UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES

(INDUSTRIÓLOGO)

ESTRATEGIAS SOCIOECONÓMICAS DE LOS PROFESORES JUBILADOS DEL SIPUCAB Y SU CALIDAD DE VIDA, AÑO 2015

Realizado por:

Araujo Castillo, Luisana Maida C.I: 21.134.951

Berostegui Bonilla, Nunibeth Auxiliadora C.I: 21.615.334

Profesor guía: Naranjo Mora, José Ramón C.I: 2.808.435

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: RELACIONES INDUSTRIALES.
Opción: RECURSOS HUMANOS

ESTRATEGIAS SOCIOECONÓMICAS DE LOS PROFESORES JUBILADOS DEL SIPUCAB Y SU CALIDAD DE VIDA, AÑO 2015

Tesistas
Araujo Castillo, Luisana Maida
Berostegui Bonilla, Nunibeth Auxiliadora

Tutor
José R. Naranjo M.

Caracas, Septiembre de 2015.

DEDICATORIA

A Dios, y la Virgencita del Valle, por guiarme e iluminarme en este largo camino.

A mis Padres, Carlos y Maida, siempre han sido mi gran ejemplo a seguir, demostrándome que todo lo que nos proponemos se puede lograr, sin su apoyo, compañía y amor no hubiese sido lo mismo. Esto es para ustedes.

A mi Hermano, Carlos Luis, porque eres una gran persona y te mereces ésta y mil dedicatorias más, por celebrar nuestros triunfos siempre juntos.

A mi familia y amigos, que en diferentes ocasiones y cada uno a su manera me dio el apoyo, entusiasmo y la alegría para obtener este triunfo.

A ti Edgardo, por ser parte de mi vida, de mi recorrido por esta licenciatura maravillosa, por acompañarme siempre y estar ahí para mí.

Comparto con ustedes la alegría y emoción de este logro.

Luisana Araujo.

DEDICATORIA

A Dios y a mi Virgencita María Auxiliadora, por acompañarme, guiarme e iluminarme y estar siempre a mi lado.

A mis Abuelitos y Luz gracias por no abandonarme en este camino, aunque no estén físicamente, siempre estuvieron conmigo, son mis ángeles.

A ti, mi tía bella, Mary Fani, te me fuiste hace poco, esto es para ti por tu apoyo en todo momento y por soñar que fuese una profesional, siéntete orgullosa desde el cielo….

A mis padres, por tanto sacrificio, por acompañarme en este gran camino, valió la pena, sin ustedes esto no sería posible, los amo, mi triunfo es para ustedes.

A mis hermanos que siempre han estado conmigo, sin importar la distancia, unidos por la Voluntad de Dios, Nubenis fuiste mi gran ejemplo a seguir, Junior, adelante, te falta poco… los amo. Deo Volente

A ti Julio, por tus palabras de motivación y apoyo, te quiero, cuñado.

A mis tías, tíos, primos y demás familiares por su apoyo, preocupación y consejos, los quiero.

A ti Jorge, por ser mi amigo incondicional, por escucharme y apoyarme, por decirme sí se puede y no te rindas, te quiero.

A ti Xiomara, por brindarme tu apoyo en cada momento y siempre estar para mí, igualmente a tu familia Sánchez Graterol por ayudarme en todo lo que pudieron, se les quiere.

A mis amigas por su apoyo en todo momento, las quiero mucho.

Puedo decir… LO LOGRAMOS.

Nunibeth Berostegui.

AGRADECIMIENTOS

La vida es valiosa cuando agradeces y estás rodeado de personas únicas que aportan algo especial en el camino de tu vida. Por esta razón parte de estas personas se encuentran plasmadas aquí.

A Dios, la Virgen del Valle y la Virgen María Auxiliadora, por guiarnos e iluminarnos en este largo camino.

A nuestro tutor José Naranjo por aceptar ser parte de esta experiencia y ser nuestro Guía, brindarnos el mayor apoyo, regalarnos de su tiempo para aclarar dudas y orientarnos paso a paso en lo que debíamos hacer.

Al profesor Pedro Navarro, por todo su apoyo, y orientación que nos permitió ampliar nuestro Trabajo de Grado.

A la profesora Hilda Ruiz, por abrirnos la puerta de su oficina y dedicarnos su valioso tiempo, aclararnos todas las dudas que teníamos y brindarnos su apoyo.

A la profesora Norma Carrasquel, por facilitarnos la información que necesitábamos para poder realizar este Trabajo de Grado.

A Biagnery Camacho, por estar siempre a la orden, su paciencia y apoyo.

A nuestros padres, Carlos, Maida, Benito y Nubia, por darnos la vida, apoyarnos en todo momento, ser nuestros pilares y guías continuos a lo largo de nuestras vidas.

Nunibeth, gracias por ser la mejor compañera que se pueda tener, por comprenderme y apoyarme. Juntas lo logramos.

Luisana, gracias por compartir conmigo este camino, ser mi compañera de tesis, entenderme y apoyarme en el momento difícil que pasé, gracias infinitas…

"Si quieres ir rápido camina solo, si quieres llegar lejos ve acompañado".

Proverbio Africano.

ÍNDICE

DEDICATORIAS

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN……. xii

INTRODUCCIÓN……. 13

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA…….. 15

CAPÍTULO II: OBJETIVOS……. 25

Objetivo General……. 25

Objetivos Específicos……..... 25

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO……. 26

Normativas en Venezuela de la Seguridad Social…….. 26

Seguridad Social……. 27

La Crisis de la Seguridad Social y sus Efectos en la Protección de la Vejez…. 28

Factores Económicos y Sociales…….….. 28

Factores Demográficos y Actuariales……..….. 28

Factores Ideos-Políticos…….… 29

Factores Administrativos y Financieros…… 29

Jubilación……..….. 29

Clasificación de la Jubilación……..... 31

Jubilación Normal…….. 31

Jubilación Prematura……..… 31

Jubilación con Incapacidad Total o Permanente…… 31

Jubilación Diferida……. 31

El Derecho a la Jubilación: Un Derecho Humano reconocido Universalmente. 31

Plan de Jubilación……. 32

Esquema General de los Planes de Jubilación en el Sector Privado…… 34

Jubilación en la UCAB……. 36

Elegibilidad…… 36

Alcance y tipos de Jubilación…… 36

Fondos de Pensión……... 39

Marco Conceptual de Pensiones……. 39

Fondo de Pensión UCAB……. 40
Administración del Fondo…….……... 40
El Beneficio de las Jubilaciones y Pensiones…… 40
¿Está el Jubilado preparado para su Retiro? …… 42
Aceptación y Socialización……. 42
Metas, Logros y Reconocimientos…….. 42
Poder e Influencia……. 43
Sistema de Apoyo…… 43
Problemas de los Retirados……... 43
Dificultades Maritales…….. 43
Los Derechos de los Conyugues…… 43
Cuestiones de Sexo…… 43
Diferencias en Desarrollo Personal…….…….. 44
Actitudes Sociales…… 44
Definiciones de interés para la Investigación…….. 46
Estrategias…… 46
Estrategias Socioeconómicas……..… 47
Estrategias Económicas…… 47
Factores que Determinan las Estrategias Económicas……. 47
La Preparación de la Jubilación y el Ahorro…… 47
El Gasto y las Estrategias de Compra……..……. 48
Estrategia Social……...……. 49
La Participación Social de las Personas Mayores……... 49
Calidad de Vida..……...……... 51
Calidad de Vida y Evolución del Concepto…… 52
La Promoción de Calidad de Vida…….. 53
El Trabajo y la Calidad de Vida…….. 54
Factores que Determinan la Calidad de Vida…….. 54
Salud Psicológica…….. 54
Entorno……. 55
Salud Física……..……. 55

Relaciones Sociales……..……..... 56
CAPÍTULO IV: MARCO REFERENCIAL…… 58
La Universidad…….… 58
El Sindicato…….. 59
CAPÍTULO V: MARCO METODOLÓGICO……. 61
Tipo de Estudio y Diseño de Investigación…….. 61
Unidades de Análisis……. 62
Población y Muestra……. 62
Operacionalización de las Variables……. 64
Instrumento de Recolección de Datos……. 66
Variables Demográficas…….. 66
Variables Organizacionales……. 66
Variables Socioeconómicas……. 67
Variable Calidad de Vida……. 68
Limitaciones del Estudio…… 69
CAPÍTULO VI: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS……... 71
Análisis de Confiabilidad…….. 71
Descripción de la Muestra…….. 72
Tablas de Contingencia…….. 83
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES……. 105
Conclusiones…….…….. 105
Recomendaciones…….…….…… 108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……..….. 110
ANEXOS……. 117
Anexo A……..…… 117
Anexo B……..……..... 118
Anexo C……..……..….. 119
Anexo D……..…… 120
Anexo E……..…… 121
Anexo F……..…… 122

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLAS.

Tabla Nº 1: Alfa de Cronbach del Instrumento……. 71
Tabla Nº 2: Resumen Estadístico de la variable edad ……. 72
Tabla Nº 3: Frecuencia de Edad……. ……. 72
Tabla Nº 4: Frecuencia de Sexo…..……. 73
Tabla Nº 5: Frecuencia de Nivel de Estudio…..…… 117
Tabla Nº 6: Frecuencia de Estado Civil…..…… 118
Tabla Nº 7: Frecuencia de Tienen Hijos…… 74
Tabla Nº 8: Frecuencia de Número de Hijos……. 75
Tabla Nº 9: Frecuencia de Antigüedad en la UCAB…...…….. 76
Tabla Nº 10: Frecuencia de Duración en el Cargo al momento de la Jubilación……. 77
Tabla Nº 11: Frecuencia de Área en la que le gusto más Trabajar…… 119
Tabla Nº 12: Frecuencia de Área en la que le gusto menos Trabajar…… 120
Tabla Nº 13: Frecuencia de Grado o Nivel de Clasificación final en el Escalafón…... 121
Tabla Nº 14: Frecuencia de Ingreso Mensual…… 81
Tabla Nº 15: Frecuencia del Monto de Acuerdo a otra fuente de Ingreso……. 82
Tabla Nº 16: Sexo y Estado Civil…….. 83
Tabla Nº 17: Nivel de Estudio y ¿Cómo clasificaría el Ingreso Económico de su Hogar?..... 83
Tabla Nº 18: Nivel de Estudio y Tendencia de la vivienda…… 84
Tabla Nº 19: Nivel de Estudio y Bienes que posee…..…… 85
Tabla Nº 20: Tipo de Vivienda y ¿Cuán satisfecho esta de las condiciones del lugar donde Vive?…… 86
Tabla Nº 21: Antigüedad en la UCAB y ¿Cuán satisfecho esta con su capacidad de trabajo? ….…… 87
Tabla Nº 22: Antigüedad en la UCAB y Área en la que le gusto más Trabajar……... 88
Tabla Nº 23: Antigüedad en la UCAB y Área en la que le gusto menos Trabajar…….. 89
Tabla Nº 24: Dedicación en la UCAB y Grado o Nivel de Clasificación final en el Escalafón ……... 90

Tabla Nº 25: Dispone de Otros Ingresos y ¿Cómo clasificaría el Ingreso Económico de su Hogar?……. 90
Tabla Nº 26: Dispone se Otros Ingresos y Otras Fuentes de Ingresos…… 91
Tabla Nº 27: Dispone de Otros Ingresos y ¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?……..... 91
Tabla Nº 28: Edad y ¿Cuán satisfecho esta con su salud?…… 92
Tabla Nº 29: Edad y Frecuencia con la que piensa que el dolor le impide hacer lo que necesita…… 93
Tabla Nº 30: Edad y ¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria…….. 94
Tabla Nº 31: Edad y ¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?…… 94
Tabla Nº 32: Edad y ¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?…… 95
Tabla Nº 33: Edad y ¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?…… 96
Tabla Nº 34: Edad y ¿Cuán saludable es el ambiente físico a su alrededor?…… 96
Tabla Nº 35: Sexo y ¿Es capaz de aceptar su apariencia física? …… 97
Tabla Nº 36: Sexo y ¿Cuánto disfruta de la vida?.....…… 97
Tabla Nº 37: Sexo y ¿Cómo puntuaría su Calidad de Vida?…… 98
Tabla Nº 38: Tiene hijos y ¿Cuán satisfecho esta de sus relaciones personales?…….. 98
Tabla Nº 39: Dedicación en la UCAB y ¿Cuán satisfecho esta con su salud?……. 99
Tabla Nº 40: ¿ Cuán satisfecho esta con su habilidad para realizar actividades de la vida diaria? y ¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?…… 100
Tabla Nº 41: Edad y ¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio?..... 101
Tabla Nº 42: ¿Hasta qué punto tiene oportunidades para realizar actividades de ocio? y ¿Cuán satisfecho está con sus relaciones personales?..... 101
Tabla Nº 43: ¿Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos? y ¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos?..... 102
Tabla Nº 44: Importancia posicional en la estructura de las Dimensiones involucradas en el Estudio……... 103

GRÁFICAS.

Gráfica Nº 1: Nivel de Estudio……. …… 73
Gráfica Nº 2: Estado Civil…… …… 74
Gráfica Nº 3: Área en la que le gusto más Trabajar…… 78
Gráfica Nº 4: Área en la que le gusto menos Trabajar …..…… 79
Gráfica Nº 5: Grado o Nivel de clasificación final en el Escalafón….……..…… 80

Resumen

La presente investigación consistió en identificar cuáles son las estrategias socioeconómicas de los profesores jubilados del SIPUCAB de la Universidad Católica Andrés Bello y describir su calidad de vida. La principal causa que genera a los jubilados a buscar estas estrategias, es llegar al proceso de la jubilación, ya que esto trae consigo diferentes cambios para la persona, tales como: personales, sociales, económicos, entre otros. Adicionalmente a esto, buscan mantener su calidad de vida con estas estrategias. Esta investigación se caracterizó por un diseño no experimental, de tipo de campo, estudio de caso, a un nivel descriptivo. La unidad de estudio son los profesores jubilados adscritos al SIPUCAB de la Universidad. Para la recolección de los datos se utilizaron dos instrumentos: el primero tiene que ver con dos bloques de datos: a) Datos demográficos y organizacionales, y b) Estrategias socioeconómicas. El segundo instrumento se utilizó para medir la calidad de vida, el cual es una versión corta denominada WHOQOL-BREF a partir de otro desarrollado por la Organización Mundial de la Salud (OMS). El estudio contó con una participación total de 40 profesores jubilados, donde se conoció las estrategias socioeconómicas que aplican para aumentar su nivel de vida mediante la utilización de nuevos recursos, tales como el disponer de otros ingresos diferentes al de la jubilación por parte de la UCAB, ya que es insuficiente su ingreso económico, además los jubilados cuentan con un tiempo de esparcimiento y ocio para satisfacerse individual y colectivamente. También, se logró puntualizar como es la calidad de vida de los profesores, donde se pudo conocer que los jubilados se encuentran satisfechos por diversas razones, entre las cuales están: el apoyo de las amistades, el no tener sentimientos negativos y el tener un bienestar. Se tomó en consideración a los jubilados, ya que son una fuente importante para el desarrollo colectivo de cualquier empresa, debido a los conocimientos y experiencias obtenidas a lo largo de su vida profesional.
Palabras claves: Universidad Católica Andrés Bello, SIPUCAB, jubilados, estrategias socioeconómicas, calidad de vida y WHOQOL- BREF.

INTRODUCCIÓN

Los motivos por los cuales se mostró atractiva esta investigación son las estrategias socioeconómicas de los profesores jubilados de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) y su calidad de vida. Hoy en día los jubilados se consideran una parte de la población que se encuentra en situación de trabajador inactivo o en todo caso pasivo, está originada, debido al contexto, es decir, el entorno en el que se encuentran, las relaciones sociales que tienen, y las barreras que poseen: salud, condiciones físicas y psicológicas.

Actualmente, las sociedades presentan una situación que alarma a los profesionales, ya que los adultos mayores sufren deterioros mentales, físicos y principalmente de estatus, es decir, en las funciones y roles debido a la tecnología y avances sociales por un lado y por otro las consecuencias de la edad y su respectivo impacto. La modernización influye en el cambio de funciones de las personas mayores y por ende de los jubilados, dando lugar a una trasformación psicosocial hacia un estatus de la vejez o tercera edad, debido a que el adulto mayor se siente más feliz cuando realiza más actividades, ya que esto mejora y mantiene su calidad de vida en ascenso, por el contrario la carencia de actividad le origina apatía, pesimismo y depresión. (Quintanar, 2010).

La presente investigación buscó medir las estrategias socioeconómicas que utilizan los profesores jubilados de la Universidad Católica Andrés Bello, en el periodo 2014 – 2015 para mantener y mejorar su calidad de vida, así mismo se describió cada estrategia, a partir de la información proporcionada, y cómo éstas, influyen en la calidad de vida en el status de los profesores jubilados de la Universidad.

Para la realización de la investigación se tiene como pilar fundamental los profesores jubilados adscritos al sindicato de profesores de la UCAB, el SIPUCAB.

Este estudio se divide en diferentes elementos, en el **Capítulo I** se plantea el problema que viven hoy en día los jubilados, su contexto, barreras y potencialidades en una edad "dorada".

En el **Capítulo II**, se menciona el objetivo general y los objetivos específicos propuestos para lograr con éxito la investigación planteada.

En el **Capítulo III,** se desarrolla el marco teórico, en este se exponen las diferentes ideas expuestas por autores sobre el tema a tratar para este estudio y las distintas definiciones que están presentes en el mismo, así como las corrientes en este sentido.

En el **Capítulo IV,** se expone una breve información a manera de marco referencial compartido entre el Sindicato de los profesores jubilados de la Universidad y la UCAB, en esta materia.

En el **Capítulo V**, se expone el marco metodológico, en donde se explican el tipo de diseño de la investigación, la unidad de análisis, el muestreo respectivo, la operacionalización de las variables, las estrategias de investigación a realizar, tales como la estadística, validación de instrumento en sus diferentes etapas a cubrir y las limitaciones que presenta la investigación a realizar.

En el **Capítulo VI,** se realiza la presentación, análisis y discusión de resultados obtenidos en el estudio en cuestión.

En el **Capítulo VII,** se presentan las conclusiones obtenidas luego de realizar los análisis correspondientes de los resultados obtenidos. Además, se ofrecen recomendaciones para futuras investigaciones.

Capítulo VIII, incluyen las referencias utilizadas en la presente investigación.

CAPITULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la presente investigación se evidencia que el contexto de los Recursos Humanos está conformado por las personas y las organizaciones e indudablemente el ambiente en el cual están inmersos, en dos posiciones claras: trabajadores activos y trabajadores pasivos. 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 o no, el éxito profesional o no. 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 y en la interacción progresiva que los vincula. En consecuencia, las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales y así las organizaciones sin personas, no serían viables (Daft, 2005). Crecer en la vida y tener éxito casi siempre, significa crecer dentro de las organizaciones. (Chiavenato, 2002) O todos desde que nacemos hasta que morimos, estamos siendo atendidos por Organizaciones. (Etzioni, 1980). De acuerdo a las ideas expuestas anteriormente, se puede decir, que la Gestión de Recursos Humanos tiene una gran responsabilidad, no sólo como de staff o apoyo para las personas, lo cual ya hoy en día es una discusión superada sino también como un departamento asesor para la función de línea, la cual está compuesta por gerentes y una junta directiva, cuando esta presenta alguna necesidad, se le presenta al departamento de Recursos Humanos y este tiene el deber de apoyar y presentar unas soluciones para tomar decisiones en cuanto a Capital Humano, en las medidas de los recursos y capacidades organizacionales. (Gómez-Mejía, Balkin & Cardy, 2008)

La Gestión de Recursos Humanos está compuesta por 3 grandes bloques: la incorporación del talento que está ligada a los procesos de reclutamiento, selección,

socialización y orientación, después vendría el proceso de retención del Capital Humano que está ligado a las prácticas 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 o es apartado de la empresa por diversos motivos. (Chiavenato, 2002), a la cual nos dedicaremos en esta investigación en particular.

Según el autor 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". Este aspecto se cumple, siempre y cuando la empresa establezca los parámetros dentro de su normativa y a su vez, esté relacionado con la ley que lo rige.

Sobre las bases de las ideas expuestas 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 las contingencias asociadas a la vejez. Dentro de todos los elementos de la política retributiva de las empresas, los sistemas de prevención o planes de jubilación son uno de los medios que ha comenzado a cobrar mayor protagonismo en Venezuela en los últimos años, siendo esto uno de los principales pilares de la política de Recursos Humanos, sin embargo, estas pensiones hoy en día no retribuyen lo suficiente, sobre todo por el efecto inflacionario del contexto y sobre todo lo que se indica con esta inflación [estancamiento con inflación]. (El Economista, s/f).

Muchas empresas definen un conjunto de prestaciones básicas obligatorias para las partes, para todos sus empleados, para poder atender las necesidades elementales de cualquiera de ellos, también por otro lado pueden ofrecer la opción de prestaciones complementarias según las características del empleado alineadas a la estrategia de compensación organizacional, lo cual debe estar expresado en la convención colectiva, en la medida que Patrono y Trabajador contribuyen o no para ese posible fondo.

Los beneficios que son seleccionados para esta estrategia salarial encierran conceptos como el de protección y prevención, 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 iniciado en algunos casos por contribuciones mixtas, en alguna proporción entre empresa y trabajadores, dirigido a aquellas personas que quieran complementar las prestaciones o ingresos por el sistema público de pensiones, pero en ningún caso para sustituirlas.

Por otra parte, la Seguridad Social es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a todas las personas y al que se puede acceder 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 – aunque ya se hayan contribuido en su formación de los fondos respectivos - y son financiados por el presupuesto nacional que es responsabilidad del Estado y también por la recaudación de impuestos a los ciudadanos. (Urbina & Vargas, Estudio de los Planes de Pensión de Corporativos en Venezuela en Función de los Sectores Industriales, 2003).

Como complemento, a la definición anterior, Sabino y Rodríguez (1991), definen la Seguridad Social como la suma de repuestas 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 frecuentemente sus condiciones de vida y existencia, lo cual puede ser un Plan dentro de lo que se denomina una política pública de Estado de Bienestar (Welfare State) (Leal M.; Prado S.,A.; Rodríguez, L.; Román, M., 1999)

Vinculado al concepto de Seguridad Social, 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, la cual hace referencia a que “toda persona tiene derecho a la Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo” y durante muchos años fue contributario: Trabajador – Patrono y el Estado retornará prestaciones diversas, luego de cumplir requisitos exigibles, luego el Estado

ingreso personas mediante decretos a los fines que a pesar de no tener lapsos cubiertos había manera de ser incluidos.

Según Holder, A y otros, (2000), La Crisis de la Seguridad Social y su Efectos en la Protección de la Vejez, es entendido por los analistas actuales los cuales conciben por "crisis" de esta lo acontecido con una serie de variables que han impactado notablemente a las instituciones, sistemas y regímenes de seguridad social, principalmente los regímenes jubilatorios 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 víctima 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, son los siguientes:

a) **Factores Económicos y Sociales**
b) **Factores Demográficos y actuariales**
c) **Factores Ideos-Políticos**
d) **Factores Administrativos y Financieros**

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 que se puede decir que la seguridad social es víctima, no responsable, de la crisis que experimentan los sistemas económicos y políticos.

Aunado a la situación, a nivel mundial, el problema de la seguridad social ha sido manejado por varios pensadores como un tema de gran importancia, puesto que ha generado, como consecuencia grandes debates de hacia dónde se debe dirigir los esfuerzos para combatir la pobreza, mejorar la educación, la salud, la recreación, las pensiones y donde estas últimas sean las más rentables posibles, para que permita garantizar a las personas un ingreso básico para su subsistencia (digna) y porvenir.

De igual manera, se ha podido encontrar diferentes investigaciones realizadas a lo largo del tiempo que tienen similitud o igualdad con el tema a tratar, las mismas serán tomadas como antecedentes para fundamentar la investigación. Por tal motivo, se utilizaron como antecedentes un total de tres (3) estudios anteriormente realizados que guardan relación con el tema a tratar.

Trinidad A.(2006), en su investigación titulada Estrategias Sociales y Económicas de los Nuevos Jubilados, presentada en una revista en España, la cual se desarrolló en una investigación de campo con apoyo documental, bibliográfico, en la cual se aplicaron encuestas y entrevistas como instrumentos de recolección de datos, en donde el autor redacta las diferencias que existe entre los nuevos jubilados y los viejos jubilados y cuáles son las nuevas estrategias que toman las personas mayores. Este estudio se relaciona con el presente, ya que hace énfasis y resalta las diferentes estrategias económicas y sociales que utilizan los nuevos jubilados, comparándolos con los jubilados de siempre, tomando estas estrategias económicas para la presente investigación.

Asimismo, Torres Edgar (2009), en su investigación titulada Análisis Comparativo de la Calidad de Vida de los Jubilados de 5 Empresas del Área Metropolitana de Caracas, presentado como requisito para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, de la Universidad Católica Andrés Bello, donde el objetivo general de su estudio fue: 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. Se desarrolló como una investigación transversal descriptiva.

Este estudio se relaciona con el presente, ya que hace énfasis en la calidad de vida, que deben tener las personas jubiladas de las empresas, y los diferentes planes que pueden tener o alcanzar, además que sus definiciones básicas se usarán de soporte en la investigación que se realiza.

González A y Rangel C (2010), en su estudio Calidad de Vida en el Adulto Mayor, nos habla de la Relación que existe o hay entre Calidad de Vida y Jubilación; la cual llega a la conclusión de que los ancianos que se encontraban laborando obtuvieron mejor puntuación de calidad de vida, que aquellos que eran jubilados, lo cual quiere decir, que este proceso debe ser contemplado como un cambio importante de afrontar, donde no solo la psicología puede

proporcionar herramientas para preparar a las personas ante este acontecimiento, pues el retiro exige como condiciones especiales dicha anticipación, así como la planeación del futuro, tanto en el sentido económico, como en lo referente a la salud, nuevas actividades, planes y desarrollo de nuevas relaciones personales.

Este estudio se relaciona con la investigación presente; porque nos ayudará a ver la relación que existe y además de ver las diferentes dimensiones que se pueden encontrar referentes a la calidad de vida en las personas mayores.

Y por último, se tomará la revista de Colección de Estudios Serie Personas Mayores, el cual lleva como título La Participación Social de las Personas Mayores (2008); a lo largo de este estudio se verá la literatura que es referida a las personas mayores, donde hay una perspectiva teórica y práctica, de la incidencia de la participación social de las personas mayores, también hace énfasis en visualizar la realidad de las personas mayores y su aporte a la sociedad. Igualmente se relaciona con la investigación que se realizará debido que determina las diferentes estrategias sociales que puede realizar y tomar las personas.

En consecuencia, la realidad que vive la población que percibe una pensión y demás beneficios contractuales no ha sido lo más idónea, porque las pensiones de vejez, viudez e incapacidad no son cónsonas, ni compatibles con el alto costo de la vida, debido a que el sistema de pensiones vigente, que protege a los afiliados de las diferentes maneras, en el caso de Venezuela; ante la vejez, riesgo de invalidez y muerte y la protección efectuada mediante el otorgamiento de prestaciones económicas llamadas pensiones dadas por el ente administrador (Seguro Social) al afiliado, o a los componentes del grupo familiar, si el afiliado fallece, no se equipara con la inflación progresiva de los últimos 25 años, por dar una relación en el tiempo reciente. (Torres, 2009)

Al mismo tiempo, 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. 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 un primer momento referencia de las condiciones objetivas, de tipo económico y social, para un segundo momento

contemplar elementos subjetivos. (Arostegui, 1998).Para el autor Schalock (1996), la investigación sobre la 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, la cual está sometida a transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas.

Por otra parte, 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 de edad, así como también a la propensión marginal al ahorro como a la propensión marginal al consumo como elementos "objetivos" para mejor calidad de vida, así como la existencia de una baja o nula inflación Leal, M et al, (1999). Ello ha dado lugar al análisis de los diferentes momentos del ciclo evolutivo: la adolescencia, adultez y la vejez. En la tercera edad los estudios han presentado 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). Lo cual se ha llamado como situación de la edad dorada.

La jubilación es uno de los cambios más grandes por los que pasa un adulto mayor, pues generalmente conduce a una pérdida de estatus, reducción de redes de apoyo y disminución o perdida de los ingresos, lo cual implica una redefinición en las relaciones con todas las personas que le rodean, así como también en la manera de enfrentar lo que les espera, repercutiendo en todos los niveles de la vida de la persona. (Gónzalez & Rangel, 2010)

Desde la década de los años ochenta (80), las personas mayores han demostrado que cada vez adquieren una especial relevancia y también un mayor protagonismo en las sociedades modernas. El jubilado de hoy, no es el mismo jubilado del pasado, siendo necesario distinguir entre los tradicionales jubilados y los nuevos, que será los del futuro. Los nuevos jubilados tienen unas estrategias sociales y económicas que son las utilizadas para adaptarse a la sociedad moderna y a las nuevas situaciones que enfrentan. (Trinidad A. , 2006). Pero también es importante entender que la sociedad tendrá un balance si los que trabajan producen diferentes ingresos que le permiten al Estado su política social, dar

respuestas a las exigencias acordadas para satisfacer en la tercera edad o edad dorada las necesidades de calidad de vida para esa época.

El hecho de ser una persona mayor, no ha supuesto un problema hasta la llegada de la era moderna. Antes se creía, que solo por tener más años se adquirían un estatus y una relevancia social considerables. Sin embargo, en las últimas décadas, la sociedad solía usar el término "viejo" en un sentido peyorativo, y el grupo de viejos respondía a una identidad impuesta por la sociedad, que les asignaba un papel secundario e irrelevante en el entramado social.

La nueva visión de mayor, y su papel en la sociedad, hace que esté adquiriendo más relevancia social, ya que puede desempeñar actividades útiles para el conjunto de la población, y ésta sabe que los mayores tienen la necesidad de ser tomados en cuenta, de seguir siendo respetados y de seguir sintiéndose útiles. (Diez N. , 1996).

La jubilación ya no es un sinónimo de exclusión, sino que se plantea como un periodo de la vida lleno de actividad social, donde las personas tienen la necesidad de ser útiles. El objetivo es que la persona mayor no aparezca como improductiva, sino que sea considerado como alguien que, por la prestación que recibe, desempeña una actividad de importancia para el resto de la comunidad, convirtiéndose así en activo y productivo socialmente, agrupado en empresas que incluso ofrecen talento para el resto de la sociedad. La única forma para que el ajuste que se tiene que producir de trabajador a jubilado laboral tenga éxito es no aislar a los sujetos, sino diversificar e intensificar su actividad por medio de otros roles que garanticen el sentirse útiles e impidan la desaparición social del anciano. (Perez, 1996).

Actualmente en muchos países, el cambio que se está produciendo, tanto en la percepción social de los jubilados, viene motivado por un factor como es la mejor situación económica de este colectivo, y porque en un futuro, no muy lejano, será más importante el mejor nivel de estudios de este grupo de personas. Bosch Font (1982) señala que los jubilados de hoy en día no llegan a edades avanzadas, sino que lo hacen con una buena salud y con un patrimonio interesante, tanto de bienes duraderos como de ahorros invertidos en activos financieros. (Trinidad A. , 2006).

De acuerdo con Trinidad (2006), son los nuevos jubilados los que establecen una clara distinción entre ello y el resto de jubilados, la diferencia entre ellos y los demás radican principalmente en la necesidad y capacidad que tienen de seguir haciendo cosas para sentirse útiles. Se dice que solo uno (1), de cada cinco (5) jubilados cree que son inactivos, lo cual lleva a pesar que hacen más cosas de que la sociedad imagina, o también que no hacen más porque no se les deja. No solo trata de seguir trabajando, sino también de buscarse una serie de actividades que ayuden a las personas se sientan realizadas. "El que se jubila ahora es muy diferente al de hace una década, ahora están más activos y están llenos de inquietudes. Yo diría que no son pasivos ni dependientes, sino activos e independientes".

El objetivo de estas personas una vez que se jubilan, es buscarse y conseguir actividades nuevas donde tener asignado un rol, para que la misma sociedad se dé cuenta que las personas mayores tiene cabida en la sociedad, o irse a otra universidad a trabajar en el caso de profesores y tener un escalafón interesante, o en todo caso no son excluidos sociales ni personas dependientes. Tanto las actividades, como el trabajo deben darse en la esfera pública, en un mundo de inter relaciones y de habilidades sociales. La situación económica de una persona, comparándola con la media nacional, puede ser mala o buena según criterios estadísticos pero, en realidad, la situación será de una forma u otra en función de cómo la perciba cada persona en lo individual. Muchos de los comportamientos económicos de los mayores están mediatizados por el entorno más cercano, es decir, por la familia. (Trinidad A. , 2005).

Actualmente, la situación en Venezuela de los trabajadores jubilados es de carácter crítico, ya que ex trabajadores de empresas privadas, instituciones públicas; hacen reclamos debido al pago de jubilaciones, cancelación de intereses que el gobierno les adeuda, entre otras cosas, y lo más importante: El no cumplimiento en general del mandato constitucional de 1999. (Torres, 2009)

Pero ¿el trabajador en general tiene estrategias para el uso del tiempo y de sus recursos y capacidades para generar ingresos adicionales en función de propias estrategias socioeconómicas luego de la situación planteada de jubilación? Esto constituye una pregunta que origina y mueve el interés en la presente investigación.

De lo anteriormente expuesto nace la siguiente interrogante:

¿**Cuáles son las Estrategias Socioeconómicas de los Profesores Jubilados del SIPUCAB y su Calidad de Vida, año 2015**?.

CAPITULO II
OBJETIVOS

Para responder a la pregunta de investigación se plantea realizar una investigación con las siguientes características:

Objetivo General.

Identificar las estrategias socioeconómicas de los profesores jubilados del SIPUCAB y describir su calidad de vida, año 2015.

Objetivos Específicos.

- Identificar y describir la estrategia social de los profesores jubilados del SIPUCAB.
- Identificar y describir la estrategia económica de los profesores jubilados del SIPUCAB.
- Describir el estado de la salud física de los profesores jubilados del SIPUCAB.
- Describir la salud psicológica de los profesores jubilados del SIPUCAB.
- Describir las relaciones sociales de los profesores jubilados del SIPUCAB.
- Describir el entorno que rodea a los profesores jubilados del SIPUCAB.

CAPITULO III
MARCO TEÓRICO

Debe señalarse que más allá de tener un enfoque socioeconómico, de responsabilidad tanto patronal como del trabajador, hay detrás de todo ello un trasfondo de saberes y haceres que no se deben dejar de considerar. Dessler y Varela (2011), señalando unos cuidados antes de otras cosas a manera de marco general, señalan:

- Crear una cultura que honre y enaltezca la experiencia
- No dejar de prever procedimientos de selección para captar y/o retener esos saberes y haceres.
- Ofrecer trabajo flexible, en última instancia para retener antes que propiciar el dejarlos.
- Jubilación por fases, mediante combinaciones prácticas para todos. (p.250).

Con esta cita, se busca enriquecer lo planteado y podrá de alguna manera, llegar a mejores propuestas al análisis de los resultados y sin duda alguna a alguna propuesta útil.

Normativas en Venezuela de la Seguridad Social:

En efecto el TITULO I NORMAS Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Capítulo I Disposiciones Generales Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) de la República Bolivariana de Venezuela, *Gaceta* Oficial de la República N° 6.076 Extraordinaria en fecha 7 de mayo de 2012, la cual según expectativas planteadas aún no se ha puesto en práctica su previsible acción.

Seguridad Social

Artículo 17: "Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo. Los trabajadores y trabajadoras sean o no dependientes de patrono o patrona, disfrutaran ese derecho y cumplirán con los deberes de la Seguridad Social conforme a esta Ley. El trabajo del hogar es una actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social, de conformidad con la ley."

El derecho a la Seguridad Social en Venezuela está plasmado en el artículo 86 de la Carta Magna, que fue aprobada en 1999: el cual establece en el Capítulo V, de los Derechos Sociales y de las Familias. **Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, *Gaceta* Oficial N 36.860 del 30 de Diciembre de *1999*.**

Artículo 86:"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. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial."

Además, que 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, la cual se promulgo en el

año 2002, que según en el artículo 62, El Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas comprenderán las siguientes prestaciones:

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

La Crisis de la Seguridad Social y sus Efectos en la Protección de la Vejez:

Los factores que han incidido en los cambios que experimenta la seguridad social, son los siguientes, según Holder, A y otros, (2000).

a) **Factores Económicos y Sociales:** En este grupo se incluyen la recesión 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, 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 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 a portantes de los sistema de seguridad social; como consecuencia de esto, 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 médicas, y disminuyo el poder adquisitivo de las prestaciones dinerarias.
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 la 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 elevar la esperanza de vida y la longevidad de la población.

c) **Factores Ideos-Políticos:** Se 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. 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:** Los factores intervinientes en la crisis de la Seguridad Social, entre estos factores están: 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 fraude de los afiliados.

Todo trabajador que durante años ha prestado servicios para una empresa o institución adquiere el derecho a ser jubilado. Por lo que se desarrollará los terminos vinculados a la jubilación, termino de gran importancia para la investigación relizada.

Jubilación:

"El cese voluntario u obligatorio en el trabajo al llegar a la edad permitida por la legislación social o de acuerdo a reglamentos internos de la Empresa [o tiempos topes o máximos más amplios]. Este cese implica el derecho a cobra una pensión mensual en sustitución del salario y fijada en función al último salario recibido o a otros arreglos que estén previstos y de los méritos acumulados (clasificación), todo lo cual conforma el monto en bolívares a recibir. Los jubilados abandonan los sectores productivos de la economía y pasa a formar parte de las clases pasivas de la sociedad".(Diccionario Enciclopédico Salvat Universal, 1991).

De igual manera, en un sentido peyorativo, jubilar es desechar por inútil una cosa de modo que hay que desmitificar la jubilación y revertir la concepción que hay negativa y tradicional que se tiene hasta ahora de ella. Porque no se desecha, sino que se han cumplido unas condiciones que no necesariamente por establecidas han tenido un abordaje permanente, sobre todo ya casi al final de su trayectoria laboral y es que ha ocurrido un descuido tanto del Patrono como del propio trabajador.

Asimismo, da la impresión en muchos casos que las personas no solo se jubila desde el punto de vista laboral, sino también se jubila de la vida; se puede decir que aquí esta una verdadera causa que se convierte en el peor de los males, debido al momento que le comunican la jubilación se transforma la vida de las personas, en todo caso ese es el momento para buscar nuevas alternativas.

Y en efecto, hay esquemas de organización social receptoras por condiciones climáticas, de valor de moneda, de atenciones y de posibilidades de integración y de esta manera tenemos ingleses en las islas baleares en España, o en Portugal. Así como jubilados Canadienses y/o americanos en Centro América en general o en México en particular.

Volviendo la mirada hacia 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).

Si bien es cierto, 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 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).

Clasificación de la Jubilación:

Según Edgar Torres(2009), es su estudio identifica otras clasificaciones de jubilación, las cuales son:

a) **Jubilación normal:** aquella que se obtiene una vez cumplidos todos los requisitos necesarios tales como son la edad mínima y el tiempo de servicio ininterrumpido.
b) **Jubilación prematura:** aquella que se obtiene con anterioridad al cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener la jubilación normal.
c) **Jubilación por incapacidad total o permanente:** beneficio otorgado a un empleado con la edad mínima requerida y el número de años de servicios 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 ha 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.

El derecho a la Jubilación: 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 la misma, tal como se aprecia, entre otros instrumentos, en el convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (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 el régimen de prestaciones sociales 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 & Otros, 2000).

Plan de Jubilaciones.

Se definirá 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 la 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 el mundo los autores Gómez – Mejía, Balkin y Cardy (2008)y Wayne Mondy (2010), hacen mención:

Gómez – Mejía, Balkin y Cardy (2008) señalan una categorización de planes que de una manera u otra son referentes en prácticas de compensación para situaciones de jubilación:

- Plan de pensiones de contribución definida, el cual consiste en que una Empresa y/o Empresario promete contribuir con una determinada cantidad de fondos al Plan, por cada participante. El valor final de la pensión de jubilación de cada participante depende del éxito de las inversiones del Plan.
- Plan de pensiones de prestación definida, es un plan de pensiones que promete pagar una cantidad fija como pensión de jubilación en función de una fórmula que tiene en cuenta los ingresos medios del empleado de los cinco años anteriores a la decisión o el acto de jubilación. (p.730-731).

Wayne Mondy (2010) realiza un distingo mucho más amplio como:

- Atención Médica de largo plazo, el cual se refiere a los servicios y la asistencia que se presta a los adultos de edad avanzada que necesitan ayuda para realizar sus actividades diarias.
- Seguros de vida que se otorga para proteger a la familia de un empleado en caso de muerte de éste último, y de manera concomitante un seguro funerario para cerrar un ciclo de atención generando confianza y seguridad de manera amplia casi sin costo para el trabajador.
- Planes de retiro con prestaciones definidas a manera de ofrecer una renta fija a partir de su jubilación y su cálculo se basa en el salario promedio del participante de su vida laboral y en el número de años de servicios. Los planes que se consideran generosos cancelan entre el 50 y 80% de los ingresos finales del empleado.
- Planes de contribuciones definidas es un plan de retiro que requiere que el empleador realice contribuciones específicas a un fondo de retiro o de ahorro establecido para el empleado. Para 1996 la mayoría de las compañías [en Norteamérica] tenían planes de prestaciones definidas.
- Planes de saldo de fondos de retiro en vez de prestaciones definidas y contribuciones definidas, en vez de ello, sostienen que el centro de atención debería estar en un Plan que satisfaga [planes] u objetivos específicos. En lo general es el empleador quien asume la responsabilidad y los riesgos de la administración de los activos. (p. 313-314).

Los empleados valoran o no esos planes debido a que les permiten aprovechar, entre otras opciones, los beneficios tributarios y tendrán acceso a una completa asesoría dirigida a identificar cuanto deben ahorrar para cumplir sus objetivos de jubilación. Según Urbina y Vargas (2003), un plan de pensión exitoso contempla 3 pilares fundamentales, los cuales pueden ser únicos o alternativos o complementarios:

a) El sistema de seguridad social que el Gobierno o el Estado provee para todos los trabajadores del país, con un esquema de reparto y han cumplido un periodo de tiempo contribuyendo.
b) Los sistemas individuales de pólizas privadas de seguro de vida y ahorros para la pensión con ventajas tributarias.
c) El plan ocupacional que la empresa tenga para sus empleados, regulando casi en su totalidad por acuerdos de tipo laboral.

Adicionalmente en Venezuela, y siguiendo lo expuesto por González (1975) y Torres (2009) señalan los siguientes:

a) Plan de Jubilación Complementario: aquel que busca alcanzar una pensión objetivo, completando el aporte que otorga el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, como la pensión de invalidez o vejez.

b) Plan de Jubilación Combinatorio: 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 Contributario: 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.

Además, hay la existencia de casos en los cuales el trabajador tiene la opción de elegir según más le convenga entre el Plan de Jubilación y un bono único de Prestaciones Sociales dobles, después que la persona haya 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.

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 existen otros casos por contratación colectiva; la

mayoría de los planes de jubilación son revisados y actualizados de acuerdo a políticas de la empresa.

Con referencia a los planes de jubilación en una empresa en su mayoría son combinatorios, lo que significa que la pensión o remuneración mensual final es calculada independientemente a la que otorga el Seguro Social Obligatorio (IVSS) y los fondos de jubilaciones si existen son constituidos mediante aportes exclusivos de la empresa.

Es importante decir 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 HCM, pensiones de invalidez, Seguro de vida y atención al anciano. (Torres, 2009).

Esto no necesariamente es así para todas las Organizaciones y algunas tienen sus esquemas particulares de acuerdo a sus recursos y capacidades, a continuación aspectos generales que se prevén en la UCAB.

Las jubilaciones de la UCAB, se rigen mediante el Plan y las Normas Administrativas: el miembro del personal que haya cumplido 60 años de edad si es varón, y 55 años si es, mujer y tenga por lo menos 25 años de servicios, tendrá derecho a la jubilación. También tendrá derecho a la jubilación aquel miembro del personal que tenga por los menos 30 años de servicios, siempre y cuando por lo menos haya cumplido 55 años de edad si es varón y 50 años si es mujer.

Para efecto de la jubilación se tomará en cuenta todos los años de Servicios de la Universidad Católica Andrés Bello, bien sea continuos o discontinuos; sin embargo los 5 años de servicios procedentes a la jubilación deberán ser ininterrumpidos.

Con referencia al pago de la jubilación, se estable que el monto a pagar se determinará como un porcentaje del sueldo básico mensual, el cual se refiere al promedio aritmético de los sueldos mensuales devengado por el trabajador durante los 24 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que fuera acordada la jubilación y otra decisión alternativa de considerar los mejores sueldos en los últimos 5 años o 60 meses de ininterrumpida labor.

Jubilación en la Universidad Católica Andrés Bello

1. Elegibilidad

De acuerdo con el Reglamento vigente de Jubilaciones y Pensiones del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), según el artículo 2° se jubilan: los miembros del Personal Docente y de Investigación que hayan cumplido veinte años de servicio (20), o que tengan 60 años o más edad, o aquellos de cualquier edad que haya cumplido 25 años de servicio, tendrán derecho a la jubilación.

Además otro artículo del Reglamento que refleja quienes se jubilan, es el Artículo 6°, el cual indica que: El miembro del personal Docente y de Investigación que cumpla los requisitos de años de servicio, al llegar a los 75 años de edad deberá solicitar la jubilación ante el rector. El rector, hecha las consultas pertinentes, podrá diferir la jubilación de común acuerdo con el profesor, sin perjuicio de que la solicitud mantenga su videncia por tiempo indefinido.

2. Alcance y Tipos de Jubilación

La jubilación constituye un derecho adquirido vitalicio para los miembros del personal Docente y de Investigación una vez cumplidos los requisitos que existe el Estatuto y el Reglamento. Entre los aspectos que comprende la jubilación están: el artículo 7°: La persona jubilada conforme al Reglamento no podrá prestar servicio remunerado en la Universidad Católica Andrés Bello, (UCAB), que sea computable a los efectos de este reglamento. Dentro de este artículo encontramos un Parágrafo único que expone: En el caso de que el Rector lo autorice para prestar un servicio remunerado en la Universidad Católica Andrés Bello que sea computable a los efectos de este reglamento, el profesor renunciará al cobro de la jubilación mientras desempeñe esta función. El tiempo que dure la prestación del servicio remunerado, así como el sueldo correspondiente será remunerado, igualmente como el sueldo será tomado en cuenta posteriormente a objeto de reajustar, si es el caso, el monto de la jubilación. El nuevo monto de la jubilación no podrá ser menor a lo que recibía el jubilado en el momento de su reincorporación como personal activo.

El modo en que se realiza el pago de la jubilación, según el Reglamento de Jubilación y Pensiones del Personal Docente y de Investigación de la Universidad, se establece por lo siguiente: conforme al Artículo 8°: El monto de la jubilación se determinará como un porcentaje del sueldo básico mensual de referencia definido en el artículo 17° del presente Reglamento, de acuerdo a los años de edad y a los años de servicio según la tabla anexa que forma parte integrante del Reglamento.

Otro aspecto que se le suma importancia en cuanto al alcance, es que, de acuerdo con el Reglamento de Jubilaciones y Pensiones del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Católica Andrés Bello, hay varios tipos de jubilados, dependiendo a éste, va a variar el sueldo o pago de la jubilación.

Según el artículo 17°: a los efectos de este Reglamento el sueldo básico mensual de referencia se determinará de la siguiente forma:

a) Profesores a Dedicación: Si el profesor ha prestado servicio en la Universidad a Dedicación durante, por lo menos, los últimos quince (15) años, el sueldo básico mensual de referencia será igual al promedio aritmético de los sueldos mensuales devengados en los 24 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que fuera acordada la jubilación, se hubiese iniciado el pago de la pensión de invalidez o hubiere ocurrido el deceso. En el caso de que le número de años de servicio del profesor fuese inferior a quince (15) todos sus años de servicio activo deben haber sido a dedicación.
b) Profesores a Tiempo Convencional: Si todos los años de servicio del profesor han sido prestados a Tiempo Convencional, el sueldo básico mensual de referencia se calculará multiplicando el número de horas de clase promedio de los veinte (20) años con mayor dedicación por el promedio aritmético de los sueldos mensuales por hora de clase semanal devengando en los 24 meses inmediatamente anteriores a la fecha acordada la jubilación, se hubiese iniciado el pago de la pensión de invalidez o hubiese ocurrido el deceso. En el caso de que el número de años de servicio del profesor fuese inferior a veinte (20), será el promedio del numero de las horas de clase de todos sus años de servicio.
c) Tiempo Mixto: Si el Servicio prestado por el profesor ha sido tanto a tiempo convencional como a dedicación, sin que cumpla la condición requerida en el literal

<<a>> de este Articulo, el sueldo mensual de referencia se calculará en forma similar <<b>> con diferencia que para calcular el promedio de dedicación se convertirán las horas a tiempo convencional en horas de tiempo completo.

El factor de conversación será el cociente entre los sueldos por hora a tiempo convencional y a tiempo completo, correspondiente a la categoría que tuviere al Profesor en el escalafón en los 24 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que fuera acordada la jubilación, se hubiese iniciado el pago de la pensión de invalidez o hubiese ocurrido el deceso. Si en ese periodo de 24 meses el Profesor hubiere ascendido en el escalafón se tomará en cuenta el correspondiente promedio ponderado. En el caso de que el numero de los años de servicio del profesor fuese inferior a vente (20), el promedio de dedicación será, el promedio de la dedicación de todos sus años de servicio.

Adicionalmente a la retribución monetaria que recibe el Personal Docente y de Investigación de la Universidad Católica Andrés Bello que está jubilado y pensionado, existen otros beneficios importantes, establecidos en el articulo 18° en donde se indica que los ya mencionados, gozaran de los beneficios, facultades, prerrogativas, y distinciones honorificas que serán descrita a continuación:

a) Podrán formar parte de grupos de trabajo o comisiones constituidas para diversos fines, cuando fueren designados por las autoridades competentes.
b) Podrán actuar como jurados de tesis de grado, tesis doctorales y trabajos de ascenso en el escalafón.
c) Podrán representar a la Universidad Católica Andrés Bello en eventos científicos.
d) Estarán ubicados en sitios de honor en los actos académicos.
e) Tendrán todas las facilidades que la Universidad Católica Andrés Bello concede a los miembros del personal docente y de investigación en cuanto al uso de las bibliotecas y laboratorios.
f) Podrán ser designados para integrar el Consejo Fundacional, el Consejo de Fomento, la Comisión de Cultura u otros organismos similares.
g) Podrán ser designados como asesores ad honorem de las cátedras, departamentos o escuelas en las cuales prestaron servicios.

h) Podrán dictar clases ad honorem previo al cumplimiento de las Normas Académicas vigentes para el nombramiento del Personal Docente y de Investigación.
i) Gozaran de la bonificación especial de fin de año.
j) Los profesores que durante el ejercicio activo fueron beneficiarios del seguro colectivo de vida, hospitalización y cirugía, seguirán beneficiándose en la misma forma que antes de la jubilación o pensión y de acuerdo a las condiciones de la póliza de seguros.

Fondo de Pensión:

1. Marco conceptual de pensiones

El fondo de jubilaciones y pensiones tiene como objetivo primordial el pago de la renta vitalicia a los trabajadores, al momento que estos cumplan con los requisitos de años de servicio y edad establecidos. Conjuntamente el beneficio de la jubilación, se contemplan rentas por invalidez e incapacidad y pensiones de sobrevivientes; esta última consiste en traspasar la renta de jubilación, a la muerte del afiliado, a sus conyugues e hijos. La idea de la creación de estos fondos, es una consecuencia de la teoría del ciclo de vida de Modigliani y Andó (1963) según la cual, los individuos prefieren distribuir la riqueza en forma uniforme a lo largo de sus vidas. Dado que existe una diferencia entre el tiempo de vida de un individuo y su vida como trabajador, es lógico pensar que en esta fase de desahorro, el individuo pueda mantener su consumo y ser sostenido por los fondos depositados durante su fase de desahorro.

Un fondo de pensiones y jubilaciones está constituido a favor de los empleados y está compuesto por aportes porcentuales de los sueldos de los trabajadores, aportes del patrono, y dividendos, intereses y ganancias de capital obtenidos por la administradora como consecuencia de inversiones realizadas sobre activos del fondo. La composición difiere según el caso, pero, siguiendo el principio más puro bajo el cual se concibió el sistema, las contribuciones de los trabajadores deben ser las generadoras de mayores aportes.

Ahora bien, se hablará sobre los fondos de pensión de la UCAB, termino de suma importancia para el estudio de la investigación relizada.

2. Fondo de Pensión UCAB

El Fondo de Jubilaciones y Pensiones de la UCAB, según el artículo 19° del Reglamento de Jubilaciones y Pensiones del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Católica Andrés Bello: está constituido por un aporte que efectúa la universidad, una contribución mensual obligatoria no reintegrable proporcional al sueldo recibido de todos los miembros del personal activo y el monto de la jubilación o pensión de los jubilados o pensionados, por el producto de las colocaciones por inversiones de los recursos del fondo y por otras contribuciones o aportes. El porcentaje de la contribución será establecida de forma progresiva según la antigüedad del contribuyente. La Universidad Católica Andrés Bello se compromete a aportar a dichos Fondo una cantidad igual al monto total depositado por los profesores activos hasta un máximo de 8% del sueldo. El parágrafo primero de dicho artículo indica: Las contribuciones al Fondo, realizadas por los jubilados o pensionados, cesarán al cumplir (40) años de aportes, sumando las efectuadas como personal activo como jubilado y pensionado.

2.1. Administración del Fondo

Según el Reglamento de Jubilaciones y Pensiones del Personal Docente y de Investigación de la UCAB en el artículo 20° se hace especificación de la administración del fondo, indicando que: para la administración del Fondo de Jubilaciones y pensiones a que hace referencia el articulo 19°se establecerá una Junta Directiva formada por el Rector que la presidirá. El Vicerrector Administrativo, un miembro nombrado por el Consejo Universitario de una terna propuesta por el Rector, un representante de los profesores jubilados y un representado de los profesores activos.

El Beneficio de las Jubilaciones y Pensiones.

Para los autores 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".

Refiere el mencionado concepto 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 mediante el 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 queda incapacitado total o parcialmente para la realización de sus tareas.

Mientras que estas prestaciones se denominan "Beneficios de Jubilaciones y Pensiones", y dado el carácter económico financiero, representa en la practica 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 principal consiste en el pago de una pensión vitalicia al asegurado al cumplir con un número determinado de años de servicio y llega a cierta edad, debiéndose cancelar contribuciones periódicas. (Álvarez, Calzadilla, & Paradas, 1984).

Padrón y Boza (2006), señalan que…"los Planes de Pensiones son uno de los instrumentos de previsión que mayor importancia tienen en España y que además, dada su naturaleza social han sido impulsados por el Gobierno,…" (p187).

Al evaluar años más tarde los resultados de las restricciones del nuevo estado de bienestar .que analizando el desarrollo y la evolución previa al final no contaban con el caos económico a venir más tarde. Y que ha hecho revisar una serie de planes y ayudas para personas de la edad dorada. En tal sentido, el contexto de la reforma del sistema de pensiones de 2011 en España considera: los cambios demográficos de la población europea (en general) y española (en particular), reformas de pensiones en otros países europeos y además considera para ello las recomendaciones de instituciones internacionales especializadas y de

recomendaciones de instituciones nacionales, más las recomendaciones del Pacto de Toledo. (Fundación IDEAS, 2011).

Los Planes y los Fondos de Pensiones, son dos figuras estrechamente ligadas García Padrón y García Boza (2006) indican que se complementan y se necesitan mutuamente para existir. Así, los Planes de Pensiones se configuran como instituciones de previsión voluntaria, libre, privada y de carácter complementario o no pero nunca sustitutivo, al sistema público de previsión social. Los partícipes se comprometen a realizar aportaciones a los mismos a fin de constituir un capital para cuando llegue el momento de su jubilación, el cual lo puede percibir de una sola vez - o la mal llamada cajita feliz - o de forma fraccionada consecutiva temporalmente hablando. Así mismo, las cuantías aportadas a los mismos se deben integrar en un Fondo de Pensiones que realizará la inversión de estas. Los cuales pueden a ser líquidos o ilíquidos, realizables o no realizables. (p.211).

Según Badford, L (1998) **¿Está el Jubilado preparado para su retiro?**

Hasta que no dejen 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 y el trabajo, significa para ellos.

En consecuencia, el autor expone ciertos puntos que él considera que se van perdiendo al momento del retiro, o también se pueden deteriorar en periodos de inactividad, entre los cuales están:

a) **Aceptación y Socialización:** las organizaciones en casi todos los niveles, le proporciona al trabajador: colegas, grupo de trabajos, equipo, comités, unidades o departamentos. Los miembros sienten pos 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. El trabajo proporciona el elemento vital para que exista un equilibrio psicológico.
b) **Metas, Logros y Reconocimientos:** las organizaciones ofrecen la posibilidad de formular y alcanzar diferentes metas; a veces en cierta época de la vida, las metas se mezclan con objetivos financieros, personales y responsabilidades familiares.

Los objetivos hacen posible los logros y los resultados alcanzados en ciertas oportunidades, estos conllevan a una satisfacción personal muy grande.

c) **Poder e Influencia:** la empresa proporciona a la mayoría de los empleados algún tipo de poder e influencia. Teniendo en consideración 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.

d) **Sistema de Apoyo:** para que el 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.

Asimismo Badford, L (1998) menciona los **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. Existen 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, titulo, estatus, responsabilidades, oficina, sino cuando el trabajador pasa a retiro que todos estos aspectos que conforman el territorio de la persona son otorgadas a otra persona y la idea de ceder lo que le pertenecía se clava dolorosamente en la mente de los individuos, aquí se puede decir que la persona empieza 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.

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 cónyuges. Como antes del retiro la pareja pasaba mayor parte del tiempo separada, es posible que dichas diferencias no haya sido importante, pero estas se vuelven casi intolerables con el acercamiento que forzosamente se produce al cesar las actividades laborales.

b) **Actitudes Sociales:**

Anteriormente, las personas se retiraban solo cuando llegaban a una edad avanzada o se veían incapacitadas para trabajar. Se puede decir, que 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, en algún modo, aversión; la consideran una enfermedad que debe evitarse. Toda la publicidad está enfocada a promover productos y artificios que hacen que la gente se vea más joven. Una persona que está 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 sí mismo y ante los demás que existe un sinnúmero de personas retiradas que todavía son dinámicas.

No existe una fórmula secreta, la cual 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 sí mismo, cuando valora su potencial y cuando dispone de la voluntad y el talento necesario 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 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 algunas de las principales acciones desarrolladas por las organizaciones podemos mencionar.

1) Se puede estimular al personal que amplié su horizonte de actividades en los últimos años y a que obtenga los conocimientos necesarios para que pueda desarrollar otros tipos de intereses, quizás 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.
3) Otras prácticas 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, recae en definitiva en el mismo individuo, independientemente de que se trate un alto directivo o de un empleado común. 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. (Bradford, 1998). Aunque hay experiencias tales la industria petrolera para la época de los años 90´s y en propuestas en el 1999.La cual consideraba los siguientes pasos: Ruiz, B. (1999)

1. Salud física y psicológica, como una extensión de la evaluación médica anual.
2. Finanzas y Pensiones como una formación de emprendedores y evaluación de la realidad a partir de ese enfoque económico – financiero.
3. Aspectos legales integrales: Civil, Mercantil, Laboral
4. Tiempo Libre y Ocio
5. Relaciones sociales y conyugales p.48

Definiciones de interés para la investigación:

En la siguiente sección se explican los conceptos más importantes y relevantes del estudio.

Estrategia:

El concepto de estrategia abarca no solo el propósito de una organización (Hax y Majluf, 1996) sino también a nivel individual, ella tienen un conjunto de dimensiones y todas ellas son significativas y pertinentes las cuales contribuyen a una mejor comprensión de las tareas estratégicas, a su vez al combinarse las proponen como una definición más global, entre otros:

1. Es un patrón de decisiones coherente, unificador e integrativo.
2. Selecciona los negocios a realizar es decir indica el foco en lo que se va a estar.
3. Define la naturaleza de las contribuciones económicas y no económicas que se propone hacer a sus grupos asociados. p.95

Adicionalmente, "Toda selección de cursos alternativos de acción -recursos tácticos- por su virtualidad para producir resultados futuros –objetivos estratégicos- en situación de incertidumbre". Gil Calvo y Garrido Medina (1997, págs. 13-36).

Para que un comportamiento sea calificado de estratégico se tiene que cumplir los siguientes requisitos:

1) Que exista una amplia gama de opciones de elección.
2) Que se tengan objetivos a medio-largo plazo previamente definidos, independientemente de cuál fuera el criterio de su definición.
3) Que exista un entorno de incertidumbre.

A continuación se hablará sobre la Estrategia Socioeconómica, partiendo del concepto anterior

Estrategia Socioeconómica:

A partir, de la definición establecida por la Real Academia Española, sobre estrategias y mediante la investigación acerca de la definición del término socioeconómico, se construye el siguiente concepto de Estrategia Socioeconómica:

"Conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento, debido a cambios mentales, sociales y económicos de una localidad que la hace competente para aumentar su nivel de vida de forma progresiva y permanente, a través de la utilización de sus propios recursos naturales y humanos".(Sequera, 2002)(Diccionario de la Lengua Española , 2001)

Después de saber la definición de la Estrategia Socioeconómica, se desglosará la misma, teniendo como de primerio las estrategias económicas y los factores que la determinan.

Estrategias Económicas:

"Aquellos medios –recursos- que utilizan los mayores para satisfacer sus necesidades económicas. Es el comportamiento de valores, costumbres, creencias, modos de esperar, conocimientos y orientaciones que dirigen la conducta de los individuos de una sociedad en los asuntos relacionados con la economía". (Navarro, 1999, pág. 773).

Factores que determinan las estrategias económicas.

Según el autor Bódalo (2002), los diferentes factores son:

1) **La preparación de la jubilación y el ahorro:**

Para la mayoría de los jubilados, sus ingresos provienen de las pensiones, aunque estas no sean su única fuente: los ahorros y los planes de pensiones son una alternativa. Los jubilados establecen unos mecanismos –estrategias económicas- para poder mantener un nivel de vida superior al que les permite tener la pensión.

Según los autores Bazo y Maiztegui (1999), "los rendimientos de los ahorros conseguidos en el transcurso de la vida en activo de las personas mayores, sean en forma de

activos financieros o de valores mobiliarios, constituyen una importante vía de ingresos para los jubilados.

En este mismo sentido, Rivere (2001) entiende que el jubilado desarrolla la estrategia "ahorro de prevención", para que una vez llegada la jubilación desarrollar otras estrategias como son "el ahorro por objetivos", lo que sería aplazar un consumo y "el ahorro como inversión",

Álvarez (1999) define "ahorro productivo/especulativo", es decir, en vez de acumular capital intenta mover su dinero o gastarlo en la compra de determinados bienes.

El ahorro como estrategia antes de la jubilación es el discurso dominante en los mayores. Pero hay que tomar en cuenta, que no todos hacen lo mismo con los ahorros, existen tres diferentes grupos de jubilados que toman el ahorro de manera diferente, sin considerar los efectos de inflación baja, alta o intermedia:

a) Los conservadores: aquellos que mantienen su dinero en las entidades bancarias y solamente lo sacan por emergencia.
b) Los desprendidos: aquellos que van gastando paulatinamente el dinero, los ingresos o los beneficios que tienen en los bancos
c) Los racionales: aquellos que viven con su pensión y no se gastan sus ahorros en bienes materiales, pero que, a diferencia de los conservadores, mantienen un comportamiento activo, es decir, intentan sacar más dinero de sus ahorros.

2) El gasto y las estrategias de compra.

La jubilación supone una bajada en el consumo de las personas al tener que adaptarse a su nueva situación económica. Se observan diferencias entre el consumo de la población y el de las personas mayores. El gasto es una buena dimensión, ya que a través de él se puede conocer la situación económica del mayor. También destaca, que poco a poco se producirá un cambio en el consumo de los jubilados, debido en parte a la mayor información y a la mayor cultura que existe dentro de este colectivo; los mayores no son compradores compulsivos, seleccionan muy bien los productos que compran, buscan en ellos garantías de calidad. Igualmente, tiene hábitos de consumo muy arraigados.

En síntesis, la calidad, el precio y comodidad son las variables claves que explican el comportamiento del consumidor mayor, no establece que los mayores se fijen más en el precio que en la calidad, y no se distingue entre los que tienen ingresos elevados y los que cuentan con las pensiones bajas, igualmente los mayores no suelen fijarse demasiado en las marcas, sino en los atributos propios del producto. Todos estos factores hacen pesar que, al final, el criterio que usa el mayor es el de calidad.

Siguiendo con la mirada, en este tema, ahora se hablará sobre la estrategia social y sus diferentes factores que la integran

Estrategia Social.

La reestructuración de los tiempos sociales es una de las consecuencias de la jubilación. El nivel de vida no es lo más importante en la vida de las personas mayores, sino la cantidad de tiempo libre del que disponen. (Cuenca, 1995, págs. 83-98).

La participación social de las personas mayores.

Según la revista de La Participación Social de las Personas Mayores publicada en España en el año 2008, esto está divido en varios bloques los cuales seria: la importancia de la jubilación, asociacionismo, voluntariado, ocio y tiempo.

El momento de la jubilación implica un cambio sustantivo a nivel efectivo y simbólico para aquellas personas que pasan a esta nueva etapa. Las diferentes consecuencias que puede acarrear en la vida de las personas, otorga una categoría relevante al acontecimiento de la jubilación: disminución productiva, en ciertos casos salarial, cambios en las expectativas de la vida, pero a la vez, nuevas oportunidades de usos del tiempo, más relaciones sociales, familiares, etc.

El movimiento asociativo se configura como una herramienta clave de participación para las personas mayores. El asociacionismo encuentra, entre los distintos canales de participación, una vía en la que desenvolverse en sus múltiples manifestaciones. De esta manera, se produce en el movimiento asociativo un proceso de retroalimentación marcada, de una parte, por la oportunidad de participación que ofrecen las distintas asociaciones a las personas mayores, y de otra, por la creación de asociaciones concretas de las mismas.

Por esta razón, la posición de las personas mayores en la red asociativa tiene un marcado carácter diverso que va desde la participación en múltiples temáticas dentro de grandes asociaciones y de las ONG, hasta la contribución en hogares y clubes de personas jubiladas.

La realidad del movimiento asociativo actual de las personas mayores es que posee unas cuotas significativas de participación, que han venido incrementándose en los últimos años, siendo esta característica la que definirá la tendencia a futuro.

En 1991, la Asamblea de Naciones Unidas, en sus Principios a favor de las personas de edad subrayó que las mismas deberán poder buscar y aprovechar oportunidades de prestar servicio a la comunidad y de trabajar como voluntarios en puestos apropiados a sus intereses y capacidades.

Las tareas de voluntariado pueden definirse como trabajo no remunerado proporcionado a individuos a los que la persona trabajadora no debe obligaciones contractuales, familiares ni de amistad. También es preciso señalar, tal como se hace desde diversas teorías, que el voluntariado es un fenómeno cultural y económico que es parte de la forma en que las sociedades se organizan, asignan responsabilidades sociales y esperan compromisos y participación por parte de la ciudadanía. La naturaleza productiva del voluntariado resulta beneficiosa para las personas mayores, dado que posee un efecto positivo sobre varias dimensiones del bienestar, tales como la satisfacción, la salud, etc.

El voluntariado es una forma de ocupar la nueva disponibilidad de tiempo, por ejemplo para las personas jubiladas, a la vez que se configura como una oportunidad de aprendizaje. Las ventajas del sistema económico-social que supone la incorporación de las personas mayores al voluntariado son significativas para todos los sectores. La participación de las personas mayores en el voluntariado incrementa el intercambio generacional de experiencias y saberes, así como enaltece el papel de las mismas dentro de las funciones de la sociedad.

Por otra parte se puede hacer mención a las actividades de ocio han sido tratadas desde el plano teórico con el fin de categorizarlas para su posterior estudio y tratamiento. Pérez (2006), consideró cuatro dimensiones en las que poder clasificar estas actividades: actividades

activas versus pasivas; individuales vs. Grupales; simples vs. Complejas; actividades que concierten implicación vs. Actividades que no conllevan.

Por último, una clasificación más actual, basada en la actividad física y la socialización, se encuentra expuesto por el autor Krauskopf (2001). Para él, las dimensiones a tener en cuenta tendrían efectos sobre la salud física y mental de las personas mayores y estarían centradas en activo-social, activo-aislado, sedentario-social y sedentario-aislado.

El Instituto de Estudios del Ocio de la Universidad de Deusto recoge la siguiente definición del ocio: vivencia subjetiva caracterizada fundamentalmente por la libertad percibida y por tanto por la voluntariedad; por la motivación o refuerzo intrínseco y por tanto por ser de carácter final y no instrumental, y por el disfrute o satisfacción.

Las actividades de ocio, ya sean de forma pasiva o activa, ocupan un espacio fundamental dentro del tiempo de las personas mayores.

Ahora bien, se hablará sobre la Calidad de Vida, termino de suma importancia para el estudio de la investigación relizada.

Calidad de Vida.

Es el estado de bienestar físico, social, emocional, espiritual, intelectual y ocupacional que le permite al individuo satisfacer apropiadamente sus necesidades individuales y colectivas (Giusti, 1991).

El término Calidad de Vida se ha presentado frecuentemente en los últimos tiempos en diversos contextos. Primero se le da al término un carácter biológico, ecológico y luego mediante otros estudios, se prueba el cruce de la salud con el bienestar social y la calidad de vida colectiva e individual, la salud deja de ser un problema médico y se convierte en un proyecto social. Lo Organización Mundial de la Salud (OMS) concibe la calidad de vida en el contexto de cultura y sistema de valores los cuales están en relación con sus objetivos y experiencias; patrones y preocupaciones. (Quintanar, 2010).

En 1987 la OMS definió la Salud, no como ausencia de enfermedades, sino como el óptimo estado de bienestar físico, psicológico y social, el estudio de calidad de vida como

categoría esencial dentro de las ciencias de la salud, ha reclamado una especial atención. Por otro lado, se ha comprobado que la calidad de vida se encuentra estrechamente relacionada con la participación social. En este sentido es entiendo como la satisfacción que experimentan los individuos como resultado de su participación en las actividades que realizan en el ámbito familiar, en el centro de trabajo y en el ámbito social y nacional, en relación con las cuales se ejercitan sus capacidades humanas y se desarrolla la personalidad. (OMS, 1991)

Según la Organización Mundial de la Salud, la calidad de vida se define dentro del contexto de una cultura y un sistema de valores en el que se vive, y con relación a los objetivos, experiencias e intereses personales. Es un concepto amplio que comprende salud física, estado psicológico, nivel de dependencia, relaciones sociales y, que se ve afectado por las principales características del entorno. (OMS, 1991)

La Calidad de Vida y Evolución del Concepto:

En este sentido 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. Para las décadas de los 60 y 70 se sostenía que los empleos podían rediseñarse para hacerlos intrínsecamente satisfactorios y, por lo tanto: motivadores. (Gómez & Sabeh, 2003).

En virtud de la Calidad de Vida, comienza a definirse como concepto integrador que comprende todas las áreas de la vida (carácter multidimensional) y hace referencia tanto a condiciones objetivas como componentes subjetivos. Sin embargo, la calidad de vida como tal es un concepto de carácter simbólico, relativo y con funcionalidad de acuerdo al contexto y en tal sentido hay que considerarlo, en función de vivir una sociedad familiar y humana (Pérez Adán, 2001) y dentro de ese marco, se mediatiza para unos mejores resultados para los actores involucrados.

Según el autor Keller, A y otros (1998), el concepto de calidad de vida se asocia globalmente con las condiciones materiales en que se desenvuelven la existencia de los individuos y, más en concreto, con la experiencia personal que resulta de dichas condiciones. La palabra "vida", se refiere a la vida humana, tanto individual como comunitaria y social. Además hace referencia a una forma de existencia superior a la meramente física, por lo que incluirá el ámbito de las relaciones sociales del individuo, las posibilidades de acceso a los bienes culturales, su entorno ecológico-ambiental, etc. De esta manera, la calidad de vida será, en muchos casos, sinónimos de la calidad de las condiciones en que se van desarrollando las diversas actividades del individuo, condiciones objetivas y subjetivas, cuantitativas y cualitativas.

Por otra parte, 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 más 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. (Keller & Otros, 1998).

La Promoción de 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 alcanzando en un punto del futuro. (D´ Elia & 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 efectivo 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, en la acción o efecto de moverse hacia la superación de problemas. (Torres, 2009).

El Trabajo y la 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 se ha 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 el hombre, y es precisamente en el centro de trabajo donde estas relaciones tienen su más alto materialización. En tal sentido, Félix Ríos Álvarez (2006) señala que: …"*las palabras ciudadanía, equidad y democratización adquieren relevancia y significación en esta tarea de repensar la sociedad y los modos mediante los cuales es posible recrearla bajo un enfoque centrado, ya no en la pobreza o en el bienestar, sino en la promoción de la calidad de vida, debido a que este concepto tiene una mayor capacidad integradora de las necesidades humanas y un mayor alcance para formular visiones alternativas, a los problemas sociales que hoy se enfrentan*." (p.81).

Es relevante, pasar a considerar de qué manera se considera el ambiente y como se procesan esas circunstancias. En tal sentido, el análisis del contexto requiere varios niveles de intervención para lo que se generan estrategias.

Factores que determinan la Calidad de Vida.

1. Salud Psicológica:

Según la Organización Mundial para la Salud (2003), la define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. La dimensión positiva de la salud mental

se destaca en la definición de salud que figura en la Constitución de la OMS: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades».

2. Entorno:

El concepto de entorno, no está plenamente estandarizado, sin embargo el Plan de Acción Internacional de Madrid y su Estrategia Regional aluden especialmente a las condiciones socioculturales y ambientales que propicien un envejecimiento digno y seguro en la comunidad de origen. Estas condiciones se dividen en dos ámbitos de intervención: los entornos sociales y los entornos físicos. El primero incluye las temáticas referidas a los arreglos residenciales, las redes de apoyo, la violencia y el maltrato contra las personas mayores, la participación y la imagen social de la vejez, y el segundo abarca los temas de vivienda y uso del espacio urbano. (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) 2006).

3. Salud Física:

Los países de la región de Latinoamérica y el Caribe han mostrado importantes transformaciones en la estructura de su población. La más significativa ha sido el incremento de la proporción de personas mayores a 60 años, asociado a la disminución de la fecundidad, la reducción de la mortalidad de todas las edades, el incremento de la esperanza de vida y las mejoras en los servicios disponible. (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) 2006).

Esta mayor longevidad de las generaciones actuales plantea una serie de interrogantes, muchas de ellas relativas al modo de lograr un envejecimiento activo y saludable para las personas mayores. (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) (2006).

El objetivo primordial de una política de salud dirigida a las personas mayores es fortalecer la capacidad del individuo para compensar y retardar las pérdidas normales que ocurren con el proceso de envejecimiento, y a la vez evitar y limitar la aparición prematura

del deterioro funcional (Peláez, 2005). Las acciones en salud deben estar dirigidas a prolongar el bienestar físico, mental y social, lo que constituye el componente básico de la calidad de vida en la vejez. (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) (2006).

4. Relaciones Sociales:

La interacción social adquiere formas y presenta características diversas, según se trate de relaciones primarias o secundarias. Las relaciones primarias son de naturaleza personal, íntima y emocional. Son duraderas e implican a las personas en una variedad de roles, permitiéndoles expresarse y comunicarse abiertamente sobre diversos temas. Por el contrario, las relaciones secundarias son formales, impersonales, carentes de emoción, implicando las personas en un solo rol. Las relaciones primarias tienen lugar fundamentalmente entre familias y amigos. (Bazo, M. 1990).

La existencia de las relaciones de familia y amistad satisfactorias son primordiales para el bienestar de las personas. Como ya se han comprobado en otras sociedades los ancianos se relacionan estrechamente con su familia y las satisfacción expresada por estas relaciones es alta. La relación social para las personas jubiladas va reduciéndose al ámbito de la familia y amistades. Ciertos autores sostienen que las relaciones intergeneracionales entre parientes constituye el eje de la integración social de las personas ancianas. Otros autores, sin embargo, consideran que son más bien las relaciones con los compañeros/as ancianos/as las que constituye el eje principal de la integración social. Lo cierto es que sobre todo para aquellas personas de edad, que no cuentan con familiares (porque carecen de ellos, residen en lugares alejados, o sus relaciones no son lo suficientemente cordiales) las amistades constituyen un apoyo y una fuente de satisfacción considerable. Incluso cuando se cuenta con relaciones familiares satisfactorias, las relaciones con las amistades son fundamentales, por tratarse de personas con las que se comparte no solo de edad, sino algo que es más importante: una experiencia vital parecida, intereses comunes, recuerdos, opiniones y valores similares. Tales similitudes hacen que la interacción sea agradable y libre de tensiones, ofreciendo además esta relación a las personas de edad, la posibilidad de realizar entre ellas intercambios iguales, mientras que el intercambio familiar puedan

quedar como deudoras de sus hijos/as adultos, de quienes pueden recibir en esta etapa de sus vidas más que lo que ellas entregan a cambio. (Bazo, M. 1990).

CAPITULO IV
MARCO REFERENCIAL

A.- La Universidad

La Universidad Católica de Venezuela fue fundada el 24 de octubre de 1953, bajo el amparo de una nueva Ley de Educación promulgada por Marcos Pérez Jiménez ese mismo año, éste era el fin de un proceso que se inició durante el gobierno de Antonio Guzmán Blanco y que prohibió el funcionamiento de las universidades privadas católicas. Su primer rector, Carlos Guillermo Plaza, instó al gobierno a autorizar el cambio de nombre de Universidad Católica de Venezuela a Universidad Católica Andrés Bello, que fue adoptado un año después, el 7 de julio de 1954.

La finalidad de la Universidad era compartir “los nobles y comunes anhelos de las otras ilustres universidades del País”. Además, se dirigía "particularmente a consolidar, de modo eficaz, la educación moral y espiritual de nuestra juventud, destacando para ello el valor y la dignidad de la persona humana, ennoblecido aún más por su condición cristiana; todo lo cual exige cuantiosa dotación de medios apropiados junto con exquisita y firme dirección, en el sentido de que tal esfuerzo combinado conduzca racional y convenientemente al desarrollo justo de las profesiones ciudadanas”.

Mucho ha cambiado el país y mucho también ha aportado al mismo la Universidad Católica Andrés Bello. Con las vicisitudes propias de todo ente vivo, su crecimiento no ha estado exento de momentos difíciles, pero su impronta está bien definida y su fama bien ganada en el universo plural de Venezuela. Sus rectores han sido eximias figuras: los Padres jesuitas Carlos Guillermo Plaza (1953-1955), Pedro Pablo Barnola (1955-1959), Carlos Reyna (1959-1969) y Pío Bello (1969-1972), el ingeniero Guido Arnal (1972-1990), Luis Ugalde (1990-2010) y desde el 2010 hasta la actualidad R.P. José Virtuoso S.J. Detrás de ellos, la rica

y fecunda experiencia de la Compañía de Jesús en la conducción de universidades en todo el mundo, centenares de hombres y mujeres que a distintos niveles han dado lo mejor de sí en la construcción de una universidad de excelencia, y su vinculación con la Iglesia institucional a través del Gran Canciller, ocupado siempre por el Arzobispo de Caracas.

Los profesores actuales y jubilados, los egresados, sus numerosas publicaciones de libros y revistas, las facultades y centros de investigación que aportan al país ideas, propuestas y análisis de reconocida vigencia son el mejor aval de su trayectoria. A ello se une, la atención personalizada en diversos campos en los que sobresale la pastoral universitaria, hablan por sí solas de la misión educativa, ética y responsable que ha tenido la Universidad Católica Andrés Bello.

Si bien tiene su sede en Caracas, desde un comienzo la Universidad Católica estuvo abierta al país. De ello, tiene hoy día, extensiones de diversas facultades en los cuatro puntos cardinales. Hija directa fue la extensión del Táchira, hoy Universidad Católica del Táchira. Y se abrió el camino para los otros centros de educación superior de inspiración cristiana que existen en Venezuela.

La supervivencia de cualquier universidad, máxime de una católica, pasa por entender el contexto geopolítico, el tiempo histórico y las exigencias de la Iglesia contemporánea. Asumir la competitividad, la complementariedad y la calidad en un permanente reto de estar atento a los signos de los tiempos y a los signos de Dios, han caracterizado el camino trillado por la UCAB. (Universidad Católica Andrés Bello, 2015).

B. El Sindicato.

El SIPUCAB es un grupo de Profesores activos y jubilados organizados sindicalmente para la promoción y defensa de los derechos sociales, económicos, académicos; de la estabilidad y bienestar de sus afiliados; inspirados en los valores de solidaridad, aceptación a la diversidad y a la pluralidad; estrechamente comprometidos con el desarrollo económico y social del país y con la autonomía universitaria. (SIPUCAB, 2013)

En este universo, llamado Universidad Católica Andrés Bello, los profesores jubilados cuentan con el Sindicato Profesional del Personal Docente y de Investigación de la

Universidad Católica Andrés Bello (S.I.P.U.C.A.B.), el cual queda legalmente constituido según lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T.) desde el 07 de Marzo de 1994.

El sindicato de profesores de la UCAB plantea como objetivos el tener por ente propiciar y mantener la unidad de los profesionales y técnicos universitarios de la UCAB, sin distinción de cargos, credos, posición política, ideológica, ni religión. Luchar por la significación social y económica, estabilidad en el trabajo, escalafón y respeto a la dignidad de los profesionales y técnicos universitarios. Disputar por la defensa de la libertad de expresión, de las conquistas laborales, de los principios democráticos, de las normas contenidas en los estatutos y de los acuerdos y resoluciones emanadas de las Asambleas Generales.

Plantea como misión ser la organización sindical, fuerte, sólida, democrática, clasista, participativa, luchadora, eficaz que responde oportunamente a las exigencias socio-económicas, de crecimiento personal y competitivo de todos los profesionales universitarios que laboran en la (UCAB). Esta misión nos define como organización pluralista y democrática, cuyo fundamento son los valores universales de justicia, solidaridad, libertad y respeto a la dignidad humana, sirviendo de experiencia a los paradigmas institucionales establecidos para un nuevo modelo gremial de calidad en nuestra institución

Establece como visión que su propósito es hacer de SIPUCAB, una organización sindical referencial, eficaz y que responde oportunamente a las exigencias socio-económicas, de crecimiento personal y profesional, poseedora de una estructura y programas flexibles con objeto de transformación y ajuste a los nuevo cambios, que permitan conjuntamente con la participación de los agremiados prestar un servicio que satisfaga los requerimientos e intereses de todos los profesionales y técnicos universitarios que laboran en la UCAB. (SIPUCAB, 2013).

CAPITULO V
MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Estudio y diseño de investigación.

La finalidad de la investigación fue identificar las estrategias socioeconómicas de los jubilados de la Universidad Católica Andrés Bello y describir su calidad de vida, durante su época de trabajador activo o en todo caso mejorarla ahora que se encuentran cesantes o luego de ello.

En un diseño no experimental de tipo de campo a un nivel descriptivo y transeccional. El propósito del investigador es describir situaciones y eventos (Palella & Martins, 2006), es decir, cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Sabino C. , 2001). Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar (Sierra – Bravo, 1997).

En un estudio descriptivo se selecciona una serie de aspectos y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga, siendo un estudio que genera una cantidad de trabajo que requiere un esfuerzo particular (Seltiz, Wrightsman & Cook, 1980). Es necesario hacer notar que los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tienen que ver. Adicionalmente, es importante resaltar, que se puede considerar dentro de la medición, la edad, sexo, nivel educativo, grado académico, antigüedad en la institución, entre otros factores y concluyen en una hipótesis de trabajo para continuar los estudios subsiguientes de mayor complejidad investigativa: semicausales y causales. (Seltiz et al, 1980)

Por su parte, Tamayo (2007), refiere a las investigaciones descriptivas como el registro,

análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; trabajando así, sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta, lo más cercana posible o plausible al fenómeno.

Bavaresco (1988) considera que los estudios descriptivos "persiguen el conocimiento de las características de una situación dada, plantea objetivos y formula hipótesis sin usar laboratorios". Igualmente, Hernández, Fernández y Baptista (2006) establecen que en estudios descriptivos es necesario que el investigador especifique quienes deben estar incluidos en la medición, o qué contexto, hecho, ambiente, comunidad o equivalente habrá de describirse.

Entorno al diseño de la investigación será, transaccional, "los estudios transaccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de una población".(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006).

La investigación a realizar se considera un estudio de tipo descriptivo dado que sólo se pretende recolectar los datos necesarios para mostrar la realidad socioeconómica actual de los jubilados de la UCAB, sin realizar ningún tipo de actividad experimental, es decir en el estudio a realizar no se manipularán deliberadamente las variables, sino se observarán los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006).

Unidades de Análisis.

Con referencia a la unidad de análisis, se trabajó con los profesores jubilados adscritos al SIPUCAB de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) de la ciudad de Caracas y sus respuestas a los respectivos instrumentos.

Población y Muestra.

Según Bavaresco (1988), la poblacion es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Para Hernández, Fernández y Baptista (2006), un estudio no sera el mejor por tener una poblacion más grande, sino la calidad de un trabajo estriba en delimitar claramente la poblacion con base en los objetivos del estudio. Con respecto a la presente investigación la población objeto de la investigación estuvo representada por todos los profesores jubilados adscritos al sindicato de profesores de la Universidad Católica Andrés

Bello, el SIPUCAB.

Además se define la muestra como “una parte (sub-conjunto) de la población obtenida con el propósito de investigar propiedades que posee la población”. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006, pág. 16).

La población estará representada por los profesores jubilados del SIPUCAB. El Sindicato Profesional del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Católica Andrés Bello, presento el listado de profesores jubilados para la realización de la presente investigación, obteniendo como población total 40 profesores jubilados de dicho sindicato.

Debido al tamaño de la población presentada por el SIPUCAB, se tomó la decisión de abarcar como muestra, el total de la población, realizando así un estudio de caso, no solo en el enfoque sino en la aplicación de la investigación.

El estudio de caso es una investigación empírica que estudia un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto real, en la que los límites entre el fenómeno y el contexto no son claramente visibles, y en la que se utilizan distintas fuentes de evidencia. Por ello, el estudio de casos es una metodología de investigación ampliamente utilizada en el análisis de las organizaciones por las distintas disciplinas científicas (Hartley, 1994). También muchas veces es el estudio de una empresa especificada o una unidad funcional en particular, es un proceso de análisis que busca tratando de llegar al fondo de asunto a tratar, abordar y analizar una situación o problemática, (Strauss; Corbin, 2002). Aunque las limitaciones de sus resultados, se circunscriben para la empresa en cuestión para el estudio, de otra manera no se pueden generalizar sus resultados.

Operacionalización de las Variables.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variables Demográficas	Edad	Edad	1
	Sexo	Identificación de género.	2
	Nivel Educativo	TSU, Universitario, Postgrado, Magister y Doctorado.	3
	Estado civil	Identificar el estado civil del individuo: soltero (a), casado (a), concubino, viudo (a).	4
	Carga Familiar	Tiene hijos o no y cuantos.	5, 5.1
Variables Organizacionales	Antigüedad en la empresa	Duración de la relación de trabajo.	6
	Antigüedad en el Cargo o puesto al momento de la jubilación	Duración en el cargo o puesto de trabajo al momento de la jubilación.	7
	Preferencia en la actividad laboral	Área en la que le gusto más trabajar.	8
		Área en la que menos le gusto trabajar.	9
	Tiempo de dedicación en la UCAB.	Dedicación a la universidad.	10
	Escalafón final en la UCAB	Grado académico o nivel de clasificación final en el escalafón.	11
Estrategias Socioeconómicas: Conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento, debido a cambios mentales, sociales y económicos de una localidad que la hace competente para aumentar su nivel de vida de forma	Social	Participación en actividades de ocio y recreación.	31
		Tipo de vivienda que posee el individuo.	12, 13
	Económico	Nivel de ingresos que percibe el individuo.	14
		Dispone de otros ingresos, formal y/o informales.	15, 16, 16.1
		Ingreso económico del hogar.	17

progresiva y permanente, a través de la utilización de sus propios recursos naturales y humanos. (Sequera, 2002)(Diccionario de la Lengua Española , 2001)		Recursos financieros.	29
		Bienes físicos que posee.	18
Calidad de Vida: Estado de bienestar físico, social, emocional, espiritual, intelectual y ocupacional que le permite al individuo satisfacer apropiadamente sus necesidades individuales y colectivas (Giusti, 1991).	Salud Física	Funcionalidad y energía que presenta el individuo.	19, 27
		Frecuencia con la que la persona presenta: dolores, fatigas, necesidad de tratamientos médicos.	20, 21
		Capacidad de trabajo y sueño.	33, 35
	Salud Psicológica	Satisfacción con la vida y consigo mismo.	22, 28, 34, 36
		Capacidad de concentración, sentimientos positivos y negativos.	23, 24, 42
	Relaciones Sociales	Satisfacción con las relaciones personales	37
		Soporte social	38
	Entorno	Determinación de ambiente físico.	26, 39
		Determinación de seguridad.	25
		Acceso a los servicios de salud.	40
		Acceso a medios de transporte e información.	30, 32, 41

Instrumento de Recolección de Datos.

De acuerdo con Hernández et al. (2006), después de haber definido el diseño de la investigación y su respectiva población, se procede a la recolección de datos sobre las variables objeto de estudio. Se aplicará y se obtendrá las respuestas respectivas, las cuales serán registradas, posteriormente se originará el análisis de los resultados obtenidos. En este sentido, los autores argumenta que los instrumentos de investigación son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributos de las variables, entre los cuales se destacan los cuestionarios, entrevistas y escalas de clasificación, entre otros. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006).

Para el proceso de recolección de datos de las variables demográficas y organizacionales, se aplicó la técnica de encuesta escrita, haciendo uso del cuestionario como instrumento seleccionado, en el cual se aplicaran preguntas cerradas, estas son aquellas que previamente establecen las opciones de respuesta que puede elegir el encuestado. (Arias, 2006). Las dimensiones de dichas variables son las siguientes:

Variables Demográficas:

- ✓ Edad: edad.
- ✓ Sexo: identificación del género.
- ✓ Nivel Educativo: nivel de estudio alcanzado por el individuo: TSU, Universitario, Postgrado, Magister y Doctorado.
- ✓ Estado Civil: identificar el estado civil del individuo: soltero (a), casado (a), concubino (a) y viudo (a).
- ✓ Carga Familiar: identificar si el individuo posee cargas o no, si es solo esposo (a), o concubino (a); y si tiene hijos o no, y cuantos.

Variables Organizacionales:

Estas dimensiones se aplicaran al jubilado se encuentre o no se encuentre laborando.

- ✓ Cargo: puesto que desempeña el individuo y horas de contratación.
- ✓ Antigüedad en la empresa: duración de la relación de trabajo.

- ✓ Antigüedad en el cargo o puesto actual: duración en el cargo o puesto en el trabajo actual.
- ✓ Preferencia en la Actividad Laboral: área en la que le gusta más trabajar, y área en la que menos le gusta trabajar.
- ✓ Tiempo de dedicación en la UCAB: dedicación a la universidad.
- ✓ Escalafón final en la UCAB: Grado académico o nivel de clasificación final en el escalafón.

Por otra parte, se usará para la recolección de datos de la variable: estrategias socioeconómicas la encuesta escrita, utilizando como instrumento el cuestionario mixto, este es aquel que combina preguntas abiertas y cerradas (Arias, 2006). Teniendo un total de 7 ítems con las que se trabajará, las cuales están en concordancia con las dos dimensiones de dicha variable. Estas dimensiones son las siguientes:

Variable Socioeconómica:

- ✓ Social: participación en actividades de ocio y recreación, tipo de vivienda que posee el individuo.
- ✓ Económico: nivel de ingresos que percibe el individuo, recursos financieros, dispones de otros ingresos:
    - formal y/o informales,
    - nivel de gastos que realiza el individuo y por último
    - bienes físicos que posee.

Una vez elaborado el cuestionario se aplicó una evaluación de expertos sobre el tema, luego una prueba piloto o sondeo preliminar a un pequeño grupo que no formará parte de la muestra posteriormente y que deben ser homólogos en la naturaleza de trabajo, pero que sea equivalente en cuanto a sus características. Esto con la finalidad de establecer la validez, el entendimiento, longitud y corregir cualquier falla del instrumento. (Arias, 2006). En definitiva se utilizará un instrumento para estrategias socioeconómicas con tres bloques o secciones: Variables Demográficas, Organizacionales y Estrategias Socioeconómicas.

Para evaluar la calidad de vida se utilizara el Instrumento de Evaluación de Calidad de Vida de la Organización Mundial de la Salud: **WHOQOL-BREF.**

La Organización Mundial de la Salud inició en 1991 un proyecto que permitiera evaluar la calidad de vida a través de las culturas (WHOQOL). El objetivo era desarrollar un instrumento intercultural comparable internacionalmente para la evaluación de la calidad de vida. En este instrumento se evalúa la percepción del individuo en el contexto de su cultura, los sistemas de valores y sus metas personales, estándares y preocupaciones. Estos instrumentos WHOQOL se desarrollaron en colaboración de una serie de centros en todo el mundo, y han sido ampliamente probadas en el campo. (OMS, 1991).

El instrumento WHOQOL-BREF es una versión más corta del instrumento original (WHOQOL – 100), el cual puede ser más conveniente para su uso en estudios de investigación o grandes ensayos clínicos. Sin embargo, para el desarrollo de la presente investigación se utilizará el WHOQOL-BREF, el cual comprende 26 ítems, con una pregunta de cada una de las 24 facetas contenidas en el instrumento original y 2 preguntas globales, cada una con categorías tipo Likert (1-5), estas preguntas buscan medir los siguientes grandes dominios o dimensiones: salud física, salud psicológica, relaciones sociales y el entorno. De este instrumento se obtienen sumas parciales para cada dimensión en puntuaciones que van de 0 a 100, esto quiere decir, que a mayor puntaje mejor es la calidad de vida. Adicionalmente, se ha demostrado que el WHOQOL - BREF posee buena validez discriminante de contenido y confiabilidad. (OMS, 1991).

El WHOQOL –BREF presenta un puntaje general, el cual está relacionado con la percepción de calidad de vida, y puntajes para cada dimensión o dominio, los cuales están definidos de la siguiente manera:

Variable Calidad de Vida:

- ✓ Salud Física: funcionalidad, energía, dolores, fatiga, necesidad de tratamientos médicos, capacidad de trabajo y sueño.

- ✓ Salud Psicológica: satisfacción de la vida y consigo mismo; capacidad de concentración, sentimientos positivos y negativos; y por último la espiritualidad (creencias).
- ✓ Relaciones Sociales: satisfacción con las relaciones personales, soporte social.
- ✓ Entorno: ambiente físico, seguridad, acceso a los servicios de salud, transporte e información.

Debido al enfoque que presenta el WHOQOL – BREF y la relación que mantiene con la presente investigación, ya que abarca las dimensiones más relevantes de la calidad de vida, se ha decido utilizar este instrumento para el estudio en cuestión. Adicionalmente, posee una validez y confiabilidad probada por diferentes organizaciones y estudios previos, también el WHOQOL – BREF es de fácil comprensión y se puede contestar en un tiempo corto aproximado de 15 a 20 minutos lo que ayudará a optimizar el tiempo de aplicación del mismo. (OMS, 1991).

Limitaciones del Estudio

En la presente investigación se han evidenciado ciertas limitaciones, las cuales han sido expuestas a continuación.

En la base de datos obtenida correspondiente al SIPUCAB, se encontraban originalmente 90 profesores, de las cuales en algunos casos se tenían los números de contacto o los correos electrónicos solamente, y en otros casos se tenían ambos. Con una población de personas, de las cuales no se tienen datos completos ni corroborados, se hace incierta la proporción que podrá ser contactada y que estará dispuesta a contestar el cuestionario. Por otra parte, para aplicar el muestreo estratificado aleatorio, es indispensable poseer tanto la variable sexo como la variable tipo de jubilación, y con la última no se contaba. Por tales motivos, se optó por realizar un censo, es decir, contactar a cada uno de los profesores jubilados de los que se tenía información.

Una vez que se inició la búsqueda para contactar a los profesores jubilados y llevar a cabo la recolección de datos, se encontró que la base de datos estaba desactualizada. Por lo que el número de personas de la base se redujo a 40 profesores jubilados, de las cuales se

logró entrevistar a una muestra de 40 profesores. Es importante mencionar las diversas causas que imposibilitaron el contacto o la obtención de la información del resto de los 50 profesores:

- 15 profesores no contestaron llamadas,
- 20 profesores no contestaron correos,
- Las direcciones de correo no eran correctas de 10 profesores, y 5 profesores no pudieron contestar por su condición de salud.

Para preservar la confidencialidad de los datos, no es pertinente ofrecer mayores especificaciones sobre la información de dichos profesores jubilados.

CAPITULO VI
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presenta los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de recolección de datos, es importante acotar que en primer lugar se exponen los datos socio demográficos, y seguidamente se describirán los resultados obtenidos en cuanto a las variables en estudio para dar repuesta a los objetivos de la investigación.

Análisis de Confiabilidad.

Tabla Nº 1: Alfa de Cronbach del Instrumento

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
0,869	0,891

El nivel de confiabilidad que indica el Alfa de Cronbach para toda la escala es de 0,869 siendo este un valor significativo y confiable, observándose así una buena relación entre respuestas e ítems. Según los autores George y Mallery (1995), cuando el Alfa de Cronbach se encuentra en un intervalo de 0,8 - 0,9, se puede calificar como un nivel muy bueno, sin embargo, no necesariamente es una regla de oro, hay otras maneras de investigar mayor validez y confianza, tal como el análisis factorial, que no es el caso del nivel de esta investigación.

En consecuencia, según los cálculos de confiabilidad llevados a cabo por medio del estudio, tenemos que si se elimina o suprime uno de los elementos, arroja como resultado un nivel de confiabilidad de alfa de 0,891 siendo este un número que se encuentra en el mismo rango de confiabilidad de alfa anterior sin eliminar un elemento, por lo que se considera muy

bueno y confiable. Sin embargo, George y Mallery (1995) establecen que cuando el Alfa de Cronbach toma un valor superior a 0,9 se considera como excelente el nivel de confianza, en tal sentido se podría establecer que debido a que el nivel de alfa obtenido en el estudio llega prácticamente a 0,9, este representa un alto nivel de confianza, considerándose por pocos dígitos como excelente.

Descripción de la Muestra.

Tabla N° 2: Resumen estadísticos de la variable edad.

N° Jubilados	Moda	Desviación Típica
40	66 a 70	1,641

En la Tabla N° 2 se evidencia la moda o rango de edad que más se repite en el estudio es el de 66 a 70 años, con una desviación típica o estándar igual a 1,641 años por debajo y por encima de la media respectivamente.

Tabla N° 3: Frecuencia de Edad.

Rango de Edad	Frecuencia
40 a 45	0
46 a 50	1
51 a 55	2
56 a 60	1
61 a 65	7
66 a 70	14
71 a 75	6
76 a 80	5
81 a 85	4
86 a 90	0
91 a más	0
Total	40

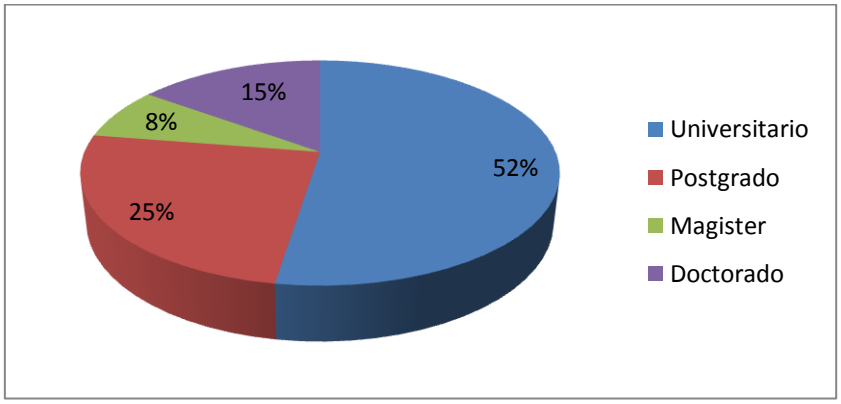
En la tabla N° 3 se puede evidenciar la composición de los jubilados que formaron parte de la muestra según sus edades, donde se observa que el rango 66 a 70 años, representa una frecuencia de 14 personas en total, siendo este rango el valor que más se repite se considera como la moda de la muestra, además se observa que el rango de edad de 61 a 65

años tiene una frecuencia de 7 personas, es decir que de 61 a 70 años de edad se encuentra la mayoría de los profesores que conforman el estudio.

Tabla N° 4: Frecuencia del sexo.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	14	35%
Femenino	26	65%
Total	40	100%

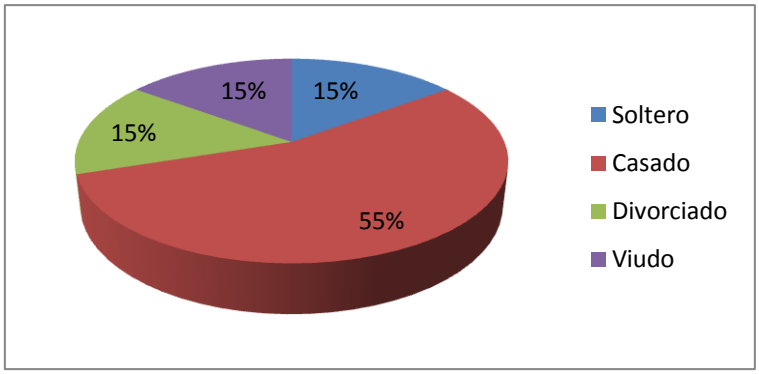
En la Tabla N° 4 se observa la distribución por sexo, donde el sexo que predomina es el Femenino con un 65%, seguido por un 35% del sexo Masculino, lo cual representa una frecuencia de 26 y 14 personas respectivamente.



Gráfica N° 1: Nivel de estudio.

La gráfica N° 1 expone la distribución de la muestra según el nivel de estudio que tienen los profesores jubilados pertenecientes al estudio, donde el nivel Universitario se presenta con un 52%, lo cual se traduce en una frecuencia de 21 personas respectivamente. Posteriormente, se observa que el nivel Postgrado presenta un 25%, lo cual es igual a una frecuencia de 10 personas. Además el nivel de estudio de Doctorado constituye el 15%, lo cual refleja una frecuencia de 6 personas son parte de este nivel. Por último, se encuentra el nivel

de estudio Magister en donde se evidencio un 8% de la muestra, lo cual quiere decir que para esta opción se encuentra una frecuencia de 3 personas. (Ver tabla N°5, en Anexo A).



Gráfica N° 2: Estado Civil.

La gráfica N° 2 ofrece una distribución de la muestra según el Estado Civil, donde se evidencia que el 55% de los profesores jubilados se encuentran casados, es decir, 22 personas en total. Seguidamente con un 15% se encuentran las tres opciones restantes, es decir, los solteros, divorciados y viudos, con una frecuencia de 6 personas en cada opción, que en total son 18 personas respectivamente. Se puede establecer que la mayoría de la muestra de los profesores jubilados del SIPUCAB se encuentra casados. (Ver tabla N° 6, en Anexo B).

Tabla N° 7: Frecuencia de tienen hijos

Tiene hijos	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	82%
No	7	18%
Total	40	100%

En la tabla N° 7 se observa una distribución según si los profesores jubilados que formaron parte de la muestra tienen hijos o no, donde se evidencia que un 82% con una frecuencia de 33 personas respectivamente han tenido hijos y el 18% restante no tiene hijos, representado por una frecuencia de 7 personas, lo que indica que en su mayoría los profesores jubilados tienen hijos.

Tabla N° 8: Frecuencia de número de hijos

Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	7	17%
1 hijo	4	10%
2 hijos	14	35%
3 hijos	8	20%
4 hijos	5	13%
5 hijos	2	5%
Total	40	100%

En la tabla N° 8 se muestra la distribución según el número de hijos que tienen los jubilados en cuestión, donde se evidencia que un 35% posee una frecuencia de 14 personas respectivamente, la cual indican que tienen dos hijos y un 20% que tienen tres hijos con una frecuencia de 8 personas. Seguidamente, con un 13% se encuentra los profesores que tiene cuatro hijos, con una frecuencia de 5 personas para esta opción, con un 10% se encuentra los jubilados que tienen un solo hijo, siendo representado por una frecuencia de 4 personas, por último con un 5% se observa a los profesores jubilados que tienen cinco hijos, los cuales son representados por una frecuencia de 2 personas.

Tabla N° 9: Frecuencia de antigüedad en la UCAB

Antigüedad en la UCAB	Frecuencia	Porcentaje
20 años	1	2,5%
25 años	9	22,5%
27 años	1	2,5%
28 años	3	7,5%
29 años	1	2,5%
30 años	7	17,5%
32 años	2	5%
33 años	1	2,5%
35 años	7	17,5%
38 años	2	5%
40 años	4	10%
45 años	1	2,5%
51 años	1	2,5%
Total	40	100%

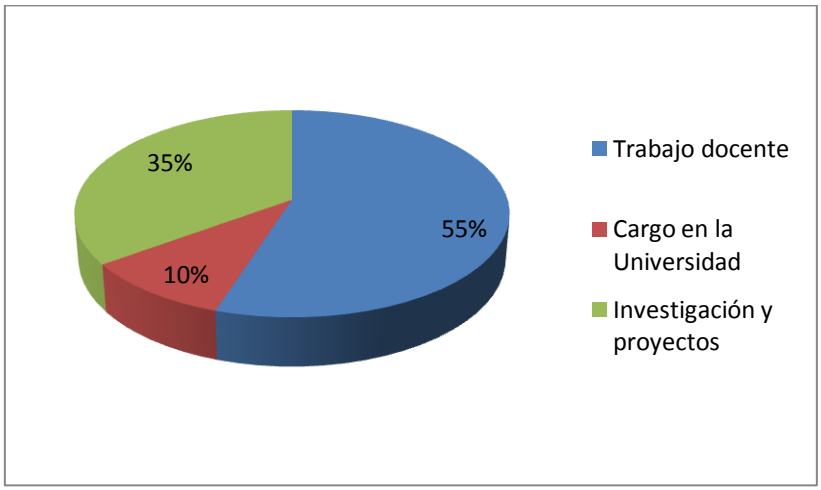
En la tabla N° 9, se muestra la distribución de los años de antigüedad en la UCAB de la muestra, en la cual se aprecia que las personas que duraron 25 años, representan el 22,5% respectivamente, con una frecuencia de 9 personas. Seguidamente con un 17,5% que obtuvieron una antigüedad de 30 y 35 años, ambos con una frecuencia de 7 personas. Además se evidencia un 10% de los profesores obtuvieron una antigüedad de 40 años en la UCAB, con una frecuencia de 4 personas, con un 7,5% se observa a los profesores que llegaron a tener 28 años de antigüedad en la institución, con una frecuencia de 3 personas, con un 5% se encuentran los jubilados que alcanzaron una antigüedad de 32 y 38 años, con una frecuencia de 2 personas respectivamente, y por último con un 2,5% se encuentran los profesores que obtuvieron entre 20, 27, 29, 33, 45 y 51 años de servicio en la Universidad, los cuales tienen una frecuencia de 1 persona respectivamente.

Tabla N° 10: Frecuencia de duración en el cargo o puesto de trabajo al momento de la jubilación.

Duración en el cargo o puesto de trabajo al momento de la jubilación	Frecuencia	Porcentaje
1 año	1	2,5%
5 años	1	2,5%
7 años	1	2,5%
8 años	3	7,5%
10 años	7	17,5%
15 años	5	12,5%
19 años	1	2,5%
20 años	3	7,5%
21 años	1	2,5%
23 años	1	2,5%
25 años	5	12,5%
26 años	1	2,5%
27 años	2	5%
28 años	2	5%
29 años	1	2,5%
30 años	2	5%
32 años	1	2,5%
35 años	2	5%
Total	40	100%

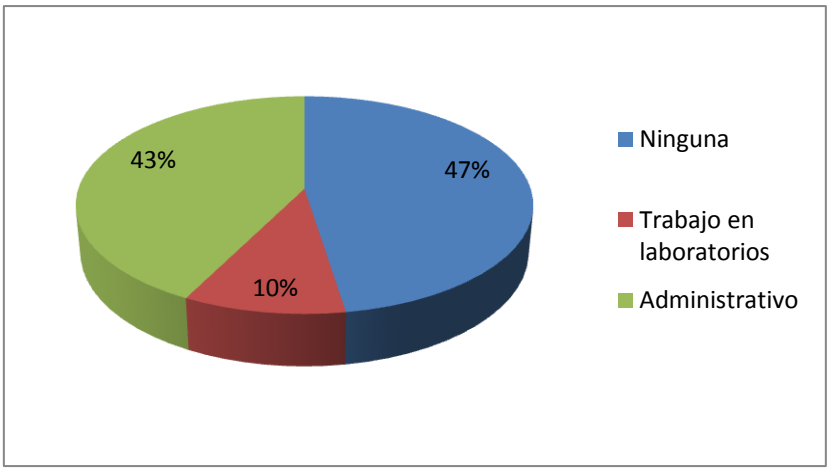
En la tabla N° 10 se muestra la distribución según la duración en el cargo o puesto de trabajo al momento de la jubilación, donde se evidencia que un 17,5% con una frecuencia de 7 personas respectivamente tenían 10 años en el cargo o puesto al momento de la jubilación. Posteriormente con un 12,5 % que tienen 25 y 15 años con una frecuencia de 5 personas ambos rangos, con un 7,5% se encuentran los profesores que duraron 8 y 20 años con una frecuencia de 3 personas cada uno, con un 5% se encuentran los jubilados que duraron 27, 28,

30 y 35 años, con una frecuencia de 2 personas cada categoría, por último con un 2,5% se encuentran los que tenían 1, 5, 7, 19, 21, 23, 26, 29, 32 años en su cargo o puesto de trabajo al momento de su jubilación, los cuales representan una frecuencia de 1 persona por cada opción de respuesta.



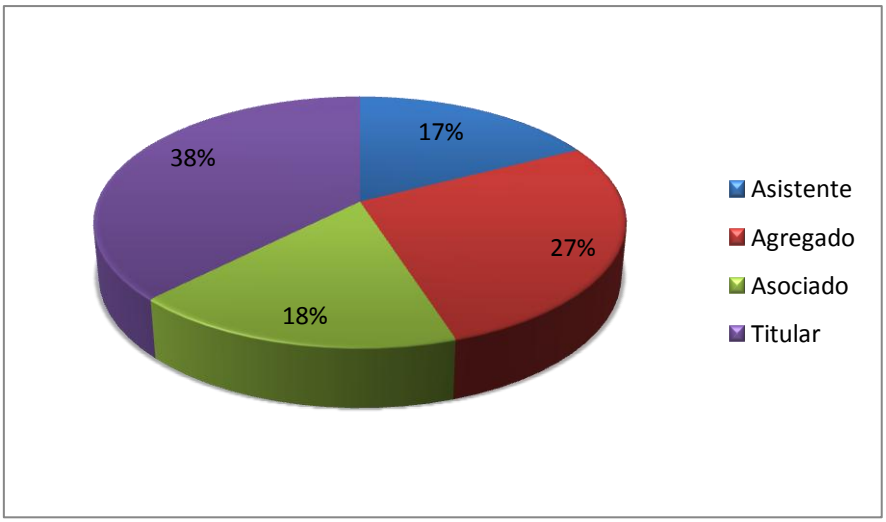
Gráfica N° 3: Área en la que le gusto más trabajar.

La gráfica N° 3 expone la distribución de la muestra según la área que le gusto más trabajar al profesor jubilado, donde el trabajo docente representa un 55%, lo cual se traduce en una frecuencia de 22 personas respectivamente. Posteriormente se observa que el área de Investigación y proyectos representa un 35%, lo cual es igual a una frecuencia de 14 personas. Además que el cargo en la universidad representa un 10%, lo cual indica la frecuencia con 4 personas, es decir, que hubo una tendencia positiva en respuestas hacia el trabajo docente por parte de los profesores jubilados del SIPUCAB. (Ver tabla N° 11, en Anexo C).



Gráfica N° 4: Área en la que le gusto menos trabajar.

La gráfica N° 4 ofrece una distribución de la muestra, en base al área en la que le gusto menos trabajar de cada uno de los profesores jubilados que formaron parte del presente estudio, donde se observa que el 47% de los profesores entrevistados señalaron que el área en la que le gusto menos trabajar es la opción "ninguna", lo cual representa una frecuencia de 19 personas, Adicionalmente se observa con un 43% el área de trabajo "administrativo", con una frecuencia de 17 personas, y por último el área de "trabajo en laboratorios" con un 10% y una frecuencia de 4 personas, lo que nos indica que la mayoría de los profesores jubilados del SIPUCAB consideran que no tuvieron ninguna área en la que no les gusto trabajar. (Ver tabla N° 12, en Anexo D).



Gráfica N° 5: Grado o nivel de clasificación en el escalafón

La gráfica N° 5 señala como se compone la muestra según grado o nivel de clasificación en el escalafón, donde se puede observar que los profesores titulares representan un 38% y una frecuencia de 15 personas. Seguido por los profesores agregados que representan un 27% del total y una frecuencia de 11 personas, con un 18% los jubilados indicaron tener un nivel de asociados, con una frecuencia de 8 personas, por último con un 17% los que obtuvieron el nivel de asistente, con una frecuencia de 6 personas, lo que nos indica que los profesores jubilados presentan una dispersión en cuanto al grado o nivel de clasificación final en el escalafón. (Ver tabla N° 13, en Anexo E).

Tabla N° 14: Frecuencia de Ingreso mensual

Ingreso mensual	Frecuencia	Porcentaje
7.500 bs	1	2,5%
8.000 bs	6	15%
8.900 bs	1	2,5%
9.000 bs	4	10%
10.000 bs	4	10%
10.800 bs	1	2,5%
12.000 bs	5	12,5%
12.800 bs	1	2,5%
14.000 bs	5	12,5%
15.000 bs	5	12,5%
16.000 bs	1	2,5%
18.000 bs	1	2,5%
18.500 bs	1	2,5%
25.000 bs	2	5%
30.000 bs	2	5%
Total	40	100%

La tabla N° 14 ofrece una distribución de la muestra, en base al ingreso mensual de cada uno de los profesores jubilados que forman parte del presente estudio. Se puede observar que el 15% tiene un ingreso mensual de 8.000 bs, lo cual representa una frecuencia de 6 personas, con un 12,5% se encuentra un ingreso mensual de 12.000 bs, 14.000 bs y 15.000 bs, observándose una frecuencia de 5 personas respectivamente, con un 10% se encontró dos ingresos mensuales de 9.000 bs y 10.000 bs, ambos con una frecuencia de 4 personas correspondientemente, con un 5% se evidenció dos ingresos mensuales de 25.000 bs y 30.000 bs, representado por una frecuencia de dos personas cada ingreso, con un 2,5% se encuentran los siguientes ingresos mensuales: 7.500 bs, 8.900 bs, 10.800 bs, 12.800bs, 16.000 bs, 18.000 bs, y 18.500 bs, con una frecuencia de 1 persona en cada opción. Se puede decir, que existe

una gran dispersión en los ingresos mensuales que perciben los profesores jubilados del SIPUCAB, ya que van desde 7.500 bs, hasta los 30.000 bs.

Tabla N° 15: Frecuencia del monto de acuerdo a otra fuente de ingreso

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	15	37,5%
7.000 bs	1	2,5%
7.200 bs	1	2,5%
7.400 bs	5	12,5%
7.425 bs	1	2,5%
7.500 bs	1	2,5%
7.600 bs	1	2,5%
8.000 bs	4	10%
8.400 bs	1	2,5%
9.450 bs	1	2,5%
10.000 bs	2	5%
20.000 bs	2	5%
25.000 bs	2	5%
30.000 bs	1	2,5%
35.000 bs	1	2,5%
67.000 bs	1	2,5%
Total	40	100%

La tabla N° 15 ofrece una distribución de la muestra, en base al monto generado por la otra fuente de ingreso de cada profesor jubilado que forman parte del presente estudio. Se puede observar que el 12,5% tiene un monto adicional de 7.400 bs, lo cual representa una frecuencia de 5 personas. Seguidamente un 10% equivalente a un monto adicional de 8.000 bs, con una frecuencia de 4 personas. Posteriormente con un 5% se encuentran los ingresos adicionales de 10.000 bs, 20.000 bs y 25.000 bs, con una frecuencia de 2 personas por cada opción de repuesta. Se observa adicionalmente, que con un 2,5% del monto adicional equivalente a 7.000 bs, 7.200 bs, 7.425 bs, 7.500 bs, 7.600 bs, 8.400 bs, 9.450 bs, 30.000 bs,

35.000 bs y 67.000 bs con un frecuencia de 1 persona por cada monto. Lo que nos indica que un 62,5% de los profesores jubilados perciben de un ingreso mensual adicional; estos resultados nos arroja la presencia de una dispersión en cuanto a los ingresos mencionados.

Tablas de Contingencia.

Tabla N° 16: Sexo y estado civil

		Estado Civil				Total
		Soltero	Casado	Divorciado	Viudo	
Sexo	Masculino	0	10	4	0	14
	Femenino	6	12	2	6	26
Total		6	22	6	6	40

En la tabla N° 16 se observa que la mayoría de los profesores jubilados que forman parte de la muestra se encuentran "casados" sin distinción del sexo, con una frecuencia total de 22 personas, corroborando la información presentada en la gráfica Nº 2. Seguidamente se evidencia que las opciones de respuesta de "soltero", "divorciado" y "viudo" constan de una frecuencia total de 6 personas, donde se visualiza que la población de sexo masculino es la que obtiene mayor frecuencia en la opción "divorciado", mientras el sexo femenino obtuvo mayor frecuencia en las opciones de "soltero", "casado" y "viudo".

Tabla N° 17: Nivel de estudio y ¿cómo clasificaría el ingreso económico de su hogar?

		¿Cómo clasificaría el ingreso económico de su hogar?				Total
		Satisfactorio	Suficiente	Justo	Insuficiente	
Nivel de Estudio	Universitario	2	5	8	6	21
	Postgrado	1	1	1	7	10
	Magister	0	1	0	2	3
	Doctorado	0	1	0	5	6
Total		3	8	9	20	40

En la Tabla N° 17 se observa el nivel de estudio de los profesores jubilados y la relación de cómo estos clasifican su ingreso económico en su hogar, donde podemos ver que los profesores jubilados independientemente del nivel de estudio que poseen consideran que su ingreso económico es "insuficiente", ya que existe una frecuencia total de 20 personas dando

respuesta a esta opción, mientras en el grupo restante de profesores existe una pequeña dispersión ante la clasificación del ingreso económico de su hogar donde se observan las frecuencias totales de 3, 8 y 9 personas con respecto a las opciones “satisfactorio”, “suficiente” y “justo” respectivamente. Por medio de estos resultados se puede observar la preferencia por parte de los profesores jubilados del SIPUCAB, hacia opción “insuficiente”.

Tabla N° 18: Nivel de estudio y tendencia de la vivienda

		Tendencia de la vivienda			**Total**
		Hipoteca	Propia	De un familiar - acogido	
Nivel de Estudio	Universitario	0	21	0	21
	Postgrado	0	9	1	10
	Magister	0	3	0	3
	Doctorado	1	4	1	6
Total		1	37	2	40

En la Tabla N°18 se evidencia que los profesores jubilados en su mayoría poseen una vivienda “propia”, con una frecuencia total de 37 personas, donde se observa que los profesores jubilados con el nivel de estudio universitario presentan una frecuencia den 21 personas, los profesores que tiene un nivel de postgrado con 9 personas, los jubilados magister con una frecuencia de 3 personas y por último los profesores con doctorado con una frecuencia de 4 personas. Seguidamente en la tendencia de vivienda “hipoteca” se encuentra un profesor jubilado con doctorado, también en la tendencia de la vivienda “de un familiar – acogido” se encuentra una frecuencia total de 2 personas, los cuales se refiere a un profesor con postgrado y a un profesor con doctorado, esto conlleva a la conclusión que independientemente del nivel de estudio que tengan los profesores jubilados su tendencia es a tener una vivienda propia.

Tabla N° 19: Nivel de estudio y bienes que posee

		Bienes que posee						Total
		Carro	Moto	Negocio propio	Propiedades arrendadas	Otros	No aplica	
Nivel de Estudio	Universitario	10	1	4	1	1	4	21
	Postgrado	4	0	0	1	0	5	10
	Magister	2	0	0	0	0	1	3
	Doctorado	6	0	0	0	0	0	6
Total		22	1	4	2	1	10	40

En la tabla N° 19 se manifiesta que en su mayoría los profesores jubilados que pertenecen al presente estudio poseen como otro bien el medio de transporte "carro", independientemente del nivel de estudio que tengan, mostrando una frecuencia de 22 personas. Adicionalmente se observa como la opción "no aplica" refleja una frecuencia de 10 personas, entre los profesores jubilados con nivel de estudio de "universitario", "postgrado" y "magister". Por otra parte la opción "negocio propio" es una de las que obtiene una frecuencia de 4 personas, la opción "moto" con una frecuencia de 1 persona y por último la opción "propiedades arrendadas" con una frecuencia de 2 personas.

Por lo que se puede decir, que no necesariamente por tener un nivel de estudio superior se tendrá mayor cantidad de bienes adicionales, o tener una mejor situación económica.

Tabla N° 20: Tipo de vivienda y ¿cuán satisfecho está de las condiciones del lugar donde vive?

		¿Cuán satisfecho está de las condiciones del lugar donde vive?				Total
		Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho	
Tipo de vivienda	Casa - apto. interés social	0	0	0	1	1
	Casa - apto. intermedio estándar	0	3	8	6	17
	Casa - apto. intermedio espacioso	1	4	8	6	19
	Casa -apto. lujoso y espacioso	0	0	1	2	3
Total		1	7	17	15	40

En la tabla N° 20 se observa una distribución de la muestra de acuerdo a la percepción de cada persona jubilada acerca del tipo de vivienda donde viven los mismos y cuán satisfechos se encuentran de las condiciones que estas presentan, revelándose así que existe una tendencia positiva a considerar “bastante satisfecho” las condiciones de las viviendas e indicando que dichas viviendas son de tipo “casa – apto intermedio estándar” y “casa – apto intermedio espacioso”, reflejando una frecuencia total de 17 personas. Adicionalmente se observa como la opción “muy satisfecho” refleja una tendencia positiva con una frecuencia de 15 personas, indicando que dichas viviendas son de tipo “casa – apto intermedio estándar” y “casa – apto intermedio espacioso”, la opción “lo normal” refleja una frecuencia de 7 personas. Por lo que se puede establecer que la mayoría de los profesores jubilados se encuentran satisfechos con las condiciones del lugar donde viven, independientemente del tipo de vivienda que estos posean.

Tabla N°21: Antigüedad en la UCAB y ¿cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo?

		¿Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo?				Total
		Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho	
Antigüedad en la UCAB	20	0	0	0	1	1
	25	1	4	2	2	9
	27	0	1	0	0	1
	28	1	0	0	2	3
	29	0	0	1	0	1
	30	2	1	3	1	7
	32	0	1	1	0	2
	33	1	0	0	0	1
	35	0	4	1	2	7
	38	1	0	1	0	2
	40	0	1	2	1	4
	45	0	0	1	0	1
	51	0	0	1	0	1
Total		6	12	13	9	40

Según la tabla N° 21 se puede reflejar que existe una tendencia positiva por parte de los profesores jubilados en la opción “bastante satisfecho”, con una frecuencia de 13 personas, la opción “lo normal” con una frecuencia de 12 personas, 6 profesores jubilados consideran la opción “poco”, y por último 9 jubilados consideran la opción “muy satisfecho” al estar con su capacidad de trabajo, sin importar los años de antigüedad que obtuvo en la universidad.

Tabla N°22: Antigüedad en la UCAB y área en la que le gusto más trabajar

		Área en la que le gusto más trabajar			Total
		Trabajo docente	Cargo en la Universidad	Investigación y proyectos	
Antigüedad en la UCAB	20	1	0	0	1
	25	2	3	4	9
	27	0	0	1	1
	28	3	0	0	3
	29	1	0	0	1
	30	7	0	0	7
	32	0	0	2	2
	33	1	0	0	1
	35	4	0	3	7
	38	1	0	1	2
	40	1	0	3	4
	45	0	1	0	1
	51	1	0	0	1
Total		22	4	14	40

En la tabla N° 22 se observa que los profesores jubilados pertenecientes a la muestra de estudio, la mayoría considera que el área en la que le gusto mas trabajar, fue “Trabajo Docente”, sin importar los años de antigüedad que obtuvieron en la Universidad, con una frecuencia total de 22 personas. Seguidamente se evidencia que la opción “Investigación y Proyectos” refleja una frecuencia de 14 personas, la opción “cargo en la universidad” demuestra una frecuencia de 4 personas. Esto quiere decir, que no importa los años de trabajo que el profesor jubilado haya tenido en la universidad se evidencia la preferencia hacia el trabajo docente.

Tabla N°23: Antigüedad en la UCAB y área en la que le gusto menos trabajar

		Área en la que le gusto menos trabajar			Total
		Ninguna	Trabajo en laboratorios	Administrativo	
Antigüedad en la UCAB	20	0	0	1	1
	25	6	0	3	9
	27	1	0	0	1
	28	1	0	2	3
	29	1	0	0	1
	30	3	1	3	7
	32	1	0	1	2
	33	0	0	1	1
	35	3	1	3	7
	38	1	0	1	2
	40	1	1	2	4
	45	1	0	0	1
	51	0	1	0	1
Total		19	4	17	40

La tabla N° 23 ofrece una distribución de la muestra, en base al área en la que le gusto menos trabajar de cada una de las personas jubiladas que forman parte del presente estudio, y su antigüedad en la Universidad donde se observa que los profesores entrevistados señalaron que la área en la que le gusto menos trabajar es la opción “ninguna”, lo cual representa una frecuencia de 19 personas, la opción “administrativo” está representada por una frecuencia de 17 personas, mientras que la opción “trabajos en laboratorios”, con una frecuencia de 4 personas. Lo que quiere decir, que estos profesores jubilados se desempeñaron laboralmente en aéreas de mayor agrado para los mismos, y de esta manera encontrarse satisfechos con la actividad que estaban realizando.

Tabla N° 24: Dedicación en la UCAB y Grado o nivel de clasificación en el escalafón

		Grado o nivel de clasificación final en el escalafón				Total
		Asistente	Agregado	Asociado	Titular	
Dedicación en la UCAB	Tiempo completo	0	2	3	14	19
	Medio tiempo	4	0	0	0	4
	Tiempo convencional	2	7	4	1	14
	Tiempo mixto	1	2	0	0	3
Total		7	11	7	15	40

En la tabla N° 24 ofrece una distribución según la dedicación en la UCAB y el grado o nivel de clasificación en el escalafón de los profesores jubilados que participaron en el estudio, donde se puede observar que los profesores a tiempo completo en su mayoría su nivel en el escalafón es de titular, con una frecuencia de 14 personas. Además, se evidencia que los profesores a tiempo convencional en su mayoría obtuvieron en el escalafón el nivel de agregado, reflejando una frecuencia de 7 personas.

Tabla N°25: Dispone de otros ingresos y ¿Cómo clasificaría el ingreso económico de su hogar?

		¿Cómo clasificaría el ingreso económico de su hogar?				Total
		Satisfactorio	Suficiente	Justo	Insuficiente	
Dispone de otros ingresos	Si	2	5	6	12	25
	No	1	3	3	8	15
Total		3	8	9	20	40

En la tabla N° 25 se observa que en su mayoría los profesores jubilados disponen de otros ingresos económicos, con una frecuencia de 25 personas. Sin embargo, clasifican el ingreso económico de su hogar como insuficiente, lo que indica que aunque tienen otra fuente de ingreso, esta no es lo esperado para satisfacer el ingreso económico de su hogar.

Tablas N° 26: Dispone de otros ingresos y otra fuente de ingreso

		Otra fuente de ingreso					Total
		No aplica	Asesoría y consultoría	Seguro Social	Actividad académica	Propiedad arrendada	
Dispone de otros ingresos	Si	0	4	14	4	3	25
	No	15	0	0	0	0	15
Total		15	4	14	4	3	40

En la tabla N° 26 se observa la distribución de la muestra donde los profesores jubilados indican sí dispone de otra fuente de ingreso y cual sería, en el cual el "Seguro Social" es la opción con mayor frecuencia, siendo esta de 14 personas. Seguidamente, de las opciones de "asesoría y consultoría" y "actividad académica", con una frecuencia de 4 personas para ambas opciones y por último las "propiedades arrendadas" que pueda poseer el jubilado con una frecuencia 3 personas. Se puede decir que el Seguro Social es la mayor fuente de ingreso adicional utilizada por los profesores jubilados.

Tabla N° 27: Dispone de otros ingresos y ¿tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?

		¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?					Total
		Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente	
Dispone de otros ingresos	Si	1	5	15	3	1	25
	No	0	6	8	1	0	15
Total		1	11	23	4	1	40

En la tabla N° 27 se observa que los profesores jubilados los cuales participaron en el estudio y poseen otra fuente de ingreso, cubren de manera "moderada" sus necesidades básicas, teniendo una frecuencia de 15 personas, mientras que los jubilados que determinaron no tener otra fuente de ingreso, consideran que cubren sus necesidades de manera "moderada" pero con una frecuencia de 8 personas, es decir que cada profesor jubilado cubre sus necesidades de diferentes maneras, ya que depende de su ingreso y de lo que consideran como necesidades.

Estos resultados se relacionan con lo expuesto en la tabla anterior, tabla Nº, ya que las respuestas de los profesores jubilados indican que su ingreso económico para el hogar es "insuficiente", siendo este un ingreso adicional para el hogar, y además estos consideran no tener el 100% del dinero suficiente que necesitan para cubrir sus necesidades.

Tabla N° 28: Edad y ¿cuán satisfecho está con su salud?

		¿Cuán satisfecho está con su salud?					Total
		Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho	
Edad	46 a 50	0	0	0	1	0	1
	51 a 55	0	0	0	1	1	2
	56 a 60	0	0	1	0	0	1
	61 a 65	0	0	2	5	0	7
	66 a 70	1	2	4	6	1	14
	71 a 75	0	2	4	0	0	6
	76 a 80	0	0	3	2	0	5
	81 a 85	0	1	0	2	1	4
Total		1	5	14	17	3	40

En la presente tabla N° 28 se observa que el rango de 66 a 70 años de edad consideran estar "bastante satisfecho" con su salud. Además que la mayoría del rango 61 a 65 años de edad consideran estar "bastante satisfecho" con su salud. Sin embargo, en el rango de 71 a 75 años de edad consideran estar "lo normal" en cuanto a su salud. Se puede establecer que hay una dispersión entre las respuestas que establecen los profesores jubilados en cuanto a su salud, sin importar el rango de edad al que pertenezca.

Tabla N° 29: Edad y frecuencia con la que piensa que el dolor (físico, fatiga, etc) le impide hacer lo que necesita

		Frecuencia con la que piensa que el dolor (físico, fatiga, etc) le impide hacer lo que necesita				**Total**
		Nunca	Un poco	Lo normal	Bastante	
Edad	46 a 50	0	1	0	0	1
	51 a 55	1	1	0	0	2
	56 a 60	0	1	0	0	1
	61 a 65	2	3	2	0	7
	66 a 70	5	3	4	2	14
	71 a 75	0	5	1	0	6
	76 a 80	0	0	1	4	5
	81 a 85	2	1	0	1	4
Total		10	15	8	7	40

En la tabla N° 29 se evidencia que la percepción de los profesores jubilados con una tendencia positiva considera “un poco” que el dolor físico le impide hacer lo que necesitan, independientemente del rango de edad al que pertenece el profesor. Seguidamente se observa como la opción “nunca” es escogida por algunos de los jubilados, dando entender que el dolor físico nunca le impide hacer lo que necesita, con unas frecuencias totales de 15 y 10 respectivamente. Se puede considerar que la mayoría de los profesores jubilados, piensan que los dolores físicos no les impide hacer lo que necesita, sin importar el rango de edad al que pertenece.

Tabla N° 30: Edad y ¿cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?

		¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?					Total
		Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente	
Edad	46 a 50	1	0	0	0	0	1
	51 a 55	0	2	0	0	0	2
	56 a 60	0	1	0	0	0	1
	61 a 65	0	4	2	1	0	7
	66 a 70	1	1	8	4	0	14
	71 a 75	0	0	5	1	0	6
	76 a 80	0	0	3	2	0	5
	81 a 85	0	0	3	0	1	4
Total		2	8	21	8	1	40

En la tabla N° 30 ofrece una distribución según la edad y cuanto necesita el profesor jubilado de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria, donde se refleja que los profesores necesitan “lo normal” de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria, es decir, necesitan de los medicamentos básicos para poder llevar una vida cotidiana y adecuada, sin importar el rango edad al cual pertenece el jubilado.

Tabla N°31: Edad y ¿es capaz de desplazarse de un lugar a otro?

		¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?				**Total**
		A veces	Moderado	Sí	Totalmente	
Edad	46 a 50	0	0	0	1	1
	51 a 55	0	0	0	2	2
	56 a 60	0	0	1	0	1
	61 a 65	0	0	1	6	7
	66 a 70	0	2	2	10	14
	71 a 75	0	1	3	2	6
	76 a 80	2	0	1	2	5
	81 a 85	1	0	0	3	4
Total		3	3	8	26	40

En la tabla N° 31 se puede observar que en el rango de edad de 66 a 70 años los profesores jubilados son capaces “totalmente” de desplazarse de un lugar a otro con una

frecuencia de 10 personas. También los profesores pertenecientes al rango de edad de 61 a 65 años son capaces de desplazarse “totalmente” de un lugar a otro con una frecuencia de 6 personas. Adicionalmente los profesores que pertenecen al rango de edad de 71 a 75 años consideran que “sí” pueden desplazarse de un lugar a otro sin problema, estableciendo una frecuencia de 3 personas. Lo que quiere decir, que la mayoría de los profesores jubilados son capaces de desplazarse de un lugar a otro, por ellos mismos.

Tabla N° 32: Edad y ¿tiene energía suficiente para su vida diaria?

		¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?				**Total**
		Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente	
Edad	46 a 50	0	0	0	1	1
	51 a 55	0	0	1	1	2
	56 a 60	1	0	0	0	1
	61 a 65	0	1	3	3	7
	66 a 70	0	8	2	4	14
	71 a 75	0	2	3	1	6
	76 a 80	0	5	0	0	5
	81 a 85	1	0	3	0	4
Total		2	16	12	10	40

En la tabla N° 32 se puede observar que en el rango de edad de 66 a 70 años los profesores jubilados tienen “moderada” energía para su vida diaria con una frecuencia de 8 personas. También se evidencia como la categoría de respuesta “moderado” es la que presenta una mayor frecuencia total de respuesta la cual es representada por 16 personas, sin importar el rango de edad al que pertenecen los profesores jubilados. Existe una dispersión entre los resultados totales que son percibidos en la repuesta, en donde consideran los profesores jubilados que tienen la energía necesaria para su vida diaria.

Tabla N° 33: Edad y ¿cuánta seguridad siente en su vida diaria?

		¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?				Total
		Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente	
Edad	46 a 50	0	0	1	0	1
	51 a 55	1	0	1	0	2
	56 a 60	0	0	1	0	1
	61 a 65	2	4	1	0	7
	66 a 70	1	11	1	1	14
	71 a 75	2	1	3	0	6
	76 a 80	1	3	1	0	5
	81 a 85	0	4	0	0	4
Total		7	23	9	1	40

En la tabla N° 33 se puede observar que los profesores jubilados que se encuentran en el rango de edad de 66 a 70 años sienten que poseen “lo normal” de seguridad en su vida diaria, siendo este rango representado con una frecuencia de 11 personas. También se evidencia como está categoría, “lo normal”, es considerada por la mayoría de los profesores jubilados, siendo representada por una frecuencia total de 23 personas. Se puede decir, independientemente del rango de edad al que pertenece el profesor jubilado la mayoría considera tener la seguridad necesaria en su vida diaria.

Tabla Nº 34: Edad y ¿cuán saludable es el ambiente físico a su alrededor?

		¿Cuán saludable es el ambiente físico a su alrededor?				Total
		Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente	
Edad	46 a 50	0	0	0	1	1
	51 a 55	0	0	2	0	2
	56 a 60	0	1	0	0	1
	61 a 65	0	4	3	0	7
	66 a 70	0	10	3	1	14
	71 a 75	0	2	4	0	6
	76 a 80	2	0	3	0	5
	81 a 85	0	2	2	0	4
Total		2	19	17	2	40

En la tabla N° 34 se puede observar que los profesores jubilados que se encuentran en el rango de edad de 66 a 70 años sienten que poseen “lo normal” en cuanto a sí el ambiente físico a su alrededor es saludable, siendo este rango representado con una frecuencia de 10 personas y esta opción representa una frecuencia de total de 19 personas. También se evidencia como está categoría, “bastante”, es considerada por algunos de los profesores jubilados, siendo representada por una frecuencia total de 17 personas. Se puede establecer que estas dos categorías representan la mayoría de las respuestas dadas por los jubilados.

Tabla N° 35: Sexo y ¿es capaz de aceptar su apariencia física?

		¿Es capaz de aceptar su apariencia física?				**Total**
		Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente	
Sexo	Masculino	1	4	4	5	14
	Femenino	0	2	11	13	26
Total		1	6	15	18	40

En la N° 35 se observa como en su mayoría el sexo femenino es capaz de aceptar su apariencia física más que el sexo masculino, estableciendo las opciones “totalmente” y “bastante” con una mayor frecuencia respectivamente de 13 y 11. Mientras que el sexo masculino posee una frecuencia de 5, 4 y 4, en las opciones de “totalmente”, “bastante” y “moderado”. Se puede considerar que las mujeres no presentan ningún inconveniente con su apariencia física.

Tabla N° 36: Sexo y ¿cuánto disfruta de la vida?

		¿Cuánto disfruta de la vida?				**Total**
		Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente	
Sexo	Masculino	1	5	7	1	14
	Femenino	2	10	10	4	26
Total		3	15	17	5	40

En la tabla N° 36 se observa una distribución de la muestra de acuerdo a la percepción de cada profesor jubilado acerca de cuanto disfruta de la vida según el sexo, revelándose que un grupo de jubilados considera que disfrutan “bastante” de su vida. Seguidamente de un grupo de profesores establecen “lo normal” de disfrute de su vida, donde se observa unas

frecuencias totales de 17 y 15 personas respectivamente. Esto indica un balance general con tendencia a percepciones favorables. Adicionalmente se observa como ambos sexos disfrutan de manera positiva de su vida, ya que se reflejan frecuencias altas, es decir que disfrutan lo suficiente para sentirse bien consigo mismo.

Tabla N° 37: Sexo y ¿Cómo puntuaría su calidad de vida?

		¿Cómo puntuaría su calidad de vida?			Total
		Lo normal	Bastante bien	Muy bien	
Sexo	Masculino	6	7	1	14
	Femenino	8	11	7	26
Total		14	18	8	40

En la tabla N° 37 se pude determinar que tanto el sexo femenino como el masculino consideran su calidad de vida "bastante bien", con una frecuencia total de 18 personas. Esta información es relevante, ya que establece que los niveles de calidad de vida según los profesores jubilados que pertenecen a la muestra de estudio son favorables, es decir, que existe una tendencia positiva hacia la misma, independientemente de los tratamientos médicos que utiliza, o de la capacidad que tiene para desplazarse de un lugar a otro, ellos sienten que su calidad de vida es bastante, porque tienen lo necesario para sentirse bien en su día a día.

Tabla N° 38: Tiene hijos y ¿cuán satisfecho está de sus relaciones personales?

		¿Cuán satisfecho está de sus relaciones personales?				**Total**
		Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho	
Tiene Hijos	Si	2	8	10	13	33
	No	0	1	5	1	7
Total		2	9	15	14	40

En la tabla N° 38 se observa que la percepción de los profesores jubilados que tienen hijos, una porción considera tener sus relaciones personales de manera "muy satisfecha", mientras que otra porción siente tener sus relaciones personales "bastante satisfecha".

Seguidamente los que indicaron no tener hijos consideran que sus relaciones personales son “bastante satisfecha”. Esto nos refleja que los profesores jubilados pertenecientes al estudio consideran que sus relaciones personales tiene una tendencia positiva a ser “bastante satisfecho”, independientemente de que los mismos tengan hijos o no, es decir que sus relaciones personales son suficientemente buenas para el desarrollo social de su calidad de vida.

Tabla N° 39: Dedicación en la UCAB y ¿cuán satisfecho está con su salud?

		¿Cuán satisfecho está con su salud?					**Total**
		Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho	
Dedicación en la UCAB	Tiempo completo	1	2	9	7	0	19
	Medio tiempo	0	1	1	0	2	4
	Tiempo convencional	0	2	3	8	1	14
	Tiempo mixto	0	0	1	2	0	3
Total		1	5	14	17	3	40

En la tabla N° 39 los profesores jubilados que se dedicaron a tiempo convencional en la UCAB, se encuentran “bastante satisfechos” con su salud, mientras que los profesores que se dedicaron a tiempo completo consideran que se encuentran satisfechos de salud “lo normal”, algunos jubilados consideran que están “bastante satisfecho” con su salud, con una frecuencia total de 17 personas. Esto quiere decir, los profesores jubilados del SIPUCAB sienten que tienen suficiente salud para poder llevar una vida normal, teniendo en cuenta que algunos de ellos necesitan de tratamientos médicos para el disfrute de la vida diaria. El 85%, es decir 34 de 40, indican sumando categorías positivas hay aún capacidades para laborar.

Tabla N° 40: ¿Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar actividades de la vida diaria? y ¿tiene energía suficiente para su vida diaria?

		¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?				Total
		Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente	
¿Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar actividades de la vida diaria?	Poco	0	3	0	0	3
	Lo normal	0	9	2	3	14
	Bastante satisfecho	2	2	5	3	12
	Muy satisfecho	0	2	5	4	11
Total		2	16	12	10	40

En la tabla N° 40 se puede observar que un grupo de profesores jubilados consideran estar “lo normal” en cuanto a su satisfacción para realizar actividades de la vida diaria, teniendo a su vez una energía “moderada” para su vida diaria, obteniendo una frecuencia de 9 personas respectivamente. Adicionalmente, se puede decir que existe una dispersión en las respuestas dadas, teniendo en consideración, que los profesores jubilados sienten que tienen la energía necesaria para su vida diaria y así poder realizar diversas actividades en su día a día. El 55%, es decir, de 40 personas 22, indican que están en situación positiva de tener energía.

Tabla Nº 41: Edad y ¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio?

		¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio?				Total
		Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente	
Edad	46 a 50	0	0	0	1	1
	51 a 55	0	1	1	0	2
	56 a 60	0	0	1	0	1
	61 a 65	0	4	1	2	7
	66 a 70	1	5	5	3	14
	71 a 75	1	2	3	0	6
	76 a 80	2	3	0	0	5
	81 a 85	1	0	3	0	4
Total		5	15	14	6	40

En la tabla Nº 41 se evidencia como los profesores jubilados, independientemente del rango de edad al cual pertenezcan consideran que tiene oportunidad para realizar actividades de ocio de manera “moderado”, con una frecuencia total de 15 personas, es decir que el tiempo el cual emplean para estas actividades es el necesario para poder satisfacer su bienestar. Además, se observa como existe una dispersión en las opciones de respuesta dada por los jubilados en cuanto a las oportunidades para realizar actividades de ocio.

Tabla N° 42: ¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio? y ¿Cuán satisfecho está de sus relaciones personales?

		¿Cuán satisfecho está de sus relaciones personales?				Total
		Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho	
¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio?	Un poco	1	0	4	0	5
	Moderado	1	4	6	4	15
	Bastante	0	4	3	7	14
	Totalmente	0	1	2	3	6
Total		2	9	15	14	40

En la presente tabla N° 42 se puede determinar que una frecuencia de 7 personas consideran estar “muy satisfechos” con sus relaciones personales, al igual que tiene “bastante” tiempo para realizar actividades de ocio, es decir, que se refleja una tendencia hacia percepciones favorables para la realización de actividades de ocio y relacionarse con amistades. Esto quiero decir que los profesores jubilados consideran tener el tiempo necesario para poder realizar diferentes actividades de ocio y así poder tener un mayor disfrute en cuanto a las relaciones interpersonales y de esta manera tener un mayor bienestar personal. Se establece que 29 de 40 personas, es decir el 72,5% se encuentra satisfecho con sus relaciones personales.

Tabla N° 43: ¿Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos? y ¿Con qué frecuencia tiene sentimiento negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión?

		¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión?				**Total**
		Nunca	Raramente	Medianamente	Frecuentemente	
¿Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos?	Nada	0	0	1	0	1
	Poco	0	2	1	0	3
	Lo normal	1	1	6	0	8
	Bastante satisfecho	1	7	5	1	14
	Muy satisfecho	1	8	4	1	14
Total		3	18	17	2	40

En la tabla N° 43 se observa la relación que existe entre el apoyo que obtienen los profesores jubilados de sus amigos y la frecuencia con que estos presentan sentimiento negativos, donde se determina que los profesores que se encuentran “muy satisfechos con el apoyo de sus amigos, también “raramente” tienen sentimientos negativos. Se puede establecer que existe una relación los resultados de la tabla anterior, tabla Nº , donde se considera que los profesores jubilados del SIPUCAB, que obtienen un gran apoyo de sus amigos, raramente

presentan sentimiento negativos, debido a que se sienten muy satisfechos con la relación que mantiene con sus amigos y su entorno social.

Tabla Nº 44: Importancia posicional en la estructura de las dimensiones involucradas en el estudio

Variables	Dimensiones	Promedio	Desviación Típica	CV
Estrategias Socioeconómicas	Social	3,07	0,394	12,83%
	Económico	2,50	0,49	19,60%
Calidad de vida	Salud Física	3,25	0,376	11,57%
	Salud Psicológica	3,66	0,49	13,39%
	Relaciones Sociales	3,98	0,862	21,66%
	Entorno	3,63	0,446	12,29%

En la tabla Nº 44 se establecen los valores obtenidos según cada una de las dimensiones que se consideran en el estudio. En cuanto a la variable independiente relativo a las dimensiones de estrategias socioeconómicas el valor de lo económico propiamente dicho, significa con una media de 2.50 y un CV de (19.60%) un alto grado de necesidad e insatisfacción. Lo más bajo de todas las dimensiones, mas no tan así lo social que tiene una media de 3.07 y CV de 12.83% y sigue siendo un esquema para abordar, en términos de variable dependiente Calidad de Vida y en donde se evidencia que la dimensión "relaciones sociales" es la que presenta la media más alta de las dimensiones (3.98) y un coeficiente de variación siendo el más alto (21.66), pero a todas luces luciera que es lo más deseado y aspirado lo cual quiere decir, que esta dimensión es la que es considerada por los profesores jubilados como la más satisfactoria y a ello sería una solución buscar sitios de encuentro y actividades de integración, por otra parte se puede decir que la dimensión "salud psicológica" tienen una media de 3.66 y un CV de 13,39%, lo cual significa que los jubilados ante esta dimensión no están del todo conformes, quizás los efectos del trabajo afectan al igual que el entorno que les es hostil y evidentemente la salud física. Los valores obtenidos en materia de Calidad de Vida si bien del todo son altos desde 3.25 hasta 3.98 como media, los coeficientes de variación tienden a presenta un valor algo coherente sobre todo en salud física (11.57%),

Entorno (12.29%), salud Psicológica (13.39%) y menos aunque con la media más alta relaciones sociales. si de algo hay que pues conversar es con la estructuración de estrategias de tipo económico que pueda permitir una mejor situación, al final del camino laboral sobre o en dependencia. Quizás una investigación a manera o con la técnica de focus group, se pudiese llegar a mayor nivel de profundidad si es que hay interés en corregir estos resultados.

CAPITULO VII
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.

El presente estudio estuvo centrado en identificar las estrategias socioeconómicas de los profesores jubilados del SIPUCAB, y de describir su calidad de vida. Como se ha mencionado a lo largo del trabajo, describir la calidad de vida no es tarea fácil, ya que ésta abarca una diversidad de áreas que son partes del individuo, entre las que podemos mencionar están: la salud física, la salud psicológica, el entorno y las relaciones sociales, cuando estas se satisfacen en forma suficiente, se puede decir que existe calidad de vida. Además de buscar cuáles son las estrategias socioeconómicas que aplican los profesores jubilados para poder tener una calidad de vida satisfactoria. Es por ello que para identificar las estrategias socioeconómicas y describir la calidad de vida de los profesores jubilados adscritos al SIPUCAB, hemos establecido y definido unas dimensiones e indicadores que ayudaron a cumplir con el objetivo general y específicos propuestos en la investigación.

En cuanto a los objetivos específicos de la variable estrategias socioeconómicas se pudo identificar que en lo social ellos constan de actividades de ocio y recreación, las cuales son realizadas en el tiempo necesario considerado por los profesores. A través de estas actividades de ocio los jubilados satisfacen sus relaciones personales, ya que el tiempo del mismo es utilizado para su disfrute y bienestar personal, tanto a manera individual como grupal o interpersonal. Adicionalmente, se puede decir que los profesores jubilados se encuentran satisfechos con las condiciones del lugar donde viven, es decir, que tienen oportunidad para un mayor bienestar social, independientemente del tipo de vivienda que estos poseen.

Seguidamente en las estrategias económicas se identificó que los profesores jubilados consideran insuficiente el ingreso económico del hogar, por lo que el 62,5% de los profesores

perciben de otro ingreso económico, este porcentaje está representado por la mayoría de los mismos. Adicionalmente a esto, los profesores jubilados desempeñan diferentes actividades para aumentar su ingreso, estas otras fuentes de ingreso se pueden establecer como las estrategias económicas aplicadas por los jubilados para así cubrir las necesidades del hogar en un nivel mayor que simplemente lo necesario. Las estrategias económicas utilizadas por los profesores jubilados se clasifican en: asesorías y consultorías, actividad académica, propiedades arrendadas y seguro social, siendo este último el utilizado por la mayoría de los profesores.

En cuanto a la variable calidad de vida se encontró que la mayoría de los profesores jubilados están satisfechos con su salud, es decir, que tienen la energía necesaria para su vida diaria. Adicionalmente, se obtuvo que el dolor físico no les impida hacer lo que necesitan en sus actividades y desarrollo diario, teniendo en cuenta que algunos jubilados utilizan tratamientos o medicamentos básicos para el bienestar de su vida cotidiana. Debido a estas condiciones de salud, los profesores se encuentran satisfechos con su capacidad de trabajo. Estos aspectos son de gran importancia, ya que logran un envejecimiento saludable y activo para las personas mayores, además no solo se encuentran saludables físicamente, sino que también es un bienestar mental, lo que contribuye al componente básico de la calidad de vida en la vejez.

Seguidamente la salud psicológica que tiene los profesores jubilados, la mayoría de los profesores aceptan su apariencia física, lo cual permite que los jubilados disfruten lo suficiente de su vida para sentirse bien consigo mismo, además de estar satisfecho con sus actividades de la vida diaria, lo que genera que la mayoría de los jubilados establezcan no tener constantemente sentimientos negativos, entendiendo por constantemente las categorías de raramente y medianamente, logrando un estado completo de bienestar físico, mental y social, ya que pueden afrontar las tenciones normales de la vida, y realizar sus actividades de manera productiva y fructífera.

En las relaciones sociales que tienen los profesores jubilados, consideran que sus relaciones personales tienden a ser bastante satisfactorias, las cuales son lo suficientemente buenas para el desarrollo social de su calidad de vida. Adicionalmente, la mayoría establece estar satisfechos con el apoyo que obtienen de sus amigos, siendo estos parte de las relaciones

principales de los jubilados, ya que son de naturaleza personal, íntima y emocional, estas son primordiales para el bienestar de las personas, debido a que constituyen un apoyo y una fuente de satisfacción.

En el entorno de los profesores jubilados tienen la seguridad necesaria para su vida, lo que permite que sean capaces de desplazarse de un lado a otro, tanto por su condición física, como por la seguridad que sienten al hacerlo. Además, que se encuentran satisfecho con las condiciones del lugar donde viven, lo que permite establecer que cuentan con un ambiente saludable a su alrededor. Estos aspectos traen consigo, el beneficio de un envejecimiento digno y seguro.

La opinión personal sobre la calidad de vida por parte de los profesores jubilados es puntualizada como bastante bien, es decir, es lo suficientemente buena para ellos, ya que les permite un estado de bienestar físico, social, emocional, y espiritual, que le permite satisfacer sus necesidades tanto individuales como colectivas. Aparte de lo mencionado se puede establecer que los tratamientos médicos que utilizan, el poder desplazarse de un lugar a otro, el sentirse bien y disfrutar en su día a día, tener energía suficiente, estar satisfecho con su salud, tener capacidad de trabajo, aceptar su apariencia física, tener un alto nivel de relaciones personales donde cuentan con el apoyo de los amigos, el sentirse a gusto con las condiciones del lugar donde vive, poseer una baja frecuencia de sentimiento negativos, todos estos indicadores influyen en la calidad de vida de cada uno de los profesores jubilados adscritos al SIPUCAB, pertenecientes al estudio.

Recordando el objetivo general de la investigación, el cual consistió en identificar las estrategias socioeconómicas de los profesores jubilados del SIPUCAB y describir su calidad de vida, año 2015, se logró determinar que a través de las estrategias socioeconómicas los profesores jubilados podrán tener la oportunidad de un mayor bienestar social aumentando su nivel de vida mediante la utilización de recursos, y permitiéndoles satisfacer sus necesidades, estos son de gran importancia, ya que logran conseguir un envejecimiento saludable y activo. Además, no solo se encuentran saludables físicamente, sino que también tienen un bienestar mental, lo que contribuye el componente básico de la calidad de vida en la vejez, trayendo como resultado un estado completo de bienestar físico, mental y social, ya que pueden afrontar las tenciones normales de la vida, y realizar sus actividades de manera productiva y fructífera.

Las relaciones son primordiales para el bienestar de las personas, debido a que constituyen un apoyo y una fuente de satisfacción, lo que permite establecer que los profesores jubilados cuentan con un ambiente saludable a su alrededor. Se puede decir, que estos aspectos traen consigo, el beneficio de un envejecimiento digno y seguro.

Al momento de contrastar cada una de las dimensiones que se encuentran presentes en el estudio se observó, como la dimensión de relaciones sociales es la de mayor jerarquía, siendo esta la más homogénea en cuanto a la preferencia de respuestas positivas. Adicionalmente, se determinó que la de menor jerarquía es la dimensión de salud física, lo cual quiere decir que los profesores jubilados no están tan satisfechos con la salud que poseen. Al ver estos resultados nos damos cuenta de cómo se ve afectada la calidad de vida cuando se agrupan todas las respuestas obtenidas, ya que existió una dispersión alta en cuanto a las respuestas dadas en el estudio.

A través de cada una de las dimensiones e indicadores mencionados anteriormente se ha podido identificar y describir las estrategias socioeconómicas que son utilizadas por los profesores jubilados, además de describir las diversas áreas que implica la calidad de vida, cumpliendo así con el objetivo general de este trabajo de investigación, identificar las estrategias socioeconómicas de los profesores jubilados del SIPUCAB y describir su calidad de vida, año 2015, aportando a su vez, esta información a la comunidad Ucabista de profesores y a las correspondientes autoridades, no solo los que están jubilados o se encuentran próximos a su jubilación, sino también para aquellos que tienen una larga carrera por delante y buscan a través de estas estrategias socioeconómicas tener una mayor calidad de vida.

Recomendaciones.

A continuación se presentan algunas recomendaciones, surgidas en este estudio, que consideramos necesarias para futuras investigaciones, también algunas observaciones relevantes a tener en cuenta en el marco institucional.

En primer lugar, se considera que sería interesante realizar otras investigaciones donde se vincule las variables trabajadas en este estudio, haciendo una comparación entre instituciones públicas y privadas, con la finalidad de poder determinar las diferentes

estrategias socioeconómicas y la calidad de vida percibidas por los profesores jubilados de ambas instituciones.

Es recomendable actualizar la base de datos del SIPUCAB, ya que se encontró desactualizada, generando impedimentos para poder contactar al resto de los profesores que originalmente pertenecían a la población de estudio, por lo que se invita a continuar esta investigación tomando como muestra los profesores jubilados que no pudieron formar parte de este estudio, debido a lo anteriormente expuesto.

Se considera importante, realizar investigaciones con este tema, pero haciendo una comparación entre los jubilados, de las diferentes aéreas de ocupación, que se encuentran presente en la universidad, es decir, entre profesores, obreros y personal administrativo.

Se recomienda, crear una cultura que honre y enaltezca la experiencia de los jubilados, para ser considerados en cuenta en otras investigaciones, ya que ellos son importantes para la sociedad.

Por otra parte, se invita a tomar en consideración estos planteamientos a lo largo de la formación académica, ya que actualmente no se ven reflejados ni estudiados a profundidad y este tema es importante para el desarrollo profesional de los Industriólogos.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, J. (1999). *El comportamiento de los españoles consumo y ahorro.* Valencia: Promolibro.

Álvarez, R., Calzadilla, P., & Paradas, P. (1984). *Investigación y Gerencia.* Caracas.

Arias, F., (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.* Caracas, Venezuela. Editorial: Episteme.

Arostegui, I. (1998). *Evaluación de la Calidad de Vida en personas adultas con retraso menntal en la comunidad autónoma del País Vasco.* Universidad de Deusto.

Bach, J. (1967). *Enciclopedia Ameba de Contabilidad, Finanzas, Economía e Inversión de Empresas.*

Bavaresco, A. (1988). *Las Técnicas de la Investigación.*

Bazo, M (1990). *La Sociedad Anciana*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid.

Bazo, M., & Maiztegui, O. (1999). *Sociología de la Vejez.* Madrid.

Bódalo Lozano, E. (2002). *Los mayores y el Consumo, un estudio sociológico.* Murcia: Universidad de Murcia.

Bosch Font, F. (1982) *El Desempleo universitario no desaparecerá*. Recuperado el 21 10 2014 y Disponible en http://elpais.com/diario/1982/01/22/sociedad/380502002_850215.html.

Bradford, L. (1998). *¿Está usted preparado para su retiro? Estrategias de Harvard.* Colombia: Educar Cultural Recreativa.

Carcelén, J.M. (1989) *Planes de Pensiones y Sistemas de Jubilación*. Madrid. Editorial Tecnos, S.A.

Centro latinoamericano y caribeño de demografía (CELADE). (2006). *Manual sobre indicadores de calidad de vida en la vejez*. Naciones Unidas, Santiago de chile.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento.* Bogota: Editorial MC Graw Hill, sexta edición.

Colección Estudios Serie Personas Mayores. *La Participación Social de las Personas Mayores.* (s.f.). Recuperado el 30 de Octubre de 2013, de Envejecimiento en Red: http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/abay-participacion-01.pdf

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela . (1999). Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de Diciembre.

Cuenca, M. (1995). *El tiempo libre y el ocio de las personas mayores.* En C. M. Madrid.

Daft, R. (2005). *Teoría y Diseño Organizacional* . Bogotá: Editorial Thomson. Octava Edición

Dessler, G.; Varela, R. (2011) Administración de Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano. Bogotá: Pearson. Quinta Edición

D´ Elia, Y., & Otros. (2002). *Estrategia de Promoción de la Calidad de Vida.* Caracas, Venezuela: Documento de trabajo. Ministerio de Salud y Desarrollo Social.

Diccionario de la Lengua Española . (2001). Madrid, España: Espasa.

Diccionario Enciclopédico Salvat Universal. (1991). Barcelona: Salvat Eitores

Diez, N. (1996). *Los Mayores en la Comunidad de Madrid.* Madrid: Fundación Caja de Madrid.

Etzioni, A. (1980). La sociedad activa: una teoría de los procesos societales y políticos. Madrid:Aguilar.

Franco, J. (1996). *Gasto Público.* Analítica Reseach.

Fundación Ideas para el Progreso (2011) *La Reforma de las Pensiones ¿Cómo va a Beneficiar a la Sociedad Española?* Editado por Fundación IDEAS c/ Gobelas 31, 28023 Madrid

García Padrón, Y.; García Boza, J. (2006). *Análisis conceptual y evolutivo de los planes de pensiones en España*. Maracaibo: Revista Gaceta Laboral N°2 Vol. 12 187 - 215 Universidad del Zulia

George, D., y Mallery, P. (1995). SPSS/PC+ step by step: A simple guide and reference. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.

Gil, E., & L, G. (1997). *Estrategias Familiares*. Madrid.

Giusti, L. (1991). *Calidad de Vida, Estrés y Bienestar.* San Juan, Puerto Rico: Psicoeducativa.

Gómez, M., & Sabeh. (2003). *Material de clase elaborado por Polanco L.*

Gómez-Mejía, L.; Balkin, D.; Cardy, R. (2008) *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Editorial Pearson Prentice Hall (Quinta Edición)

González, J. (1975). *Jubilaciones y Pensiones. Generalidades* (Primera Edición ed.).

Gónzalez, A. L., & Rangel, C. (2010). *Calidad de Vida en el Adulto Mayor*. Instituto de Geriatría (39).

González, L. (2005). *Word Wide Web.*Recuperado el 6 de 12 de 2008, de http://www.nodo50org/cubasigloXXI/economia/grodriguez_310805.htm

Gran Enciclopedia Larousse (Vol. Volumen 11).

Groisman, F.; García de Fanelli,A. (2009). *Incentivos a la profesión académica: Los salarios de los docentes universitarios en la Argentina.* Valencia: Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo II época Año 14 Número 21 Primer semestre 2009.

Hartley, J.F. (1994). "Case studies in organizational research", en CASELL, C. y SYMON, G. (Eds.). *Qualitative methods in organizational research.* Londres, Sage Publications: 208-229.

Hax, A. ; Majluf, N. (1996) Gestión de Empresa: con una visión estratégica. Santiago de Chile: Ediciones Dolmen

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación.*

Holder, A., & Otros. (2000). *La Seguridad Social: Temas puntuales en Venezuela.* Caracas: Fondo Editorial Tropykos.

Huerta, J. (s.f.). *Consultoría en Información.* Recuperado el 12 de Enero de 2014, de http:www.josebhuerta.com/remunera.htm

Keller, A. O. (1998). *Calidad de Vida y Cambio.* Caracas: Editorial Conciencia 21.

Krauskopf, D. (2001). *Dimensiones críticas en la participación social de las juventudes.*

Leal Millán, A.; Prado de Sagrera, A.; Rodríguez, L.; Román M. (1999) El Factor Humano en las Relaciones Laborales. Madrid: Editorial Piramide.

León, A. (2000). *Pensión, La Revolución del siglo XXI.* Caracas: Texto.

Lexipedia Barsa (Vol. II). (1984). México: Enciclopedia Británica.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social de la República Bolivarina de Venezuela. (2002). Gaceta Oficial N° 37.600 de fecha 30 de Diciembre.

Munch, L. (1990). *Métodos y Técnicas de Investigación.*

Navarro, M. (1999). *El Tabú de la Vejez.*

OMS. (1991). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de http://www.who.int/substance_abuse/research_tools/whoqolbref/en/

OMS. (2003). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 25 de Julio de 2015, de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

Palella S.; S.; y Martins P., F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDEUPEL Segunda Edición.

Peláez, M (2005). *Atención integral en salud para las personas adultas mayores, ponencia presentada a la Reunión de Gobierno y Expertos sobre Envejecimiento en Países de América del Sur*. Buenos Aires.

Perdomo, A. M. (10 de Febrero de 2015). Casa del Jubilado. (L. Araujo, & N. Berostegui, Entrevistadores).

Pérez Adán, J. (2001). Diez Temas de Sociología. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.

Pérez, L. (2006). *Actividades, actitudes y valores en las personas mayores en España.* España: IMSERSO.

Perez, O. (1996). *Las Necesidades Económicas de los Ancianos Españoles.*

Plan de Jubilaciones y Pensiones del Personal Empleado Profesional y Directivo no Acádemico. (1987). Gaceta Oficial N° 3.01 de fecha 18 de Marzo 1997.

Quintanar, A. (2010). *Análisis de la Calidad de Vida en Adultos Mayores del Municipio Tetepango, Hidalgo: a través del instrumento WHOQOL-BREF*. México.

Riveré, J. (2001). *Cultura Económica.* Madrid: Cis.

Ruiz, B. (1999). Diseño de un Programa de Preparación para la etapa de Prejubilación - Una Propuesta. Para Potenciales personas a ser jubilados. Caracas: UCAB Tesis para optar al título de Magister en la Función Pública

Sabino, & Rodriguez. (1991). *La Seguridad Social en Venezuela.*Panapo-CEDICE.

Sabino, C. (2001). *Como Hacer una Tesis.*Caracas: Panapo.

Schalock, R. (1996). *Quality of life. Aplication to Persons with Disablities.*

Seltiz, C; Wrightsman, L.S. y Cook, S.W. (1980). *Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales*. Madrid: Editorial Rialp. Novena Edición

Sequera, G. (2002). *Socioeconomico*. Recuperado el 4 de Mayo de 2014, de http://desarrollosocialecon.galeon.com/concepto.htm

Sierra Bravo, R. (1995) *Tesis Doctorales y trabajos de investigación científica***.** Madrid: Editorial Paraninfo. Tercera Edición

Sierra Bravo, R. (1997) *Técnicas de Investigación Social*, Madrid: Editorial Paraninfo. Décimo cuarta Edición

Sindicato Profesional del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Católica Andrés Bello (SIPUCAB). (2003). *Boletín Informativo*. Caracas, Venezuela.

Strauss, A.; Corbin. J. (2002). Bases de la Investigación Cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia. Medellín: Editorial CONTUS.

Tamayo, M. (2007). *El Proceso de la Investigación Científica.* México.

Torres, E. (2009). *Análisis Comparativo de la Calidad de Vida de los Jubilados de 5 Empresas del Área Metropolitana de Caracas.* Recuperado el 12 de Enero de 2014, de http://biblioteca2.ucab.edu.ve/: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7078

Trinidad, A. (2006). *Estrategias Sociales y Económicas de los Nuevos Jubilados.* Recuperado el 16 de Octubre de 2013, de Dialnet: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EstrategiasSocialesYEconomicasDeLosNuevosJubilados-2166204%20(2).pdf

Trinidad, A. (2005). *La Realidad Económica y Social de las personas mayores.* Recuperado el 2 de Noviembre de 2013, de Instituto de Estudios Económicos: http://www.ieemadrid.es/home_tienda/coleccion-tablero/la-realidad-economica-y-social-de-las-personas-may.html

Urbina, & Vargas. (2003). *Estudio de los Planes de Pensión de Corporativos en Venezuela en Función de los Sectores Industriales* (Vol. Tomo 39). Caracas: Revista de Relaciones Industriales y Laborales.

Urbina, & Vargas. (2003). *Crónica Laboral Documentada* (Vol. Tomo 39). Caracas: Revista de Relaciones Industriales y Laborales.

Universidad Católica Andrés Bello y Konrad Adenauer- Stiftung (2006) Una lectura Sociológica de la Venezuela Actual. …Educación superior y servicio comunitario de Félix Ríos Alvares Caracas: Universidad Católica Andrés Bello

Universidad Católica Andrés Bello. (s.f.). Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de http://w2.ucab.edu.ve/historia.1854.html

Venezuela agoniza: inflación del 63%, escasez de bienes básicos y estancamiento del PIB - elEconomista.es disponible en http://www.eleconomista.es/latinoamerica/noticias/6291642/12/14/Venezuela-agoniza-inflacion-del-63-escasez-de-bienes-basicos-y-estancamiento-del-PIB.html#Kku8BF3aB1KpuUDm bajado el 16 02 2015

Wayne Mondy , R (2010).*Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson-Prentice Hall (Decimoprimera Edición).

ANEXOS

A continuación se presentan las tablas correspondientes a los gráficos presentados en el Capítulo V, Análisis de resultados, con la finalidad de tener un mayor entendimiento de los resultados presentados en dichos gráficos.

Anexo A

Tabla N° 5: Frecuencia de nivel de estudio

Nivel de estudio	Frecuencia
Universitario	21
Postgrado	10
Magister	3
Doctorado	6
Total	40

Anexo B

Tabla N° 6: Frecuencia de estado civil

Estado Civil	Frecuencia
Soltero	6
Casado	22
Divorciado	6
Viudo	6
Total	40

Anexo C

Tabla N° 11: Frecuencia de área en la que le gusto más trabajar

	Frecuencia
Trabajo docente	22
Cargo en la Universidad	4
Investigación y proyectos	14
Total	40

Anexo D

Tabla N° 12: Frecuencia de área en la que le gusto menos trabajar

	Frecuencia
Ninguna	19
Trabajo en laboratorios	4
Administrativo	17
Total	40

Anexo E

Tabla N° 13: Frecuencia del grado o nivel de clasificación en el escalafón

	Frecuencia
Asistente	6
Agregado	11
Asociado	8
Titular	15
Total	40

Anexo F

Cuestionario.

Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de sus estrategias socioeconómicas, su calidad de vida, su salud y otras áreas de su vida. Por favor, conteste a todas las preguntas. Si no está seguro qué respuesta dar a una pregunta, escoja la que le parezca más apropiada. A veces, ésta puede ser su primera respuesta.

*Obligatorio

1. Edad *

- 40 a 45
- 46 a 50
- 51 a 55
- 56 a 60
- 61 a 65
- 66 a 70
- 71 a 75
- 76 a 80
- 81 a 85
- 86 a 90
- 91 a más

2. Sexo *

- Masculino
- Femenino

3. Nivel de Estudio *

- TSU
- Universitario
- Postgrado
- Magister
- Doctorado

4. Estado Civil *

- Soltero
- Casado
- Concubino
- Divorciado
- Viudo

5. Tiene hijos *

- Si
- No

5.1. Número de Hijos

6. Antigüedad en la UCAB en relación a años. *

7. Duración en el cargo o puesto de trabajo al momento de la Jubilación *

8. Área en la que le gusto más trabajar *

9. Área en la que le gusto menos trabajar *

10. Indique cual fue su dedicación a la UCAB *

- Tiempo completo
- Medio tiempo
- Tiempo convencional
- Tiempo mixto

11. Indique el grado o nivel de clasificación final en el escalafón *

- Instructor
- Asistente
- Agregado
- Asociado
- Titular

12. Tipo de vivienda que posee *

- Casa - apto. interés social
- Casa - apto. intermedio estándar
- Casa - apto. intermedio espacioso
- Casa - apto. lujoso y espacioso

13. Tendencia de la vivienda *

- Alquilada
- Hipoteca
- Propia
- En comodato
- De un familiar - acogido

14. Indique su ingreso mensual *

15. Dispone de otros ingresos *

Nota: Dado el caso de que su respuesta sea negativa, pasar a la pregunta 17.

- Si
- No

16. Mencione cual su otra fuente de ingreso

16.1. Especifique el monto de su otra fuente de ingreso

17. ¿Cómo clasificaría el ingreso económico de su hogar? *

- Satisfactorio
- Suficiente
- Justo
- Insuficiente

18. Indique que otros bienes posee *

- Carro
- Moto
- Negocio propio
- Propiedades arrendadas
- otro
- No aplica

19. ¿Cuán satisfecho está con su salud? *

	Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
Opciones	○	○	○	○	○

20. Frecuencia con que piensa que el dolor (físico, fatiga, etc) le impide hacer lo que necesita *

	Nunca	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
Opciones	○	○	○	○	○

21. ¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria? *

	Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
Opciones	○	○	○	○	○

22. ¿Cuánto disfruta de la vida? *

	Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
Opciones	○	○	○	○	○

23. ¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido? *

	Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
Opciones	○	○	○	○	○

24. ¿Cuál es su capacidad de concentración? *

	Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
Opciones	○	○	○	○	○

25. ¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria? *

	Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
Opciones	○	○	○	○	○

26. ¿Cuán saludable es el ambiente físico a su alrededor? *

	Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
Opciones	○	○	○	○	○

27. ¿Tiene energía suficiente para su vida diaria? *

	Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
Opciones					

28. ¿Es capaz de aceptar su apariencia física? *

	Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
Opciones					

29. ¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades? *

	Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
Opciones					

30. ¿Qué disponible tiene la información que necesita en su vida diaria? *

	Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
Opciones					

31. ¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio? *

	Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
Opciones					

32. ¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro? *

	No	A veces	Moderado	Sí	Totalmente
Opciones					

33. ¿Cuán satisfecho está con su sueño? *

	Nada	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
Opciones					

34. ¿Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria? *

	Nada	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
Opciones					

35. ¿Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo? *

	Nada	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
Opciones					

36. ¿Cuán satisfecho está de sí mismo? *

	Nada	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
Opciones					

37. ¿Cuán satisfecho está con sus relaciones personales? *

	Nada	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
Opciones					

38. ¿Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos? *

	Nada	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
Opciones					

39. ¿Cuán satisfecho está de las condiciones del lugar donde vive? *

	Nada	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
Opciones					

40. ¿Cuán satisfecho está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios? *

	Nada	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
Opciones					

41. ¿Cuán satisfecho está con su transporte? *

	Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
Opciones					

42. ¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión? *

	Nunca	Raramente	Medianamente	Frecuentemente	Siempre
Opciones	○	○	○	○	○

Para terminar el cuestionario: ¿Cómo puntuaría su calidad de vida? *

	Muy mal	Poco	Lo normal	Bastante bien	Muy bien
Opciones	○	○	○	○	○