a tiempo indeterminado	X	X	X	X	X
Requisitos					
10 años dentro de la empresa (como mínimo)	X	X	X	X	
15 años dentro de la empresa (como mínimo)					X
Homologaciones					
Por decreto presidencial una vez al año					
Por contrato colectivo			X		X
Por un comité designado por la empresa	X				
Otra modalidad		X		X	X
Beneficios					
Póliza de HCM	X	X	X	X	X
Ticket de alimentación					X
Gimnasio	X				
Descuentos en servicios		X	X	X	X
Obsequios mensuales	X				
Caja de ahorro	X		X	X	X
Utilidades	X	X	X	X	
Seguro de vehículos	X				
Servicio Médico	X				X
Prestamos		X			

Tabla 5: Tabla resumen de los distintos planes de jubilación, separado por empresa.

CAPITULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez culminada esta investigación es importante resaltar aspectos que servirán para reflexión e investigaciones futuras acerca del tema en cuestión, para responder la pregunta de investigación es necesario explicar las variables intervinientes con sus dimensiones e indicadores, con respecto a los planes de jubilación complementarios tenemos que comenzar por los aportes que realizan los empleados al mismo, según la muestra de la investigación, la mayoría de los jubilados reportaron no contribuir económicamente con los planes de jubilación, el financiamiento queda a responsabilidad de la empresa, en cuanto a los aportes que realiza la misma se evidencia una tendencia clara hacia la escala “En desacuerdo”, a pesar de que la seguridad social es un derecho reconocido universalmente y según las leyes, los sistemas de previsión social deben cubrir las necesidades de los trabajadores, en este caso los jubilados, el aporte que realiza la empresa es un tanto insignificante, ya que este según el tipo de empresa a veces alcanza solo para cubrir las necesidades básicas y no agrega mucho valor a lo que es el presupuesto de la persona. A pesar de no estar de acuerdo con el aporte que realiza la empresa, se reconoce que el cumplimiento de esta en cuanto a los conceptos relacionados con plan de jubilación se llevan a cabo de manera puntual y constante, sean cuales sean los beneficios y practicas la empresa cumple con lo establecido por acuerdos personales, por contrato colectivo o por mera política de la organización

. El indicador “conformidad del empleado con el beneficio de jubilación” refleja aún mas lo que es el sentimiento de una proporción de los encuestados, como se menciono anteriormente si bien es cierto que la empresa cumple con el beneficio, los beneficiarios que disfrutan del mismo, en este caso las personas jubiladas no se conforman con lo que recibe mensualmente, debido a condiciones económicas y financieras del entorno, la remuneración que perciben por conceptos de jubilación es para cubrir las necesidades y canasta básica de los individuos. El vinculo de la empresa con el jubilado si se quiere es el indicador que mas frecuencia presenta con sentido positivo, si algo debe reconocerse a la mayoría de las empresas que forman parte de la muestra es el vinculo y acercamiento que de alguna manera tienen con los jubilados, desde el simple hecho de

otorgar un espacio físico para reuniones es considerado como vínculo que mantiene alguna relación entre el jubilado y la empresa a la cual este dedico gran parte de su vida.

Calidad de vida, es un término difícil de medir, ya que según las distintas teorías el pilar fundamental del concepto es la subjetividad, la medición de este concepto radica en la teoría del doctor Rafael Tuesta Molina, ya que se considera una teoría auténtica y confiable para cualquier investigación del fenómeno. En cuanto a la dimensión actividad física, los resultados obtenidos son satisfactorios, ya que en su gran mayoría los jubilados dedican por lo menos una (1) hora a la semana a realizar actividades físicas y preservar su condición física que cuando se agrega a la sumatoria total de la variable calidad de vida agregar valor a la ponderación. Autonomía, es otra dimensión de la variable que presenta resultados favorables para la investigación, ya que los jubilados no dependen ni física ni económicamente de instituciones, muy pocos dependen de familiares. En cuanto al apoyo social y familiar este tiene un impacto fundamental dentro de la variable que se mide, debido a la condición de los ex trabajadores estos necesitan apoyo e inclusión en grupos sociales, que mejor grupo como la familia para afrontar esta nueva etapa, los resultados obtenidos en cuanto a limitaciones y perspectivas de futuro son los que se esperaban, si bien es cierto que los jubilados están conscientes de las limitaciones que pueden tener al momento de realizar algún esfuerzo corporal, los mismos tienen expectativas y metas que cumplir en corto plazo, es decir, están conscientes de que a pesar de estar si se quiere en la última etapa de su vida, todavía pueden y tienen mucho que aportar en cualquier grupo, asociación u organización.

En conclusión la calidad de vida de un jubilado depende en gran medida de los planes de jubilación que ofrezca la empresa y los beneficios que se contemplen dentro del mismo, dimensiones como salud, autonomía, actividad física, apoyo social y perspectivas de futuro guardan una relación directamente proporcional con la previsión social o para el caso de la investigación los planes de jubilación complementarios, que en resumen son un factor determinante en la calidad de vida.

RECOMENDACIONES

A la escuela de Ciencias Sociales de la universidad Católica Andrés Bello, es recomendable ampliar el conocimiento acerca de seguridad social en Venezuela, si bien es cierto que es una materia que forma parte del pensum, es de suma importancia para la formación de un científico social, ya que es una materia de actualidad y es necesario refrescar los conocimientos cada cierto tiempo para tener herramientas y así enfrentar el día a día en el mundo de las organizaciones.

Para futuros estudios, es recomendable investigar una muestra más representativa y medir variables como desempleo, vivienda, alimento, vestido que componen una serie de dimensiones para medir calidad de vida. Adicional a esto la población de jubilados es un sector muy descuidado por la sociedad, considero necesario hacer un poco más de foco en personas con esta condición ya que forman parte de nuestra sociedad y pueden aportar sus conocimientos y así agregar valor a cualquier grupo social.

Para investigadores y expertos en el tema es recomendable desarrollar proyectos para conocer un poco la percepción y condiciones sociales en las que se encuentran los jubilados, para así realizar un continuo seguimiento y velar por la seguridad y óptimas condiciones físicas, sociales y psicológicas de los jubilados.

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez, Ruben, Calzadilla, Pedro y Paradas, Pedro. (1984). Investigación y gerencia. Revista venezolana de gestión. Volumen I. Caracas, Venezuela.
- Arostegui, I (1998). Evaluación de la calidad de vida en personas adultas con retraso mental en la comunidad autónoma del País Vasco. Universidad de Deusto.
- Bach, Juan (1967). Enciclopedia Ameba de Contabilidad, Finanzas, Economía e Inversión de Empresas, volumen II
- Balestrini, M (2002). Como se elabora el proyecto de investigación. Servicio Editorial, Caracas, sexta edición.
- Bradford, L (1998). ¿Esta usted preparado para su retiro? Educar cultural recreativa, Estrategias de Harvard
- Chiavenato, I (2002). Gestión del Talento humano. Editorial MC Graw Hill, Bogota, sexta edición.
- Cano, C, (2001). [Artículo en línea]. Consultado en la Word Wide Web: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/calvida.htm>, el día 4/12/2008.
- Chiavenato, I (2007). Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill, Bogota, segunda edición.
- Contreras H, (2000). Un modelo cuantitativo de Calidad de Vida. Material de clase elaborado por Polanco L. (2007).
- D' Elia, Y, y otros. (2002). Estrategia de promoción de la calidad de vida. Documento de trabajo, ministerio de Salud y desarrollo social. Caracas, Venezuela
- Díaz, 2008, [Artículo en línea]. Consultado en la Word Wide Web: <http://prensadesolidaridad.blogspot.com/2008/02/jubilados-en-venezuela-merecen-ser.html>, el día 7/2/2008.
- Diccionario Enciclopédico Salvat Universal (1991), Volumen 13. Salvat editores, Barcelona, España.
- Diccionario Enciclopédico Salvat Universal (1991), volumen 16.
- Salvat editores, Barcelona, España.
- Garay, Juan (1999), Legislación Laboral Practica, Caracas, Venezuela.

- García, Y, García, J (2006). Análisis conceptual y evolutivo de los planes de pensiones en España. Revista gaceta laboral. España
- González J. (1975). Jubilaciones y Pensiones. Generalidades, Primera Edición.
- González L. (2005). [Artículo en línea]. Consultado en la Word Wide Web: http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/grodriguez_310805.htm , el día 6/12/2008.
- Gran enciclopedia Larousse volumen 11.
- Gran Enciclopedia Larousse, volumen 15.
- Gómez, M y; Sabeh (2003) Material de clase elaborado por Polanco L.(2007)
- Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (1999) Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill, México. Segunda Edición.
- Holder, A y otros. (2000). La seguridad social: temas puntuales en Venezuela. Fondo editorial Tropykos. Caracas, Venezuela.
- Keller, A y otros. (1998). Calidad de vida y cambio. Editorial conciencia 21. Caracas, Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo (1936)
- La Seguridad Social en Venezuela (1999)
- Lexipedia Barsa (1984). Volumen 2, Enciclopedia Británica, México
- Mansilla y Figallo (2004). Medicina y sociedad, una aproximación a la salud integral desde la persona al colectivo, Editorial Fedupel, Caracas.
- Méndez, Cegarra, A consultado en la Word Wide Web: <http://www.eumed.net/libros/2006a/amc/4b.htm>
- Méndez, Cegarra, A. (2006) El derecho a la Seguridad Social en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2006a/
- Perdomo, D. (2006). La jubilación. Material del metro de Caracas C.A.
- Rumeu, Antonio, Historia de la Previsión Social en España. (1981),
- S/A (2003), Derecho humano a la Seguridad Social: apuntes y reflexiones desde la experiencia de América Latina: La plataforma interamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo (PIDHDD).
- Sabino y Rodríguez (1991), La Seguridad Social en Venezuela, Panapo-CEDICE.

- Schalock, R (1996). Quality of Life. Application to Persons with Disabilities. Vol II. M. Snell, & L. Vogtle Facilitating Relationships of Children with Mental Retardation in Schools (Vol. II pp. 43-61).
- Tuesca Molina, Rafael (2005). La Calidad de Vida, su Importancia y como Medirla. Universidad del Norte de Barranquilla, Colombia. [Artículo en línea]. Consultado en la Word Wide Web: http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=39149&id_seccion=2611&id_ejemplar=4036&id_revista=158, el día 4/12/2008.
- Urbina y Vargas (2003), Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, tomo 39.
- Wilches Bautista, Gustavo. Fundamentos de Seguridad Social, Jurisprudencia y Doctrinas, p. 4.
- Zambrano, Pablo. [Artículo en línea]. Consultado en la Word Wide Web: <http://prensadesolidaridad.blogspot.com/2008/02/jubilados-en-venezuela-merecen-ser.html>, el día 7/2/2008.
- [www.http://www.analitica.com/BIBLIO/congreso_venezuela/constitucion1961.as](http://www.analitica.com/BIBLIO/congreso_venezuela/constitucion1961.asp)
p

ANEXOS



Universidad Católica “Andrés Bello”.
 Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
 Escuela de Ciencias Sociales.
 Especialidad: Relaciones Industriales.
 Trabajo de grado.

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS JUBILADOS DE 5 EMPRESAS EN EL AREA METROPOLITANA DE CARACAS

El presente instrumento de recolección de datos tiene como finalidad obtener información acerca de la percepción que tienen los jubilados sobre los planes de jubilación que ofrecen las empresas en las cuales trabajaron y cómo éstos han influido en su calidad de vida.

Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas, se le pide responder con la mayor sinceridad posible, los datos obtenidos serán de carácter confidencial y sólo serán utilizados para la elaboración del trabajo de grado. Se le agradece de ante mano toda la colaboración que pueda prestar, la disposición y el tiempo invertido para llenar el instrumento.

INSTRUCCIONES: A continuación se le presentan una serie de preguntas cerradas con varias opciones de respuesta, marque con una equis (X) la que usted considera conveniente. En caso que se le presente una escala con la siglas: TDA, DA, N-N, ED, TED, el significado es el siguiente:

E **TDA** = Totalmente de acuerdo
S **DA**= De acuerdo
C **N-N**= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
A **ED**= En desacuerdo
I **TED**= Totalmente en desacuerdo

Cualquier duda o comentario, hágalo saber de inmediato al entrevistador.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Marque con una "X" según sea el caso:

Edad:

Sexo	Masculino	
	Femenino	

Año de jubilación:

Nivel educativo	Sin educación	
	Primaria incompleta	
	Primaria completa	
	Secundaria incompleta	
	Secundaria completa	
	Técnico superior incompleto	
	Técnico superior completo	
	Universitario incompleto	
	Universitario completo	
	Post grado incompleto	
	Post grado completo	
	Otro (indique):	

Tipo de empresa

Pública	
Privada	

Estado civil

Soltero (a)	
Casado (a)	
Viudo (a)	
Divorciado (a)	
Otro (indique):	

- ¿Cuánto tiempo trabajó en la empresa? _____
- Último cargo que ejerció dentro de la organización: _____
- ¿A quien le reportaba? Indique el cargo: _____

1. ¿Contribuyó económicamente con el plan de jubilación que ofrece la empresa a la cual usted perteneció?

_____ _____
 SI NO

2. Considero que mi ingreso mensual por el plan de jubilación es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.

TDA	DA	NN	ED	TED

3. El pago relacionado por concepto de jubilación lo recibo fuera del tiempo estipulado.

TDA	DA	NN	ED	TED

4. ¿Esta conforme con el aporte que realizo al fondo de jubilación en los años de trabajo?

_____ _____ _____
 SI NO NO APLICA

5. Considero que el aporte hecho por la empresa al fondo de jubilación es suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador.

TDA	DA	NN	ED	TED

6. Recibo contraprestaciones distintas a dinero contempladas en los planes de jubilación.

_____	_____
SI	NO

7. Los beneficios que recibo por planes de jubilación representan una contraprestación injusta e insuficiente para mi sustento y el de mi familia.

TDA	DA	NN	ED	TED

8. La contraprestación recibida por el plan de jubilación, en mi opinión, es insuficiente debido al alto costo de la vida.

TDA	DA	NN	ED	TED

9. Los beneficios de los jubilados son iguales a los beneficios que disfrutaban los trabajadores activos.

TDA	DA	NN	ED	TED

10. Los montos que recibo mensualmente por conceptos de jubilación son homologados cada vez que se incrementan los salarios.

_____	_____
-------	-------

SI

NO

11. ¿Recibe alguna ayuda económica de algún familiar?

SI

NO

(Pase a la preg 11.1)

(Pase a la preg 12)

11.1 En caso de ser afirmativa su respuesta marque el monto aproximado que recibe como ayuda en los siguientes intervalos.

_____ 100 Bs. – 500 Bs.

_____ 500 Bs. - 1000 Bs.

_____ Mas de 1000 Bs.

_____ Otro

12. Recibo ayuda de alguna institución como complemento a mi ingreso mensual.

SI

NO

13. El contacto y acercamiento con mi grupo familiar, ha aumentado y se ha hecho constante como consecuencia de mi jubilación.

TDA	DA	NN	ED	TED

14. Pertenezco a algún tipo de asociación o grupo.

SI

NO

En caso de responder si, por favor indique el nombre de la asociación o grupo:

15. ¿La empresa implementó mecanismos de pre jubilación antes de desincorporarlo una vez que usted cumplía los requisitos para ser jubilado?

SI

NO

16. De mi tiempo libre, dedico cierta cantidad de horas a la semana para ejercitarme y mantener mi buena condición física.

TDA	DA	NN	ED	TED

17. A pesar de no formar parte como trabajador activo de la empresa, mantengo contacto con ex compañeros de trabajo.

TDA	DA	NN	ED	TED

18. Asumí la jubilación como el cierre de un ciclo de vida.

TDA	DA	NN	ED	TED

19. Económicamente, dependo única y exclusivamente de mi ingreso por jubilación.

TDA	DA	NN	ED	TED

20. Indique que tipo de actividades realiza la empresa para mantener el contacto con los jubilados:

Reuniones semanales _____

Paseos o fiestas mensuales _____

Otra (indique) _____

Ninguna _____

21. Considero que mis condiciones físicas son:

EXCELENTES	BUENAS	REGULARES	DEFICIENTES	PÉSIMAS

22. Actualmente tengo metas que cumplir en un corto plazo.

TDA	DA	NN	ED	TED

23. Defino "SALUD" como una inestabilidad física, emocional y psicológica.

TDA	DA	NN	ED	TED

24. Estoy consciente de las limitaciones que puedo tener al momento de realizar algún ejercicio físico o alguna actividad que dedique esfuerzo corporal.

TDA	DA	NN	ED	TED

25. El haber cumplido con los años de servicio, y el no formar parte de los trabajadores activos de la empresa, se refleja en mi estado de ánimo de manera negativa.

TDA	DA	NN	ED	TED

26. ¿La empresa mantiene contacto permanente con el personal jubilado?

_____	_____
SI	NO

27. Las relaciones con ex compañeros de trabajo se han visto deterioradas a raíz de la disminución de los canales de comunicación debido a mi condición de jubilado.

TDA	DA	NN	ED	TED

28. A pesar de haber cumplido con los requisitos para la jubilación (edad o años de servicio), considero que puedo seguir aportando mis conocimientos en otra organización.

TDA	DA	NN	ED	TED

29. Ahora que estoy jubilado dedico menos tiempo a mi familia.

TDA	DA	NN	ED	TED

30. Considero que el aporte realizado por la empresa para el plan de jubilación es significativo si se compara con los ingresos que obtiene la organización por sus operaciones.

--	--	--	--	--

TDA DA NN ED TED

31. Considero que el haber trabajado durante tantos años en la empresa generó cansancio y permitió la acumulación de estrés que hoy en día influyen en mis actividades cotidianas.

TDA	DA	NN	ED	TED

32. Opino que la vejez es sinónimo de limitaciones.

TDA	DA	NN	ED	TED

33. Para cuales de las siguientes actividades, me siento limitado (marque las que considere necesarias)

Caminar	_____
Hacer ejercicios	_____
Correr	_____
Ir de paseo	_____
Otra (indique)	_____
Ninguna	_____

34. Durante su relación de trabajo, ¿estaba usted de acuerdo con aportar parte de su sueldo al fondo de jubilación?

_____	_____	_____
SI	NO	NO APLICA

35. Durante su relación de trabajo, ¿consideraba que gracias al aporte que hacía al fondo de jubilaciones usted se veía limitado en términos monetarios a disfrutar de muchas otras cosas?

SI NO NO APLICA

36. De las siguientes actividades, marque con una " x " las que realiza con mayor frecuencia:

Caminar	_____
Hacer ejercicios al aire libre	_____
Ir al gimnasio	_____
Trotar	_____
Montar bicicleta o hacer spinning	_____
Nadar	_____
Bailoterapia	_____
Ninguna	_____

37. El pago por concepto de jubilación lo recibo en los lapsos establecidos, es decir, de manera puntual.

TDA	DA	NN	ED	TED

38. La empresa realiza actividades frecuentemente para fortalecer los vínculos empresa-jubilados.

TDA	DA	NN	ED	TED

39. A fin de mantener controlada y estable mi salud, asisto regularmente a consultas médicas.

TDA	DA	NN	ED	TED

FIN DE LA ENCUESTA, MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN