

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**



Licda. Lisbeth Rosana Teos Alarcón

Guatemala, noviembre de 2009

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**“PROGRAMA DE PREPARACIÓN INTEGRAL PARA LA
DESVINCULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL RECURSO
HUMANO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE
LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.”**

Informe final de tesis, para la obtención del Grado de Maestro en Ciencias,
con base en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Grado de la
Escuela de Estudios de Postgrado del 22 del febrero del 2005.

Profesor Consejero

MSc. Lilian Maribel Mendizábal López

Licda. Lisbeth Rosana Teos Alarcón

Guatemala, noviembre 2009

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

DECANO:	Lic. José Rolando Secaida Morales
SECRETARIO:	Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales
VOCAL PRIMERO:	MSc. Albaro Joel Girón Barahona
VOCAL SEGUNDO:	Lic. Mario Leonel Perdomo Salguero
VOCAL TERCERO:	Lic. Juan Antonio Gómez Monterroso
VOCAL CUARTO:	P.C. Edgar Arnoldo Quiché Chiyal
VOCAL QUINTO:	P.C. José Antonio Vielman

JURADO EXAMINADOR QUE PRACTICÓ EL EXAMEN PRIVADO DE
TESIS
SEGÚN EL ACTA CORRESPONDIENTE

Presidente:	MSc. José Rafael Sánchez Viesca
Secretario:	MSc. Walter Edmundo Vides Guerra
Vocal I:	MSc. Mayra Lorena García Morales



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

ACTA No. 0013-2009

En el salón No. 1 del Edificio S-11 de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, nos reunimos los infrascritos miembros del Jurado Examinador, el 16 de junio del año en curso, a las 6:30:00 PM horas, para practicar el EXAMEN GENERAL DE TESIS de la Licenciada Lisbeth Rosana Teos Alarcón Carné No. **100013031**, estudiante de la Maestría en Administración de Recursos Humanos, como requisito para optar al grado de Maestra de la Escuela de Estudios de Postgrado. El examen se realizó de acuerdo con el Normativo de Tesis, aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas en el punto SÉPTIMO inciso 7.2 del Acta No. 05-2005 de la sesión celebrada el veintidós de febrero de 2005.


Se evaluaron de manera oral los elementos técnico-formales y de contenido científico del informe final de la tesis elaborada por la postulante, denominada **"PROGRAMA DE PREPARACIÓN INTEGRAL PARA LA DESVINCULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA"**.

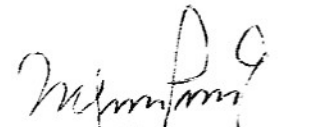
El examen fue APROBADO por UNANIMIDAD de votos, CON CORRECCIONES por el Jurado Examinador.

Previo a la aprobación final de la tesis, la postulante debe incorporar las recomendaciones emitidas por el Jurado Examinador, las cuales se le entregan por escrito y las presentará en el plazo máximo de 30 días a partir de la presente fecha.

En fe de lo cual firmamos la presente acta en la Ciudad de Guatemala, a los dieciséis días del mes de junio del año dos mil nueve.


MSc. José Rafael Sánchez Viesca
Presidente


MSc. Walter Edmundo Vides Guerra
Secretario


MSc. Mayra Lorena García Morales
Vocal I


Licda. Lisbeth Rosana Teos Alarcón
Postulante



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS

Edificio "S-8"
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS.
GUATEMALA, TRECE DE OCTUBRE DE DOS MIL NUEVE.**

Con base en el Punto QUINTO, inciso 5.8, Subinciso 5.8.2 del Acta 20-2009 de la sesión celebrada por la Junta Directiva de la Facultad el 1 de octubre de 2009, se conoció el Acta Escuela de Estudios de Postgrado No. 13-2009 de aprobación del Examen Privado de Tesis, de fecha 16 de junio de 2009 y el trabajo de Tesis de Maestría en Recursos Humanos denominado: "PROGRAMA DE PREPARACIÓN INTEGRAL PARA LA DESVINCULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA", que para su graduación profesional presentó la Licenciada LISBETH ROSANA TEOS ALARCÓN, autorizándose su impresión.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. CARLOS ROBERTO CABRERA MORALES
SECRETARIO



LIC. JOSE ROLANDO SECADA MORALES
DECANO



Smp.

Imaid
REVISADO

ACTO QUE DEDICO:

A DIOS: Por permitirme alcanzar logros académicos, bendecirme constantemente y no dejarme desamparada.

A mis padres: Noé de Jesús Teos Morales y María Mercedes Alarcón Miranda de Teos, por darme la vida y brindarme su cariño, educación, paciencia, consejos y amor incondicional.

A mi hermano: (Q.D.E.P.) Víctor Hugo Teos Alarcón, por haber sido un hermano incondicional, ejemplar, buen amigo, consejero, si estuviera aquí, estaría orgulloso de este momento.

A mi familia: Por su apoyo.

A mis amigos: Por su apoyo y los buenos momentos.

A mis asesores: Por su paciencia.

A la Universidad de San Carlos de Guatemala: Por permitirme el desarrollo, laboral y académico en esta casa de estudios. Tanto a nivel de licenciatura como a nivel de postgrado.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN	i-ii
INTRODUCCIÓN	iii-v
1. ANTECEDENTES	1
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1 El Docente	5
2.2 Teoría de las Necesidades de Maslow	7
2.3 Efectos del Envejecimiento	9
2.4 Gerontología	19
2.5 Geriatria	21
2.6 Programas de Beneficio Social	23
2.7 Jubilación	28
2.8 Pensiones	28
2.9 Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala	30
2.10 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social I.G.G.S.	31
2.11 Colegio de Profesionales de las Ciencias Económicas	36
3. METODOLOGÍA	38
3.1 Sujeto y Objeto de la Investigación	38
3.2 Problema	38
3.3 Objetivos	39
3.4 Población	39
3.5 Métodos y Técnicas	40
3.6 Procedimiento	41
4. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	43
4.1 Resultados Obtenidos en la Encuesta Docente	43
4.2 Resultados de la Boleta de Entrevista Aplicada al Representante del Plan de Prestaciones	59
4.3 Resultado de la Boleta de Entrevista Aplicada al Representante del Colegio de Profesionales	62
4.4 Resultados de la Boleta de Entrevista Aplicada al Representante del Centro de Atención Médico Integral -CAMIP-	63

5. PROGRAMA DE PREPARACIÓN INTEGRAL PARA LA DESVINCULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA	
5.1 Presentación de la Propuesta	66
5.2 Objetivos	67
5.3 Ventajas	67
5.4 Justificación	68
5.5 Metodología	72
5.6 Contenido Programático Inicial	79
5.7 Recursos	85
5.8 Costo de la Propuesta	85
5.9 Evaluación y Seguimiento	86
5.10 Observaciones	88
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	90
BIBLIOGRAFÍA	91
ANEXOS	
Cuestionario para la Creación de Plazas	94
Encuesta Docente	100
Entrevista Centro de Atención Médico Integral para Pensionados (CAMIP)	105
Entrevista Colegio de Profesionales de las Ciencias Económicas	108
Entrevista Plan de Prestaciones	111
Organigrama de la Facultad de Ciencias Económicas	114
Trifoliar Plan de Prestaciones	115

ÍNDICE DE CUADROS

		No. Pág.
1	Efectos del envejecimiento	10
2	Clasificación de los trastornos CIE 10	11
3	Temas sugeridos para el Programa de Preparación Integral para la Desvinculación Laboral	58
4	Cédula general de cursos ciclos de vida	79
5	Cédula general de cursos económico financieros	80
6	Cédula general de cursos aspectos salud	81
7	Cédula general de cursos aspectos psicológicos	82
8	Cédula general de cursos relaciones familiares y sociales	84

ÍNDICE DE GRÁFICAS

	No. Pág.
1 Rango de edad de los docentes	43
2 Años de laborar en docencia universitaria	44
3 Horas asignadas en la Facultad de Ciencias Económicas	45
4 Existencia de un programa de capacitación que prepare para el retiro	46
5 Necesidad de la existencia de un plan de preparación para el retiro	47
6 Áreas en las que necesitan prepararse para enfrentar el retiro	48
7 Docentes que consumen tabaco	49
8 Docentes que consumen alcohol	49
9 Actividades realizadas para cuidar el cuerpo de los daños ocasionados por la edad	50
10 Lugares donde acude el docente en caso de enfermedad	51
11 Patologías padecidas por los docentes	52
12 Preparación de la familia para enfrentar el proceso de retiro del docente	53
13 Preparación psicológica para enfrentar el retiro	54
14 Conocimiento del Plan de Prestaciones de la Universidad	55
15 Preparación financiera para enfrentar el retiro	56
16 Tipo de actividad que realiza el docente	57
17 Estructura Orgánica, Plan de Prestaciones	77
18 Organigrama Nominal del Plan de Prestaciones	78
19 Organigrama General de la Facultad de Ciencias Económicas	114

RESUMEN

El informe denominado **“PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA DESVINCULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA** nace de la observación que hace la autora de sus compañeros de labores, donde la opción de jubilación para los docentes es alta, por lo que se pregunta ¿Estarán los docentes preparados para su retiro?

La forma en que la persona se adapte a la situación de jubilado o retirado, depende de varios factores; uno de ellos es la preparación para este acontecimiento, las características de personalidad, la flexibilidad para aceptar las nuevas situaciones, su iniciativa y la claridad para elaborar y ampliar su proyecto de vida.

El estudio se relaciona con la existencia de un programa de capacitación que prepare al docente para el momento de su retiro, para esto hay que tomar en cuenta variables de salud, psicológicas, socio-familiares y financieras, que determinan el nivel de bienestar del profesional y las diferentes alternativas que se podrán poner en práctica como resultado del estudio.

Para que este se llevara a cabo fue necesario agotar todas los pasos del proceso investigativo; en la primera fase se elaboró un plan de investigación que incorporara todas los componentes básicos, tanto elementos de diseño teórico, como de programación y se procedió posteriormente a la elaboración de los instrumentos que coadyubaran a la recopilación de la información de las diferentes entidades que forman parte del estudio.

La segunda etapa se relaciona con la ejecución de la investigación (fase indagadora del método científico) donde se procedió a encuestar a los

docentes de la Facultad de Ciencias Económicas además, se recolectó información de las instituciones: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -I.G.S.S.-, en especial el Centro de Atención Médico Integral -CAMIP- por ser la entidad que atiende al personal jubilado. Colegio de Profesionales de las Ciencias Económicas y el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, instituciones que se encuentran involucradas en el retiro docente.

Se utilizó la deducción, inducción, síntesis, análisis y paralelamente las técnicas que auxiliaron a la obtención de información, fueron la observación, intencionada y no intencionada o accidental y las encuestas elaboradas para el efecto.

Para que la investigación fuera confiable se determinó una muestra que por su grado de significación permite elevar al universo los resultados obtenidos, concluyendo que la unidad de análisis debía ser estimada en 200 docentes, y calculada con un margen de error del un 5% y un nivel del confianza de 95%, en un contexto aleatorio simple. Estos métodos y técnicas fueron aplicados, con el fin de recolectar información válida, confiable y concreta que contribuyera a la cuantificación de las variables objeto de estudio.

La tercera fase consistió en el análisis y presentación de los resultados para hacerlos públicos y cumplir con la parte expositiva del método científico.

Se confirma que el personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no cuenta con preparación financiera, psicológica, física y socio-familiar para enfrentar el retiro y que no existe un programa integral de preparación para el efecto, por lo que es necesaria la implementación del mismo en forma permanente para que cumpla con este cometido.

INTRODUCCIÓN

La Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es un centro de estudios superiores, instituido con el fin primordial de promover el estudio de las Ciencias Económicas en su categoría universal, orientada hacia el conocimiento de la realidad nacional.

En la actualidad laboran aproximadamente 400 catedráticos que pertenecen a la carrera docente, divididos en: Área Común, Departamento de Prácticas Estudiantiles, Escuelas de Administración, Economía y Contaduría Pública y Auditoría.

El principal problema de estos docentes, como se demostró, es la falta de una preparación integral para el momento del cese de sus labores en la Facultad causada por la jubilación y la inexistencia de un programa que conlleve este fin.

Históricamente las personas se capacitan para ingresar y permanecer en el mercado laboral, con la finalidad de cumplir con los menesteres del trabajo, pero en general, los trabajadores no se preparan para dejar el trabajo, retirarse y disponerse a vivir la época posterior a la jubilación.

Es sabido que el trabajo es el eje que articula y estructura la vida de las personas y por ende de la sociedad en su conjunto. El trabajo tiene una posición central en la vida de los individuos y éstos, se llegan a desarrollar en estas áreas, personal, familiar y social debido al trabajo y a los resultados que se obtienen de éste.

Cabe destacar que no todas las personas reaccionan ante la jubilación o el retiro de la misma manera, por lo que se considera importante realizar una preparación para las etapas sucesivas a la jubilación.

Son muchos los factores a tener en cuenta, como es la salud, la economía, la familia, las amistades, las actividades deportivas y recreativas que realiza, o si

tiene o considera incorporarse a otras ocupaciones. Esto hace que cada futuro jubilado tenga una actitud diferente.

El cambio abrupto que representa la interrupción de la actividad laboral puede provocar algunos trastornos, como son: sentimientos de preocupación, ansiedad, inquietud, inutilidad y confusión que en muchos casos ocasiona la pérdida de la autoestima.

Se espera que las autoridades universitarias y facultativas se interesen en el presente estudio y que al materializarlo se cumpla con el objetivo del mismo que es aplicar y/o desarrollar un programa integral que prepare al docente para el momento de su retiro y las etapas consecutivas a la misma.

El fin primordial de la investigación fue la búsqueda de la comprobación de las hipótesis planteadas y la presentación de una propuesta que surgiera como resultado de la misma.

Para abordar todos los aspectos expuestos se conformaron cinco capítulos en el presente informe de la siguiente manera:

En el capítulo 1, se describen los antecedentes de la investigación, para ello hubo que escudriñar adicionalmente las referencias de las instituciones involucradas en el estudio y la situación actual del problema a investigar.

En el capítulo 2, denominado marco teórico, se desarrolla la teoría necesaria para analizar y comprender el tema, da carácter científico y ayuda a comprender el objeto en estudio. En él se abordan temas como la jubilación, teoría de las necesidades de Maslow, porque de allí parten todas las necesidades que un ser humano tiene, hay otros temas como vejez y sus repercusiones, etc.

En el capítulo 3, se desarrolla la metodología utilizada para realizar el estudio, explica paso a paso todo el procedimiento desde su inicio hasta su

fin, también se efectúa una investigación descriptiva, en virtud de la finalidad de la misma (describir la situación actual de los docentes).

En el capítulo 4, se analizan y presentan los resultados obtenidos. La información fue recopilada a través de los instrumentos que fueron aplicados a los docentes, a representantes del Colegio de Profesionales, Plan de Prestaciones, y Centro de Atención Médico Integral –CAMIP- .

En el capítulo 5, se despliega la propuesta a la cual se llega después de transcurrido el estudio, donde se sugiere un programa integral que prepare al docente para el momento de su retiro. Por último, se presentan las conclusiones y las recomendaciones en las que desemboca el estudio y en el área de anexos se pueden observar los instrumentos aplicados en la investigación.

1. ANTECEDENTES

“La Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es un centro de estudios superiores, instituido con el fin primordial de promover el estudio de las Ciencias Económicas en su categoría universal, orientada hacia el conocimiento de la realidad nacional. En este sentido contribuirá a propiciar el cambio de las estructuras y del desarrollo material de la sociedad, para crear condiciones que permitan el *perfeccionamiento* de la personalidad humana en función de sus necesidades materiales y espirituales.

Fue creada según Decreto No. 1972, de fecha 25 de mayo de 1937, para establecer en el país estudios económicos superiores. La inauguración de la Facultad tuvo lugar el 30 de junio del año citado, mediante un acto celebrado en el Paraninfo de la entonces Universidad Nacional; inicio sus labores el seis de agosto de mil novecientos treinta y siete con treinta y siete alumnos.

En la actualidad se encuentra estructurada de la siguiente manera:

- Junta Directiva
- Decanato
- Secretaría Académica
- Área Común
- Escuela de Economía
- Escuela de Auditoria
- Escuela de Administración de Empresas
- Escuela de Estudios de Postgrado
- Secretaría Adjunta
- Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado
- Departamento de Prácticas Estudiantiles en la Comunidad y Experiencias Docentes

- Planificación y Desarrollo Educativo
- Problemas Nacionales
- Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales

La Facultad nace bajo un concepto de institución de estudios superiores que prepara profesionales con alto nivel académico y formación integral, científica, técnica y social humanística, en las distintas áreas de las Ciencias Económicas, lo que le permite participar con eficiencia, eficacia y ética profesional en la actividad productiva, financiera y académica del país y contribuir con el desarrollo social y económico.

Su expectativa a futuro es convertir a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en una institución de estudios superiores formadora de profesionales en Ciencias Económicas, propositivos y altamente calificados, lo que se logra a través de la constante búsqueda de la excelencia académica, la docencia actualizada e innovadora, el fortalecimiento de la investigación científica el mejoramiento cualitativo y cuantitativo de los programas de extensión, así como de una gestión moderna y efectiva. Asimismo, la Facultad de Ciencias Económicas estudia permanentemente la problemática nacional, lo que le permite fundamentar y presentar propuestas de solución. Todo ello, congruente con los constantes cambios que se producen en las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales a nivel mundial.”¹

En la actualidad laboran en la Facultad aproximadamente 400 docentes que pertenecen a la carrera docente, divididos en el Área Común, Prácticas, Escuelas de Administración, Economía, Contaduría Pública y Auditoría.

¹ **Plan estratégico USAC - 2022** (versión ejecutiva) aprobada por el Consejo Superior Universitario. En su sesión celebrada el 26 de noviembre del 2003, Punto cuarto, del acta No. 28-2003.

Los docentes contratados tienen la opción de aportar al Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, creado en el año 1966, este cumple con la función de previsión social de los trabajadores de la institución.

En la actualidad el reglamento otorga una pensión anual equivalente al 125% del salario anual.

La administración del Plan de Prestaciones hasta el año 1996, estuvo a cargo de la Dirección General Financiera de la Universidad, a partir de dicho año, por delegación del Consejo Superior Universitario, ha estado a cargo de una Junta Administradora, conformada por diferentes sectores de la comunidad universitaria.

Los docentes que laboran en la Facultad, deben ser colegiados activos para poder ejercer la docencia, actualmente aportan una cuota ordinaria de Q.40.00 mensuales; y un pago obligatorio de Q.22.00 mensuales (cuota seguro de vida), adicional al 1% de sus ingresos afectos.

Beneficios que otorga el Colegio:

- Seguro de Vida de Q. 30,000.00
- Pensión por invalidez temporal o permanente de Q. 1,500.00 (cuota mensual máxima)
- Pensión por Jubilación Q. 1,500.00 cuota mensual máxima.

Además contribuyen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -I.G.S.S.- este organismo tiene como objeto primordial brindar protección mínima a toda la población trabajadora del país, con la base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares.

El Instituto cuenta con los siguientes programas: Atención Materno Infantil, Programa de Accidentes, Área de Rehabilitación por Accidentes o Enfermedad, Programa de Enfermedad Maternidad y Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia -I.V.S.-

El Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia -I.V.S- es el encargado de otorgar y administrar las pensiones que se conceden a los afiliados y beneficiarios con derechos según la reglamentación vigente. Para otorgar una atención en concepto de salud, el I.G.G.S. cuenta con el Centro de Atención Médico Integral para Pensionados y Jubilados –CAMIP- ubicado en la 14 av. y 4a calle zona 12, Pamplona, de la capital guatemalteca.

En la actualidad no existe en las instituciones mencionadas, ningún plan que prepare al futuro docente para su jubilación y las etapas consecutivas al mismo.

2. MARCO TEÓRICO

A continuación se presenta la teoría que sustenta la base científica de la investigación, se toman en cuenta temas como: el docente, la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, los efectos del envejecimiento, gerontología, geriatría, programas de beneficio social, entre otros; todos ellos necesarios para comprender el tema en estudio de una manera clara e integral.

2.1 El Docente

Es un trabajador de la educación, tiene conocimiento de áreas del saber específicas, es un experto en procesos de enseñanza, media en el proceso de la adquisición de conocimientos. Es una persona que se dedica a enseñar a los demás. En esta profesión es necesario contar con ciertas cualidades y competencias que describen mejor la labor que realiza, entre las que se pueden mencionar:

a) "Competencias generales:

- Identifica las tendencias en su campo profesional.
- Conduce y coordina actividades grupales.
- Posee la habilidad para innovar, indagar, crear.
- Ostenta la capacidad para enfrentar la diversidad sociocultural.
- Tiene la capacidad del trabajo colaborativo y en equipos interdisciplinarios.
- Desempeño crítico y creativo del rol profesional.
- Habilidad para aplicar conocimientos disciplinarios.
- Investiga sobre los requerimientos de su comunidad local.
- Traduce las necesidades de recursos humanos en términos de objetivos de aprendizaje.
- Conoce las secuencias de aprendizaje de los estudiantes para lograr ciertos comportamientos y actitudes.

b) Competencias especializadas

- Revisa, critica, formula o modifica objetivos del aprendizaje.
- Explora las necesidades e intereses de sus estudiantes.
- Define y describe los contenidos de una actividad docente para su especialidad.
- Fija prerrequisitos para asignaturas.
- Selecciona y prepara material didáctico .
- Diseñará el sistema de evaluación del aprendizaje.
- Acomoda la relación entre actividades prácticas y teóricas.
- Involucra a los estudiantes en la configuración de las unidades de aprendizaje y analizará los resultados de las evaluaciones del aprendizaje de sus estudiantes.
- Evalúa el proceso en su globalidad.
- Promueve hábitos de estudio adecuados a la profesión de sus estudiantes.”²

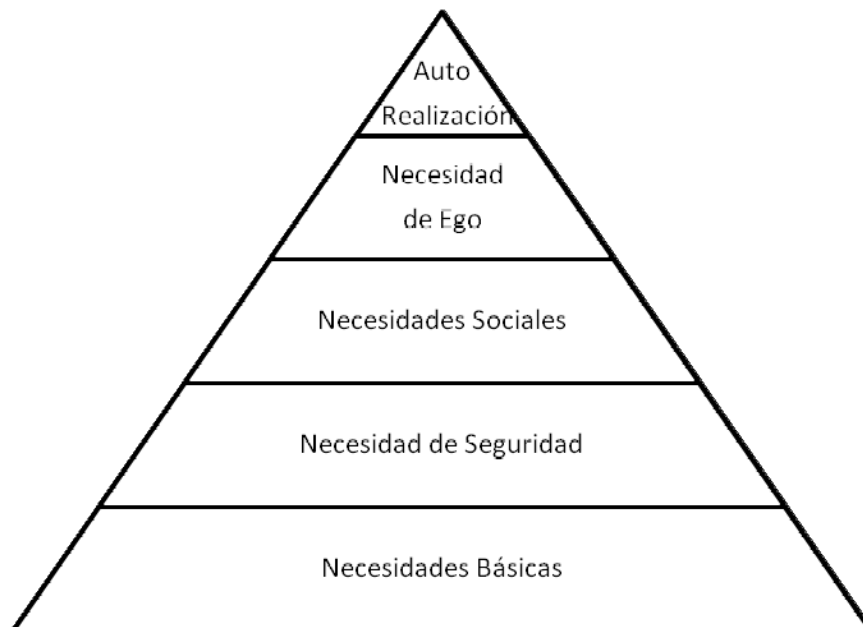
Es importante destacar que el docente, labora para satisfacer sus necesidades, por lo que a continuación se presenta la teoría de necesidades de Abraham Maslow, quien jerarquiza las mismas y refiere que a medida que se satisface cada necesidad, la siguiente se vuelve dominante y que una necesidad no satisfecha crea tensión.

² De los Rios, D; Herrera, J. M.; Letelier y otros (2000). Paradigmas y competencias profesionales. En CINDA. Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria. Santiago de Chile: Alfa.

2.2 Teoría de las Necesidades de Maslow

“El psicólogo Abraham Maslow, desarrolló dentro su la Teoría de la Motivación, una jerarquía de las necesidades que los hombres buscan satisfacer. Estas necesidades se representan en forma de pirámide.

La Pirámide de Maslow



Fuente: www.gueb.org/motivacion/La-Piramide-de-Maslow -

La interpretación de la pirámide proporciona la clave de su teoría: un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias (más bajas en la pirámide), antes de buscar las de más alto nivel.

Por ejemplo, una persona no busca tener satisfechas las necesidades de seguridad (por ejemplo, evitar los peligros del ambiente) si no tiene cubiertas sus necesidades fisiológicas, como comida, bebida, aire, etc.

Los escalones de la pirámide son:

Necesidades fisiológicas

Las necesidades fisiológicas son satisfechas mediante comida, bebidas, sueño, refugio, aire fresco, una temperatura apropiada, etc. Si todas las necesidades humanas dejan de ser satisfechas entonces las necesidades fisiológicas se convierten en la prioridad más alta. Si se le ofrece a un humano soluciones para dos necesidades como la necesidad de amor y el hambre, es más probable que el humano escoja primero la segunda necesidad, (la de hambre). Como resultado todos los otros deseos y capacidades pasan a un plano secundario.

Necesidades de seguridad

Cuando las necesidades fisiológicas son satisfechas entonces el ser humano se vuelve hacia las necesidades de seguridad. La seguridad se convierte en el objetivo de principal prioridad sobre otros. Una sociedad tiende a proporcionar esta seguridad a sus miembros. Ejemplos recientes de esa pérdida de seguridad incluyen Somalia y Afganistán. A veces, la necesidad de seguridad sobrepasa a la necesidad de satisfacción fácil de las necesidades fisiológicas, como pasó por ejemplo en los residentes de Kosovo, que eligieron dejar un área insegura para buscar un área segura, contando con el riesgo de tener mayores dificultades para obtener comida. En caso de peligro agudo la seguridad pasa delante de las necesidades fisiológicas.

Necesidades sociales

Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas, Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen en el comportamiento cuando las necesidades elementales (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas.

Necesidades de estima, necesidad de ego

Están relacionadas con la manera como ve y se evalúa la persona, es decir con la autoevaluación y la autoestima, incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, y reconocimiento social de estatus, prestigio, reputación y consideración.

Necesidad de autorrealización

Es la necesidad instintiva de un ser humano de hacer lo máximo que pueden dar de sí sus habilidades únicas. Maslow lo describe de esta forma: "Un músico debe hacer música; un pintor, pintar; un poeta, escribir, si quiere estar en paz consigo mismo. Un hombre, (o mujer) debe ser lo que puede llegar a ser. Mientras las anteriores necesidades pueden ser completamente satisfechas, ésta necesidad es una fuerza simplemente continua. Son las necesidades humanas más elevadas, se hallan en la cima de la jerarquía, estas necesidades llevan a las personas a desarrollar su propio potencial y realizarse como criatura humana durante toda la vida, se relacionan con la autonomía, independencia, autocontrol, competencia y plena realización del potencial de cada persona." ³

2.3 Efectos del Envejecimiento

Como toda etapa en la vida el ser humano nace, crece se reproduce y muere, lamentablemente el envejecimiento es inevitable así como el deterioro físico y mental de las personas, en virtud de la relación del proceso de retiro y el transcurrir de los años para poder optar a la misma se hace necesario analizar los efectos del envejecimiento en estos dos campos.

³ www.gueb.org/motivacion/La-Piramide-de-Maslow - 9k

Efectos Físicos o Biológicos

En humanos, el envejecimiento se materializa en pérdida de flexibilidad de ciertos tejidos y decaimiento de la función de los órganos. Todavía se desconoce la causa biológica que subyace a estas alteraciones.

Cuadro 1
Efectos del envejecimiento

ÓRGANO O SISTEMA	EFECTOS NATURALES DEL ENVEJECIMIENTO	FACTORES ACELERADORES
Piel	Pierde espesor y elasticidad (aparición de arrugas). Se contusiona más fácilmente al debilitarse los vasos sanguíneos cercanos a la superficie.	Tabaquismo y la excesiva exposición al sol.
Cerebro/ Sistema nervioso	Pierde parte de la capacidad de memorización y aprendizaje a medida que las células mueren, reflejos lentos.	Consumo excesivo de alcohol y otras drogas.
Sentidos	Se hacen menos agudos al irse perdiendo las células nerviosas.	Tabaquismo y exposición constante a ruidos altos.
Pulmones	Se reduce su eficacia al disminuir su elasticidad.	Tabaquismo, la contaminación del aire y la falta de ejercicio.
Corazón	Bombea con menos eficacia, dificultando el ejercicio.	Consumo de alcohol y tabaco, y por malos hábitos alimenticios.
Circulación	Empeora y aumenta la presión sanguínea al endurecerse las arterias.	Proceso acelerado por lesiones y obesidad.
Articulaciones	Pierden movilidad (rodillas, cadera) deterioro debido al desgaste y presión constantes (la desaparición del tejido cartilaginoso entre las vértebras)	Proceso acelerado por lesiones y obesidad.
Músculos	Pierden masa y fortaleza.	Falta de ejercicio y la desnutrición
Hígado	Menor eficacia en el filtrado de toxinas de la sangre.	Proceso acelerado por el uso de alcohol e infecciones virales.

Fuente: Microsoft ® Encarta © 2007. © 1993-2006 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

Efectos Psicosociales y Afectivos

A nivel psicológico también las personas se ven afectadas por los cambios que se han provocado con el pasar de los años. Estos criterios son tomados de la Organización Mundial de la Salud, -O.M.S.-, quienes han realizado la tarea de clasificar las enfermedades en este campo. A continuación se presenta un listado de las diferentes patologías que pueden llegar a padecerse.

Cuadro 2
Clasificación de trastornos mentales CIE 10

Trastornos mentales orgánicos, incluidos los sintomáticos	
F00	Demencia en la enfermedad de Alzheimer
F01	Demencia vascular
F02	Demencia en enfermedades clasificadas en otro lugar
F03	Demencia sin especificación
F04	Síndrome amnésico orgánico no inducido por alcohol u otras sustancias psicótropas
F05	Delirium no inducido por alcohol u otras sustancias psicótropas
F06	Otros trastornos mentales debidos a lesión o disfunción cerebral o a enfermedad somática
F07	Trastornos de la personalidad y del comportamiento debidos a enfermedad, lesión o disfunción cerebral
F09	Trastorno mental orgánico o sintomático sin especificación
Trastornos mentales y del comportamiento debidos al consumo de sustancias psicótropas	
F19	Trastornos mentales y del comportamiento debidos al consumo de múltiples drogas o de otras sustancias psicotrópicas

Esquizofrenia, trastorno esquizotípico y trastornos de ideas delirantes	
F21	Trastorno esquizotípico
F22	Trastornos de ideas delirantes persistentes
F23	Trastornos psicóticos agudos y transitorios
F24	Trastorno de ideas delirantes inducidas
F25	Trastornos esquizoafectivos
F28	Otros trastornos psicóticos no orgánicos
F29	Psicosis no orgánica sin especificación
Trastornos del humor (afectivos)	
F31	Trastorno bipolar
F32	Episodios depresivos
F33	Trastorno depresivo recurrente
F34	Trastornos del humor (afectivos) persistentes
F38	Otros trastornos del humor (afectivos)
Trastornos neuróticos, secundarios a situaciones estresantes y psicósomáticos	
F41	Otros trastornos de ansiedad
F42	Trastorno obsesivo-compulsivo
F43	Reacciones a estrés grave y trastornos de adaptación
F44	Trastornos disociativos (de conversión).
F45	Trastornos somatomorfos
F48	Otros trastornos neuróticos
Trastornos del comportamiento asociados a disfunciones fisiológicas y a factores somáticos	
F51	Trastornos no orgánicos del sueño
F52	Disfunción sexual no orgánica
F53	Trastornos mentales y del comportamiento en el puerperio no clasificados en otro lugar

F54	Factores psicológicos y del comportamiento en trastornos o enfermedades clasificados en otro lugar
F55	Abuso de sustancias que no producen dependencia
F59	Trastornos del comportamiento asociado a disfunciones fisiológicas y a factores somáticos sin especificación
Trastornos de la personalidad y del comportamiento del adulto	
F61	Trastornos mixtos y otros trastornos de la personalidad
F62	Transformación persistente de la personalidad no atribuible a lesión o enfermedad cerebral
F63	Trastornos de los hábitos y del control de los impulsos
F64	Trastornos de la identidad sexual
F65	Trastornos de la inclinación sexual
F66	Trastornos del comportamiento del desarrollo y orientación sexual
F68	Otros trastornos de la personalidad y del comportamiento del adulto
F69	Trastorno de la personalidad y del comportamiento del adulto sin especificación

Fuente: www.psicoadictiva.com/cie10/cie1.htm - 24k

Dentro de los aspectos sociales hay que pensar en personas mayores que en su mayoría están casadas y viven con su pareja en su propia casa. Hay cierta cantidad de ancianos viudos, que, en algunos casos siguen viviendo en su propio hogar, a solas o con algún hijo y en ocasiones en instituciones como hospitales o residencias. Tanto las personas mayores como sus hijos expresan una fuerte preferencia por una forma de vida independiente, aunque la mayor parte de las primeras viven próximas a alguno de sus hijos.

En la tercera edad, las relaciones sociales pueden estar dificultadas por factores como limitaciones de salud, fallecimiento de miembros de la familia y amigos, pérdida de compañeros de trabajo y falta de un medio de transporte adecuado al alcance de su bolsillo. En cambio muchas personas mayores invierten todo el tiempo y la energía posible en estar con amigos y familiares y muchos encuentran la nueva compañía en centros especiales y clubes de ocio para la tercera edad.

Rasgos de la sociedad actual

Es altamente competitiva. En un tipo de sociedad así, predomina la dialéctica de la producción y el consumo, de la oferta y la demanda. Se entiende que para ser tomado en cuenta hay que producir y hay que consumir. ¿Cómo se considera a sí misma la persona que a causa de su edad ya no figura en la lista de los productores, y cuyo consumo se va limitando al rubro de los medicamentos y pocas cosas más?

Es efectista. Característica que viene de la mano de la recién nombrada competitividad: para poder competir en forma hay que ser eficientes; la lógica de la efectividad prevalece sobre cualquiera otra, y se impone a la lógica de la gratuidad, del encanto y de la poesía. Se buscan resultados buenos (es decir, útiles) e inmediatos. Lo no útil, lo que no tiene inmediatamente aplicaciones prácticas, no se considera importante. Así, los hombres y mujeres de esta sociedad trabajan como locos (se supone que para vivir mejor), se contaminan las persona plagas de neurosis de angustia, y a la vez, ansiedad, nunca nos sentimos satisfechos. Por lo mismo, esta sociedad efectista es también causa de muchas frustraciones.

Es masificada. Se vive en una sociedad donde cada vez los centros urbanos adquieren mayor importancia, mientras los rurales la pierden. Para tener acceso de una manera más eficiente a los servicios elementales de salud y educación, la gente va acudiendo en forma imparable hacia los centros urbanos más importantes. De este modo las ciudades grandes crecen de una manera desorbitada, y se forman inmensas metrópolis donde, paradójicamente, la vida se hace cada vez menos "vivable", aumenta la despersonalización, los espacios libres son escasos, aumenta la contaminación atmosférica y acústica, y para poder vivir un poco mejor el hombre urbano huye del tumulto de la gran ciudad cada vez que puede; ansía encontrarse con la naturaleza. ¿Cómo se siente en

esa urbanización de la gran ciudad el hombre y mujer de edad ya avanzada, quien teóricamente dispone de tiempo para el encuentro personal, pero que no goza de la paz necesaria ni de los espacios adecuados para practicar dichos encuentros?

Es sociedad de relativismo valórico. Hablar de valores ha sido siempre asociado a conceptos de permanencia y continuidad a través del tiempo; los valores eran perennes, no podían cambiar: lo bueno siempre era bueno, y lo malo, malo. A la vez, eran considerados con un carácter de cierta universalidad: lo valórico en un lugar, también era considerado así en otros lugares, especialmente si se trataba de valores importantes. Hoy muchos se preguntan si se puede hablar de valores verdaderamente universales, que sean aceptados de la misma forma en casi toda la geografía de nuestro extenso mundo; más bien creen que se ha producido una grave mutación en el campo de la percepción valórica, y algunos que parecían importantes, hoy no se consideran así, y que otros lo son pero sólo en determinados ámbitos espaciales o personales. Es lo que se ha venido en llamar *relativismo moral*: como si valores tan importantes como la verdad, justicia, responsabilidad laboral, honestidad profesional, amor y sexualidad, etc. fueran apreciados y tomados en cuenta de manera muy distinta por unas personas y otras.

Es una sociedad "acelerada". Los estudiosos de las transformaciones sociales aseguran que se vive una aceleración histórica sin precedentes: las transformaciones tecnológicas, sociales, políticas, económicas, culturales, morales a las que asistimos, son casi vertiginosas. Se habla de un síntoma psicosociológico denominado "shock de futuro" y que consistiría en una especie de miedo de muchas personas a quedar atrasadas, a no vivir ya el presente sino alejadas del futuro. Se aprecia este síntoma por ejemplo en el campo de la tecnología electrónica y computacional: al adquirir un producto de este rubro, (por actual que sea) casi siempre existe la conciencia de que es un producto casi

obsoleto y ya superado. Y no todas las personas son capaces de encajar serenamente esa realidad, lo cual les produciría un cierto shock o desadaptación. ¿Cómo puede sentirse en un ambiente así una persona mayor, quien por definición, carece ya de una capacidad rápida de adaptación?

Es una sociedad de familia nuclear. En la mayoría de los lugares ha perdido vigor la antigua familia extensa, la familia de la casa grande, casi patriarcal, en la que compartían naturalmente abuelos, padres e hijos, y a veces tíos y primos. Era casi obvio que las distintas generaciones compartieran vivienda, alimentación, recreación y conversación, abuelos y nietos se cruzaban en los pasillos y habitaciones de la casa, y se transmitían de unos a otros tradiciones, costumbres, inquietudes y problemas. El abuelo, el "adulto mayor", era figura importante en esa transmisión de cultura, y él se sentía importante; en la familia extensa había un sitio para él, y en ese sitio cumplía un rol que era irremplazable. En la sociedad actual no hay espacio para ese tipo de familia; esta se ha reducido al núcleo mínimo de padres e hijos (muy pocos). ¿Qué rol pueden desempeñar muchas personas mayores en un lugar donde ya no se les da cabida?

Es una sociedad en la que se ha prolongado la vida cronológica. Hoy el ciclo de vida es más largo que antaño, la gente vive más tiempo que antiguamente, la adolescencia es también más larga que antes. Pero no se ha resuelto el modo de vida, el cómo vivir estos años de prolongación. ¿La biografía de las personas que viven más tiempo, es también una biografía más intensa e interesante, o el individuo la siente como estéril y vacía de contenido?

Es una sociedad en la que existen signos de sensibilidad y solidaridad. A pesar de algunos de los factores negativos que hemos nombrado hasta ahora, existen otros que son positivos: muchos jóvenes, y también adultos, tienen clara conciencia de la igualdad básica entre todos los seres humanos, sean hombre o

mujer, o de la raza y condición social que sean. Se ha desarrollado con fuerza la toma de conciencia respecto a la defensa de los derechos humanos en general, y de los derechos de la mujer en particular; hay un mayor sentido de justicia y de que la existencia de multitudes azotadas por el hambre, que apenas sobrevive en condiciones inhumanas, es una flagrante injusticia que clama al cielo. Junto a esta mayor sensibilidad que se percibe en ciertos sectores de la población, se ha desarrollado también una mayor sensibilidad hacia la defensa de la naturaleza y del equilibrio ecológico.

Auto percepción psicológica del adulto mayor

La auto percepción se relaciona con la manera que el individuo se enfrenta a su envejecimiento.

Pérdida de autoestima. La manera de percibirse es lo que permite la propia evaluación, (es el proceso psíquico conocido como autoestima). La autoestima sea positiva o negativa, en alza o en baja, no es indiferente; de la autoestima depende la manera que cada uno tiene de enfrentar la vida, valorarse a sí mismo y valorar a los demás, y de ella depende en gran medida también, la manera más o menos airosa, exitosa, que cada uno practica para enfrentarse a los conflictos y dificultades de la vida.

El hombre o mujer actual, enfrentado a la realidad del envejecimiento en medio de una sociedad con las características que se han enumerado en el apartado anterior, es probable que viva la etapa de su jubilación y retiro como una situación de pérdida y minusvalía, como una especie de marginación social. Es fácil que se sienta a sí mismo como alguien que ya no cuenta mucho para los demás porque percibe que los demás no cuentan con él. Y a nivel familiar, que es el lugar donde aún podría sentirse tomado en cuenta, la nueva realidad de la familia nuclear permite que el abuelo vaya poco a poco sintiendo o percibiendo que tampoco en ese ámbito su presencia sea tan necesaria. No es raro, por lo

tanto, que algunos (quizá muchos) ancianos sufran la experiencia de vivir su autoestima en serio menoscabo.

Pérdida del significado o sentido de la vida. Dice Victor Frankl que el vacío existencial es la neurosis masiva de nuestro tiempo; ella se produce cuando el propio ser, la propia existencia, carece de significación. Una vivencia tal acerca del propio yo, puede desencadenar una serie de síntomas depresivos. Pues bien, es posible que la persona de la tercera edad caiga en ese tipo de depresión a causa de que su vida, tal como es percibida por el propio protagonista, carece de significado. Uno podría preguntarse. ¿Qué es primero, la depresión o la pérdida del sentido de la vida?

Es cierto, sin embargo, que esta experiencia negativa de sí mismo, no se aprecia en personas mayores y ancianas que sean más intelectuales o que permanezcan mentalmente activas. Estos hombres y mujeres, ancianos pero mentalmente activos, son también capaces de enfrentarse a la muerte con mayor serenidad que aquellos otros cuya vida carece de sentido, según su propia percepción.

Pérdida de la facilidad de adaptación. Al llegar a una edad mayor, la persona va viendo cómo los ambientes van cambiando para ella, y cómo otros le son lejanos o por lo menos le ofrecen menos interés. En realidad esto ha pasado siempre y en cada una de las etapas evolutivas del individuo: nunca los intereses han sido ni serán los mismos para todos o la mayoría de las personas, sean de la edad que sean; pero ahora, a esta edad, el problema se agudiza, pues viene sazonado de otros tintes de marginación social. Por eso el anciano se encuentra sin las herramientas que le permitan un trabajo de adaptación: son las motivaciones o refuerzos sociales. Al carecer de dichas herramientas le es difícil adquirir hábitos nuevos, y por lo tanto, adaptarse a las nuevas circunstancias.

Así, puede aparecer como persona algo rígida, "chapada a la antigua", aferrada a su sola experiencia tan importante para él o ella, pero que siente que la sociedad no se la valora en la forma que la persona anciana considera que sería lo justo. La agresividad y fácil irritabilidad (verbal o gestual) que muestran algunas personas mayores, podría estar relacionado con el sentimiento de dificultad hacia la adaptación, sentimiento que se ve agravado por la pérdida de autonomía económica sufrida por muchos ancianos.

Posteriormente de la verificación de los diferentes tipos de necesidades, se pudo observar que se vuelve útil el estudio de las personas de la tercera edad, o el adulto mayor, entendiendo como "**tercera edad**: Apelativo de uso común que define a las personas mayores de cierta edad (variable, a partir de los 55 años), integren o no la categoría de jubilados,"⁴ y como "**Adulto mayor**: Término o nombre que reciben quienes pertenecen al grupo etario de personas que tienen más de 65 años de edad."

2.4 Gerontología

"Etimológicamente, la palabra GERONTOLOGÍA, procede del término griego geron, gerontos/es o los más viejos o los más notables del pueblo griego; a este sufijo se agrega logos, logia o tratado, grupo de conocedores. Por ello, la gerontología se define como "ciencia que trata de la vejez.

Así también se recoge en el diccionario de la Real Academia Española. La gerontología es un campo científico con una perspectiva interdisciplinar en el tratamiento de los temas y de los problemas que afectan al proceso del envejecimiento."⁵

⁴ Microsoft ® Encarta ® 2007. © 1993-2006 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

⁵ www.psicologia-online.com/monografias/4/gerontologia.shtml - 30k -

Históricamente, la gerontología es una disciplina joven que a pesar de que Metchikoff utiliza el término en su sentido actual desde 1903, se ha desarrollado, prácticamente, en la segunda mitad del siglo XX.

La vejez ha sido abordada en los textos antiguos: así como señala Lehr (1980), en el Antiguo Testamento se destacan las virtudes que adornan a las personas mayores, su papel de ejemplo o modelo, así como de guía y enseñanza.

Como ocurre en otras disciplinas, es en la filosofía donde se puede encontrar claros antecedentes de la gerontología. Así Platón, presenta una visión individualista e intimista de la vejez, resalta la idea de que se envejece como se ha vivido y de la importancia de cómo habría que prepararse para la vejez en la juventud. Así pues, Platón es un antecedente de la visión positiva de la vejez, así como de la importancia de la prevención y la profilaxis.

Por el contrario, Aristóteles presenta lo que se podría considerar unas etapas de la vida del hombre: la primera, la infancia; la segunda, la juventud; la tercera- la más prolongada-, la edad adulta, y la cuarta, la senectud, en la que se llega al deterioro y la ruina. Considera a la vejez como una enfermedad natural.

Estas dos visiones antagonistas y contradictorias de la vejez, que se dan ya en Platón y Aristóteles, van a verse representadas a todo lo largo de la historia del pensamiento humano. Así por ejemplo Cicerón sigue la idea positiva de Platón; y Séneca sigue la línea de pensamiento de Aristóteles.

Pero si se habla del comienzo de la investigación científica en gerontología, tenemos que hablar del siglo XVII, y en concreto de Francis Bacon, con su trabajo *History of Life and Death* (Historia de la vida y de la muerte). En este texto, Bacon plantea una idea precursora que se cumpliría tres siglos después, a saber, que la vida humana se prolongaría en el momento en el que la higiene y otras condiciones sociales y médicas mejorasen.

La gerontología tiene un doble objetivo:

- Desde un punto de vista cuantitativo, la prolongación de la vida.
- Desde un punto de vista cualitativo, la mejora de la calidad de vida de las personas mayores (dar más vida a los años).

Según Laforest (1991) las tres características principales de la gerontología son:

- La gerontología es una reflexión existencial, pertenece a lo humano en cuanto tal.
- Es, asimismo, una reflexión colectiva. Debido a los fenómenos demográficos de los dos últimos siglos, ya no es sólo el individuo el que envejece sino también, la sociedad.
- Y es esencialmente multidisciplinaria.

Posteriormente al estudio de la gerontología, existe una rama más específica relacionada con la salud de las personas mayores, la geriatría, estas personas en virtud de su edad, requieren tratamientos especiales y por ello se hace necesario el estudio del tema.

2.5 Geriatría

Especialidad médica que se ocupa de las enfermedades de los ancianos y de su tratamiento. El interés creciente por la geriatría se debe al incremento progresivo del número de ancianos en la sociedad. Este fenómeno se debe a los progresos médicos y sociales, que han elevado la esperanza de vida en occidente.

Se espera que la población anciana se incremente aún más en las próximas décadas, especialmente los mayores de 85 años.

En 1978 se empezó a recomendar oficialmente en occidente la integración de la geriatría en la formación de los médicos. En muchos países, entre ellos España, la geriatría es una especialidad reconocida oficialmente. En los hospitales se han desarrollado unidades y servicios geriátricos, y se han establecido clínicas geriátricas para pacientes ambulatorios. La mayoría de los problemas específicos de los ancianos son irreversibles, porque van implícitos en el envejecimiento; sólo son tratables.

El problema más grave de los ancianos es el deterioro intelectual. En 1980 se calculó que un 10% de los pacientes mayores de 65 años presentaban un deterioro mental grave. No obstante, esto no es siempre inevitable: el envejecimiento no ha de llevar implícitos la demencia, la confusión, la depresión, las alucinaciones etc. El deterioro intelectual es reversible en un 20% de los casos. Las alteraciones de la glándula tiroides, las alteraciones del sueño, las depresiones producidas por la muerte de seres queridos, las enfermedades metabólicas e infecciosas y los efectos secundarios de algunos tratamientos son causas tratables de alteración mental. Esta última causa es muy importante: los ancianos toman una media de trece medicinas diferentes cada año. Muchos de estos fármacos interactúan entre sí, presentan efectos tóxicos, o se metabolizan más despacio en los mayores, aumentando el riesgo de interferir con las funciones mentales. Todo médico que trate a un anciano debe tener presentes estos problemas.

Las alteraciones mentales del anciano también pueden ser debidas a fenómenos irreversibles, como la degeneración cerebral enfermedad de Alzheimer. Este padecimiento no tiene cura; su curso es variable y conduce a la muerte después de 5 a 10 años. Una situación similar se produce por accidentes vasculares cerebrales de repetición (véase apoplejía).

Los ancianos son más susceptibles a las enfermedades que se padecen a cualquier edad. Lo demuestra su mayor riesgo de muerte tras padecer simples gripes o enfriamientos.

Por último, las enfermedades progresivas acaban afectando con mayor intensidad a las personas de edad: cardiopatías (corazón), artrosis, artritis, diabetes mellitus, glaucoma, cataratas. El envejecimiento y debilitamiento del sistema inmune facilita la mayor incidencia de enfermedades cancerosas en los ancianos.

Otro aspecto por analizar es la jubilación y los programas de beneficio social que tiene un porcentaje significativo de personas de la tercera edad es que son una opción para minimizar el impacto de la edad y cubrir algunas de sus necesidades básicas.

2.6 Programas de Beneficio Social

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativa, no dineraria, no acumulable ni sustituible en dinero, que brinda el empleador al trabajador por si o por medio de tercero, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo

Además de este principio guía, hay otras generalizaciones que son aplicables y se deben tener en cuenta:

1. Es conveniente realizar encuestas o sondeos de opinión, previos a la implementación de cualquier plan, para ahorrar gastos innecesarios.
2. La organización como tal, debe contemplar las necesidades individuales, pero en forma grupal, evitando y hasta favoreciendo la libre elección.

3. El beneficio habrá de tener una cobertura tan amplia como sea posible. La organización establece planes de acuerdo a las necesidades de la mayoría de sus empleados.
4. Beneficio Vs. Obligación: se deberá evitar que los empleados consideren a estos beneficios como una obligación de la empresa.
5. Evaluación de los Costos: los costos de los planes de beneficios son muy elevados, se deben planificar y calcular con anticipación y considerar las necesidades reales de los empleados.

- **Beneficios de un programa Social**

Los beneficios procuran traer ventajas, tanto para la organización como para los empleados y también extenderse a la comunidad.

Para la organización:

Eleva la moral, lealtad, productividad y el bienestar del empleado, reduce la rotación y el ausentismo, facilita el reclutamiento y retención del trabajador y disminuye el costo unitario del trabajo, demuestra las directrices y propósitos de la empresa hacia los empleados, reduce molestias y quejas, promueve relaciones públicas con la comunidad.

Para los empleados

Ofrece ventajas no monetarias, asistencia para solucionar problemas personales, aumenta la satisfacción en el trabajo, contribuye al desarrollo personal y al bienestar individual, ofrece medios para mejorar las relaciones entre los empleados, reduce sentimientos de inseguridad, ofrece oportunidades adicionales de asegurar el status social, ofrece compensación extra, mejora las relaciones con la empresa, reduce las causas de insatisfacción.

- **Relación entre los programas de beneficio social y las necesidades humanas**

Los planes de beneficios sociales se relacionan con ciertas necesidades del ser humano que las empresas buscan cubrir para que los empleados logren la satisfacción de las necesidades, tanto higiénicas y ambientales como motivacionales.



- **Programas de Protección**

Pensiones

Los planes de pensiones tienen por objeto proveer de ingresos a aquella parte de la población que, habiendo prestado sus servicios a la sociedad por intermedio de una organización, ya no puede hacerlo por circunstancias que lo inhabilitan, como pueden ser: la edad, la incapacidad física, etc...

La Ley regula las formas de reconocimiento de estos factores y las formas de pago del servicio de pensiones.

Cafetería

La justificación de un restaurante en la compañía radica en la mejora de la nutrición y consecuentemente en la moral de los empleados, e indirectamente en su productividad.

Vivienda

La vida hogareña de los empleados tiene un efecto en el desempeño del trabajo. Por lo tanto, es necesario que los directivos colaboren con sus empleados cuando ellos necesiten asegurarse de una vivienda, de esta manera el empleado estará concentrado y será más estable en el trabajo cuando se sienta seguro de tener un lugar propio y digno para él y su familia.

Comisariatos

La institución del viejo almacén de la compañía, en donde a los empleados se les pagaba en especie, tiene muy pobre reputación. Se justifica tan solo cuando no hay otros almacenes disponibles para comprar.

Servicios Médicos

Que la compañía brinde servicio médico se justifica en función de:

Los servicios prestados por la comunidad son limitados.

La clínica médica puede proveer al grupo de servicios a más bajo precio que los cobrados por los médicos privados.

La preocupación particular de las empresas por la salud de los empleados, da como resultado una mejora en las condiciones de salubridad de la población empleada por la empresa.

Servicio educativo de los empleados

Este es un tipo de programa de beneficio para los empleados, que es de mutuo interés, tanto para ellos como para la compañía.

Programas recreativos

Todas las personas necesitan una diversión ocasional. Los eventos de carácter recreativo crean una atmósfera de informalidad a través de los contactos y las relaciones establecidas. Los empleados no solamente hacen contacto con sus pares, sino también con los miembros de la dirección, en un clima que está menos afectado por la inflexibilidad de las relaciones de la cadena de mando.

- **Criterios para el planeamiento de servicios y beneficios sociales**

Los criterios son los factores que pesan relativamente en la ponderación sobre el programa. Entre ellos: Costos del programa, capacidad de pago, necesidad real, poder del sindicato, consideración sobre impuestos, relaciones públicas, responsabilidad social, reacción de la fuerza de trabajo.

2.7 Jubilación

Momento en la vida de la persona en que cesa de trabajar y comienza a percibir una pensión.

El cese de la actividad laboral o empresarial puede deberse a la edad o imposibilidad física del trabajador. En la mayoría de los países, la edad de jubilación es de 65 años. Sin embargo, en los países más industrializados se tiende cada vez más a anticipar la edad de jubilación; esto ha provocado un aumento de las suscripciones de planes de ahorro y de pensiones a nivel privado.

La jubilación está perdiendo su clara delimitación frente a las demás fases de la vida (infancia, adolescencia y edad adulta). En numerosos países se desarrollan programas de actividades para la tercera edad, en los que se desempeña un nuevo período de aprendizaje, ha provocado que varios autores hablen de una 'segunda infancia'. Por otro lado, la mejor calidad de vida y las mayores expectativas de vida han llevado a algunos autores a distinguir la tercera edad de la 'cuarta edad', etapa que hoy hace referencia a aquellas personas con edades muy avanzadas que sufren un mayor deterioro físico y psíquico.

2.8 Pensiones

Provisión para el pago de cantidades mensuales a las personas mayores. Las primeras pensiones de jubilación que pudieron obtener los trabajadores se dieron en Francia a principios del siglo XIX, en Inglaterra en 1812 y en Alemania en 1873. El sistema público de pensiones se extendió a otros países europeos y a Estados Unidos a comienzos del siglo XX.

Actualmente existen cuatro tipos de sistemas de pensiones. El más importante es el sistema público, que predomina en casi 130 países como parte del sistema de seguridad social.

La financiación de este sistema es muy variada: por regla general, parte de los beneficios concedidos por el Estado del bienestar provienen de los impuestos, con cargo a los presupuestos generales, y el resto procede de las cotizaciones a la seguridad social que realizan los empresarios y/o los trabajadores, que pagan una cuota en proporción a su salario.

El segundo tipo de sistema es aquel que está financiado por completo por los empresarios, algunas veces gracias a pequeñas contribuciones de los trabajadores, destinadas a los empleados que han trabajado para el empresario durante un determinado periodo de tiempo; incluye pensiones financiadas tanto por los empresarios privados como por las instituciones públicas. El tercer tipo de pensiones deriva de fondos establecidos por sindicatos, empresas y otras instituciones a favor de sus miembros. Suelen ser fondos cuantiosos y están administrados por un actuario, que decide cuánto se ha de pagar y en qué plazos, y por un experto financiero encargado de garantizar el crecimiento del fondo a largo plazo. El cuarto sistema es el de pensiones privadas en su totalidad, en el que cada trabajador se encarga de cotizar a un fondo de pensiones privado con el fin de garantizarse una renta mínima cuando alcance la edad de retiro. Se puede hablar también de un sistema mixto, en el que se entremezcla el sistema público y el privado”

Ahora que se ha comprendido la existencia de las pensiones y sus clasificaciones, se vuelve interesante describir que la pensión que percibe el docente de la Facultad de Ciencias Económicas proviene del Plan de Prestaciones y por esa razón se describe a continuación.

2.9 Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

El Plan de Prestaciones es el producto de esfuerzo de personas que preocupadas por el mejoramiento de la institución y sus trabajadores crean en enero de 1966, mediante el Acta 911, el Sistema de Previsión Social, considerado uno de los mejores planes de prestaciones del país, que por su costo la empresa privada no está dispuesta a contenerlo. Durante 40 años ha pagado las prestaciones y cumplido con todos los beneficiarios, desde hace dos años este dejó de ser obligatorio por lo que deja en manos del trabajador la decisión de afiliarse y con ello gozar de todos sus beneficios,

Para cumplir con el otorgamiento de los beneficios cuenta con los ingresos constituidos de la siguiente manera:

- Aporte del patrono, 33.78% del sueldo mensual de cada uno de los trabajadores afiliados,
- Aporte del trabajador afiliado de 10.58% de su sueldo mensual.
- Intereses que devengan las reservas.
- Intereses de los préstamos otorgados y otros.

Para su administración el Plan cuenta con una Junta Directiva integrada por un Representante Titular y Suplente del Consejo Superior Universitario, del Rector, de los Trabajadores Docentes, de los Trabajadores Administrativos y de los Trabajadores Jubilados, así como un reglamento interno que establece los mecanismos de funcionamiento.

- Pensión por invalidez total en caso de accidente o enfermedad, equivalente al 100% del sueldo (vitalicia) y pensión por invalidez parcial equivalente al 50% del sueldo.
- Pensión a sus huérfanos equivalente al 40% de su sueldo.
- Pensión a la viuda o viudo, pensión a sus padres en el caso de que el trabajador sea soltero, equivalentes al 40% de su sueldo.

- Seguro de vida por Q10,000.00
- Compensación económica a la suma de tantos salarios como años trabajados, siempre que nos sea mayor de Q10, 000.00 cada sueldo que se paga por cada año laborado. (independientemente de la indemnización).
- Préstamo hasta por 10 salarios, en cada 48 meses plazo y 16% interés sobre el sueldo.
- Pensión vitalicia por jubilación al alcanzar la edad de retiro y tiempo de servicio, hasta un máximo de Q. 10,000.00

2.10 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. -IGSS-

El objeto primordial de la seguridad social, es el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado sólo por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población.” (Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto No. 295 del Congreso de la República 30 de octubre de 1946)

Prestaciones en Salud

En el Área de Prestaciones en Salud, el Instituto cuenta con los siguientes Programas

- Programa de Enfermedad y Maternidad
- Programa de Accidentes

- Área de Rehabilitación por Accidente - por Enfermedad
- Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia -I.V.S-
- Atención Materno Infantil

Asistencia Médica

Se entiende por asistencia médica el conjunto de exámenes, investigaciones, tratamientos, prescripciones intervenciones médico quirúrgicas y otras actividades que correspondan a los Programas de Prestaciones del Instituto, los cuales deben poner a la disposición del individuo y en consecuencia de la colectividad, los recursos de las ciencias médicas y otras ciencias afines que sean necesarios para promover, conservar, mejorar o restaurar el estado de salud, prevenir específicamente las enfermedades, y mantener y restablecer la capacidad de trabajo de la población. (Art. 1 Acuerdo 466 de JD).

Beneficios:

El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad
- c) Enfermedades generales
- d) Invalidez
- e) Orfandad
- f) Viudez
- g) Vejez
- h) Muerte (gastos de entierro)
- i) Los demás que el reglamento determine (Art. 28. Decreto No. 295 del Congreso de la República).

Programa de Enfermedad Maternidad

En el Área Metropolitana cuenta con el Hospital General de Enfermedades, de Nivel IV de Especialidades, el cual es de referencia para toda la República.

Este Hospital cuenta con las siguientes especialidades:

- Medicina interna
- Cardiología
- Neurología
- Gastroenterología
- Hematología-Oncología
- Dermatología
- Endocrinología
- Reumatología
- Nutriología
- Servicio de Infectología
- Servicio de Hemato Oncología
- Servicio de Nefrología
- Neurocirugía
- Cirugía de Abdomen
- Cirugía de Colon y Recto
- Diálisis Peritoneal Hemodiálisis
- Cirugía General
- Cirugía Plástica
- Cirugía de Tórax. Cirugía Oncológica
- Unidad de Trasplante Renal: donador vivo, donador cadavérico
- Cirugía Vasculat

Programa de Accidentes

El Programa de Accidentes tiene cobertura en todos los departamentos de la República de Guatemala, teniendo para el área departamental hospitales, consultorios y clínicas para la atención de dicho programa.

Programa de Invalidez, vejez y sobrevivencia

Este programa está orientado a brindar a sus beneficiados atención en estos tres casos, en esta sección se incluye la información específica de cada una.

Invalidez

Cuando una persona es declarada discapacitada o inválida.

Grados de Invalidez: existen tres (3) grados de invalidez, los cuales son calificados por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades de la Institución.

Vejez

Para tener derecho a pensión por vejez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Haber pagado al programa un mínimo de 180 contribuciones
- b) Haber causado baja en su relación laboral
- c) Haber cumplido la edad mínima que le corresponda

Sobrevivencia

Para que los sobrevivientes, tengan derecho a pensión al fallecer el asegurado, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Que el afiliado haya pagado un mínimo de 36 meses de contribuciones dentro de los 6 años inmediatos a la muerte.

- b) Que al momento de fallecer el asegurado, ya hubiera tenido derecho a pensión por vejez
- c) Que al momento de fallecer el asegurado, estuviera recibiendo pensión por invalidez o vejez.

IMPORTANTE: Entre uno de los beneficios del Programa IVS, está el pago de prestación por fallecimiento del afiliado.

Cuota Mortuoria

Uno de los beneficios del Programa IVS, es el pago de la Cuota Mortuoria, en caso de fallecimiento de los Afiliados.

Beneficiarios:

En caso de fallecimiento de los beneficiarios, también existe dicha prestación, debiendo completar los requisitos del 1 al 5 anteriores. En el caso de beneficiarios hijos menores de edad, la cuota mortuoria es válida hasta la mayoría de edad (18 años). En el caso de beneficiarios hijos incapacitados, la prestación es válida sin importar la edad.

Programa Voluntario

Cuando un asegurado ha contribuido por lo menos durante 12 meses en los últimos tres años (36 meses), y por cualquier circunstancia deja de ser asegurado obligatorio, y todavía no califica para ser cubierto por el programa IVS, tiene la oportunidad de continuar asegurado de manera voluntaria. Pagará mensualmente una contribución del 5.5% que incluye la cuota patronal y la cuota del trabajador para el programa. La contribución voluntaria permite mantener el derecho de gozar las pensiones que otorga el programa, pero no da derecho a gozar de atención médica

2.11 Colegio de Profesionales de las Ciencias Económicas

La razón Social del Colegio, desde el año 1951 a la fecha es COLEGIO DE ECONOMISTAS, CONTADORES PÚBLICOS Y AUDITORES Y ADMINISTRADORES DE EMPRESAS, y la razón comercial desde 1995 es COLEGIO DE PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Actividades del Colegio

- Carrera pedestre
- Caminata familiar
- Congresos
- Premio Mejor Trabajo de Tesis
- Profesional Destacado Bodas de Oro y Plata en el Ejercicio de su Profesión y Veinte años de Docencia.
- Acto de Juramentación

Cuotas

Cuota ordinaria. La pagan mensualmente los colegiados, actualmente es de Q.22.00

Timbre Profesional de Ciencias Económicas: El 2 de agosto 2002, entra en vigencia el nuevo Reglamento de la Ley del timbre, las cuales tienen como objetivo fortalecer el Plan de restaciones y como fin, el ampliar la cobertura y los beneficios. Estableciéndose una cuota mínima en Q.40.00 mensuales; y un pago obligatorio de Q.20.00 mensuales (cuota seguro de vida), adicional al 1% de sus ingresos afectos.

- **Prestaciones que otorga el Colegio de Profesionales**

- Pensión por Jubilación Q. 1,500.00 (Artículo 41)

- Seguro de Vida Q. 30,000.00 (Artículo 31)

- Pensión por Invalidez Temporal o Permanente (cuota mensual máxima)

- Q. 1,500.00

3. METODOLOGÍA

En este capítulo se presentan los pasos necesarios para la culminación de la investigación, en el se tocan temas como el sujeto y objeto de la investigación, el problema, los objetivos, la población, los métodos y técnicas, y el procedimiento utilizado.

3.1 Sujeto y Objeto de la Investigación

La autora del presente informe es docente de la Facultad de Ciencias Económicas y por esa experiencia observó que algunos de los compañeros están por jubilarse y surge la pregunta, ¿Estarán preparados para su retiro?,

Para poder dar respuesta a esta interrogante toma el papel de sujeto de la investigación, la autora del presente documento, y el objeto de estudio son los docentes que laboran en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.2 Problema

Definición

La forma en que las personas se adapten a la situación de jubilado o retirado, va a depender de varios factores; uno de ellos es el nivel de preparación para este acontecimiento y también las características de personalidad, como la flexibilidad para aceptar las nuevas situaciones, cuales son sus niveles de iniciativas y la claridad para la elaboración y ampliación del proyecto de vida.

Esto se agrava si se analiza que el docente al jubilarse no cuenta con preparación financiera, psicológica, física ni social para enfrentar los cambios para el retiro y las etapas subsiguientes a la misma y tampoco existen programas que preparen al futuro retirado para este acontecimiento.

Delimitación:

El estudio se realizó durante el año 2008 y parte del 2009, se tomó como unidad de análisis a los docentes la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.3 Objetivos

Con la identificación del problema surge la idea del estudio, cuyo objetivo general es:

Crear una propuesta integral desde los diferentes puntos de vista (psicológico, social, físico y económico) que puedan preparar al personal docente para el momento de su retiro y para las etapas posteriores a la misma.

Los objetivos específicos del estudio son:

- Efectuar un diagnóstico de los beneficios que actualmente recibe el personal docente jubilado.
- Diseñar un programa integral para la desvinculación de la relación laboral del Recurso humano Docente de la Facultad de Ciencias Económicas de La Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Determinar los costos que implica la creación y ejecución de la propuesta.

3.4 Población y muestra del estudio

La Facultad de Ciencias Económicas cuenta con un número aproximado de 400 docentes, Las personas objeto de estudio son aquellas que forman parte de la carrera docente, para el cálculo se utilizó la siguiente fórmula.

Donde

N = Número total de docentes

P = probabilidad de ser encuestado

Q = probabilidad de no ser encuestado

I = error

Z = 1.96

$$n = Z_{\alpha}^2 \frac{N \cdot p \cdot q}{i^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 400}{0.05^2 (400 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

Total: 198 docentes.

3.5 Métodos y Técnicas

Para la realización de la investigación se empleó el método científico, en sus tres fases, indagadora (en el momento que surge el problema), demostrativa (con la recolección y tabulación de la información se validan o se rechazan las hipótesis) y expositiva, (da inicio con la elaboración del presente documento, su aprobación, hasta su subsecuente publicación y el examen privado de tesis). Adicionalmente el método analítico, para lograr ver la relaciones entre las diferentes variables y el objeto de estudio; el método sintético para lograr que las diferentes ideas y conceptos adquiridos se resumieran en un documento que expresara el fondo de las mismas. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta, y la entrevista, observación directa, síntesis y lectura.

La función de las encuestas y de las entrevistas fue la recopilación de la información.

La observación directa coadyuvó a tener un panorama mayor del problema y a obtener una percepción integral del tema y del problema.

La síntesis y la lectura auxiliaron a la conformación del marco teórico, y a sintetizar la información obtenida para la redacción del informe.

Los instrumentos empleados fueron fichas, boletas de encuesta y entrevista.

3.6 Procedimiento

1. Determinación del tema a investigar
2. Revisión de teoría relacionada con el tema
3. Elaboración del plan de investigación
4. Aprobación del plan de investigación
5. Selección o determinación de la muestra, conformada por docentes
6. Realización de los instrumentos para recopilar la información

Encuesta denominada “BOLETA DE ENCUESTA DOCENTE” con el fin de buscar información que revelara, si en efecto el docente está preparado para el retiro y las etapas subsiguientes y si considera la necesidad de un programa de carácter integral para el efecto. Instrumento conformado por 24 items.

Además se diseñaron tres entrevistas una para cada uno de los representantes que forman parte de la dirección de las siguientes instituciones: Colegio de Profesionales de las Ciencias Económicas, integrada por 14 items; otra para el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos, 16 items; y para el Centro de Atención Médico Integral para Pensionados y Jubilados –CAMIP- que consta de 17 items. (ver anexos, paginas 105, 108 y 111)

7. Aplicación de instrumentos a los docentes de la Facultad.
8. Visita y entrevista a las siguientes instituciones: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS- en especial al Centro de Atención Médico Integral para Pensionados y Jubilados -CAMIP-, Plan de Prestaciones de la

Universidad de San Carlos de Guatemala y Colegio de Profesionales de las Ciencias Económicas, para obtener información de las prestaciones que otorgan al docente.

9. Tabulación y análisis de la información obtenida.
10. Elaboración del informe final que incluye la propuesta del “Programa de Preparación integral para la Desvinculación de la Relación Laboral del Recurso Humano Docente de la de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala”
11. Por último se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía consultada y los anexos en donde se encuentran material e instrumentos utilizados en la investigación.

4. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

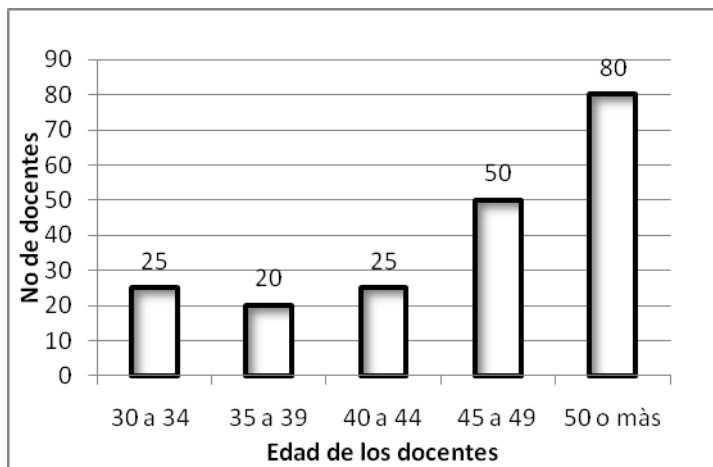
A continuación se presentan los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados en la investigación, estos fueron: Encuesta docente, boleta de entrevista al representante del Plan de Prestaciones, Colegio de Profesionales y Centro de Atención Médico Integral –CAMIP-

4.1 Resultados Obtenidos en la Encuesta Docente

De los 200 encuestados, el 72.5% pertenece al sexo masculino y el 27.5% al sexo femenino. Con relación al estado civil el 47.5% se encuentran solteros y 52.5 casados.

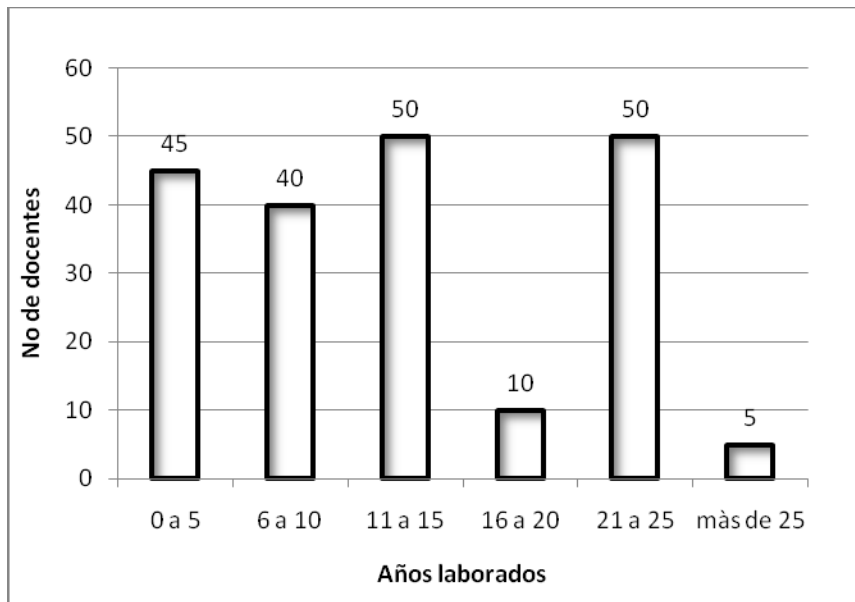
Gráfica 1

Rango de edad de los docentes



Fuente: "Encuesta Docente"

La gráfica muestra que un 65% de los encuestados se encuentran comprendidos dentro de un rango de edad mayor a los 45 años, esto es importante analizarlo porque la salud conforme pasan los años se deteriora; además, el 20% de los docentes son mayores de 50 años y se aproximan al retiro por la edad.

Gráfica 2**Años de laborar en docencia universitaria**

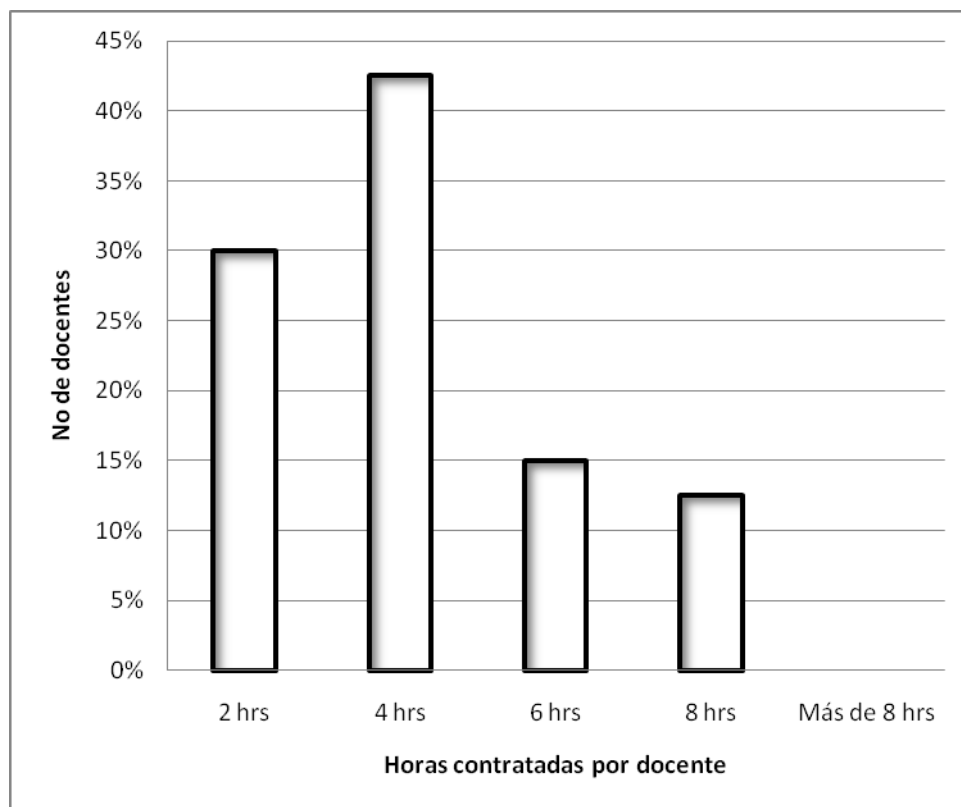
Fuente: Encuesta Docente

Según muestra la gráfica No 2, un 27% de los docentes tienen más de 21 años de laborar en enseñanza, (suma de columna 5 y 6).

El grupo que tiene más de 25 años de trabajar todavía tendría opción a empezar el programa para poder enfrentar el proceso de jubilación y los cambios que conlleva la nueva vida de jubilado.

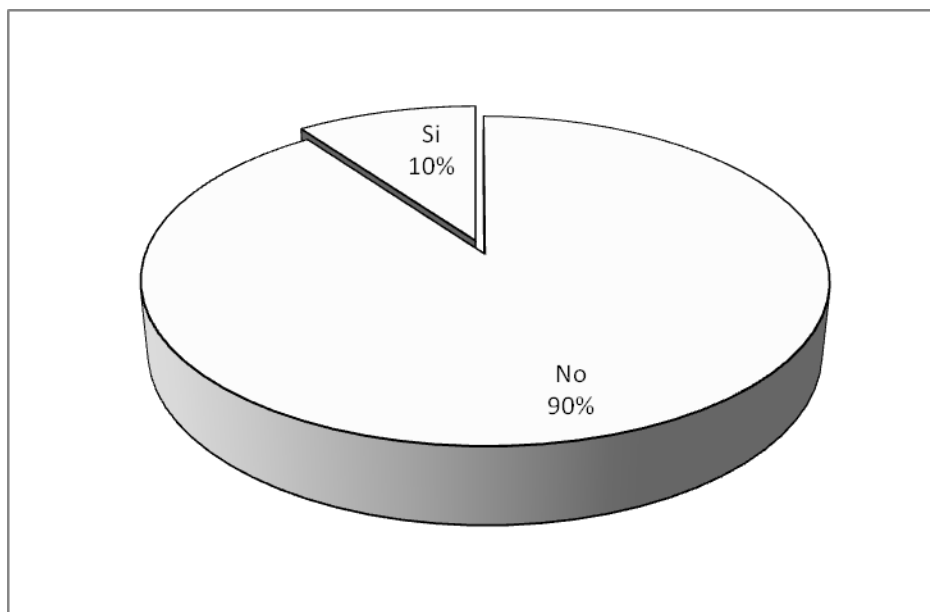
Existe también una tendencia homogénea de contratación de personal en la Universidad, únicamente el período (de 16 a 20 años) fueron contratados muy pocos docentes.

Gráfica 3
Horas asignadas en la Facultad de Ciencias Económicas



Fuente: Encuesta Docente

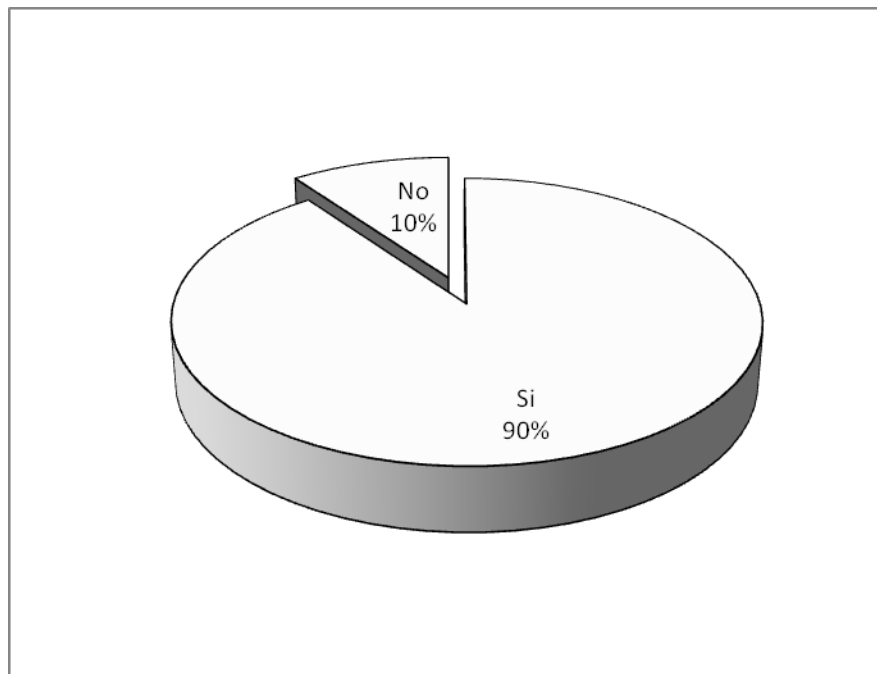
La razón de esta gráfica es la búsqueda de la relación existente entre el número de horas laboradas para la Facultad y la jubilación por percibir. Como se puede observar el 30% de trabajadores tienen solamente dos horas, el 42.5% tendrá acceso a jubilarse con un promedio de 4 horas, si se suman los dos rubros, el 67.5% tendrán jubilaciones otorgadas menores o iguales al 50% del salario total al que podrían optar a percibir si tuvieran tiempo completo (8 horas). Se puede inferir que la mayor repercusión de este aspecto es a nivel económico, lo que afecta la calidad de vida del docente jubilado.

Gráfica 4**Existencia de un programa de capacitación que lo prepare para el retiro**

Fuente: Encuesta Docente

La mayoría de los encuestados refieren que no existe un programa de capacitación con ese objetivo, lo que existe es una prestación o pensión que percibe el jubilado que le otorga una opción financiera para subsistir y solventar las necesidades básicas.

Del 10% que respondió afirmativamente, solamente una persona profundizó y argumentó que ha recibido este tipo de capacitación en La Oficina Nacional de Servicio Civil, (entidad del Estado), el resto de personas no ha participado, ni ha recibido charlas referentes al tema.

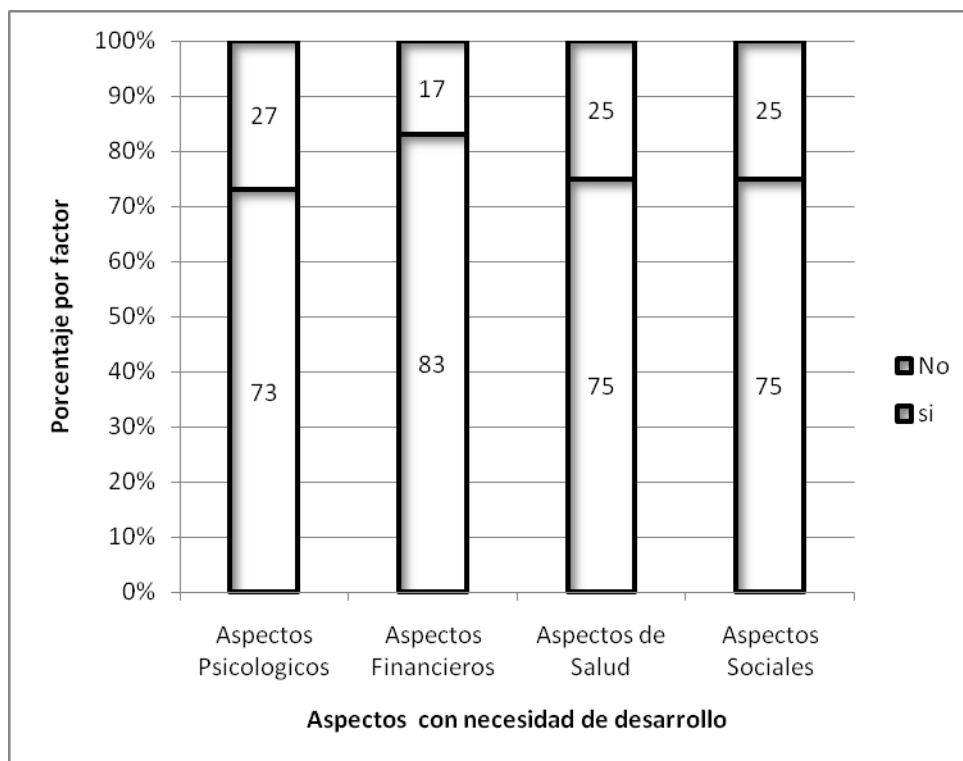
Gráfica 5**Necesidad de la existencia de un plan de preparación para el retiro**

Fuente: Encuesta Docente

Esta pregunta es básica para verificar si es necesario elaborar una propuesta en el capítulo siguiente de esta tesis, y confirma el objetivo del estudio. El 90% respondió afirmativamente, ellos consideran que sí es necesaria la creación de un programa que los prepare integralmente para el momento de su retiro.

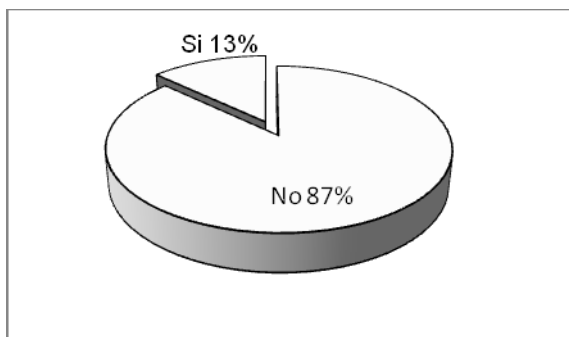
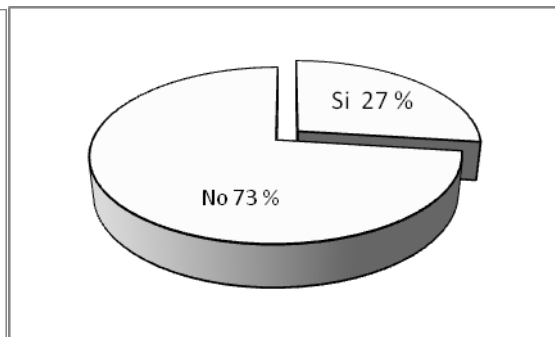
Gráfica 6

Áreas en los que se necesitan prepararse para enfrentar el retiro



Fuente: Encuesta Docente

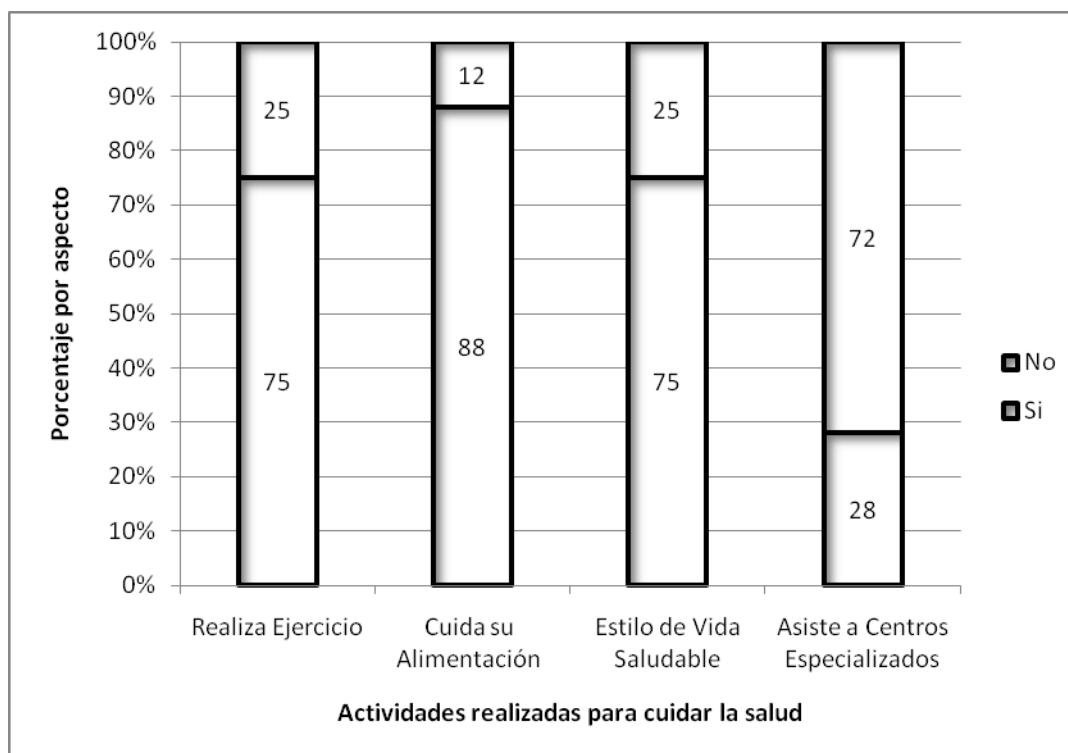
Cabe mencionar que todos los aspectos observados en la gráfica 6 son mayores al 70%, esto indica que la propuesta debe incorporar esas áreas. Sin embargo, la mayor preocupación es el aspecto financiero, que le permita en el futuro solventar sus necesidades básicas, para que el docente tenga calidad de vida durante su retiro, lo necesario es que se le prepare en forma integral.

Gráfica 7**Docentes que consumen tabaco****Gráfica 8****Docentes que consumen bebidas Alcohólicas****Fuente: Encuesta Docente**

Al observar ambas gráficas, se analiza que es importante que dentro del programa se incluyan temas de prevención del uso y abuso de alcohol, tabaco y otras drogas, para sensibilizar sobre los daños que provocan estas sustancias y determinar los factores de riesgo y de protección asociada, para evitar el uso y abuso de drogas.

Gráfica 9

Actividades realizadas para cuidar el cuerpo de los daños ocasionados por la edad

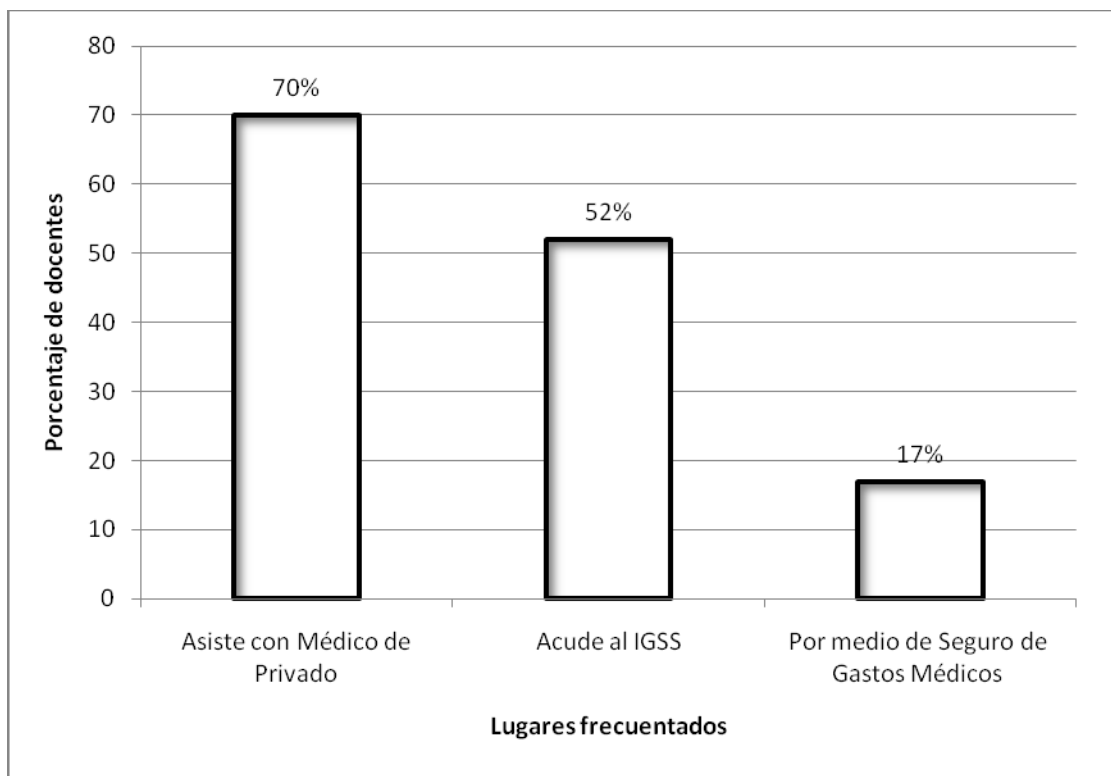


Fuente: Encuesta Docente

La mayoría de los encuestados refiere cuidarse, sin embargo una minoría asiste a centros especializados, por lo que puede inferirse que no aplican la medicina preventiva.

Gráfica 10

Lugares a donde acude el docente en caso de enfermedad

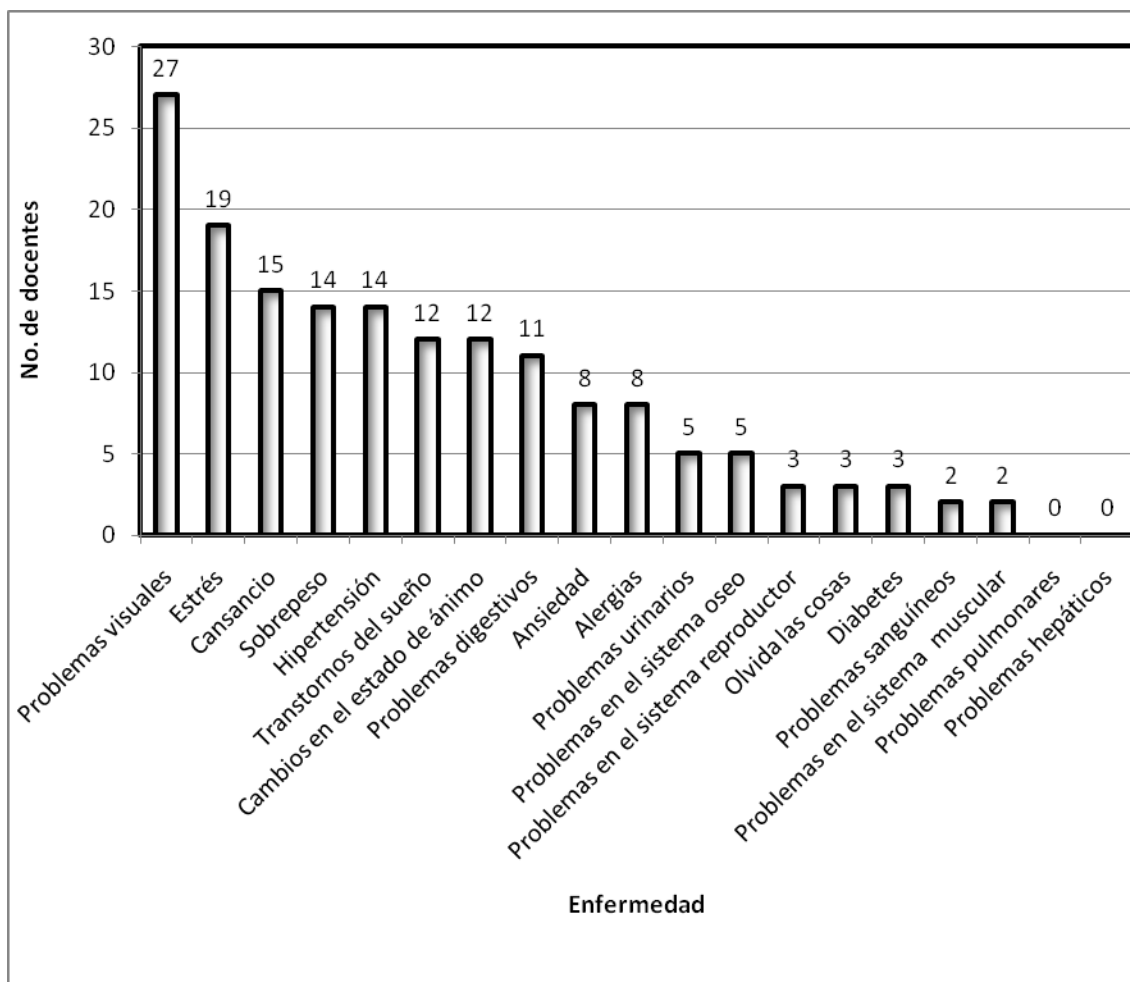


Fuente: Encuesta Docente

Como se puede observar en la gráfica 10, el 70% de los encuestados asisten con médico privado, un 52% acude al IGGS y un 17% indicó que cuenta con un seguro de gastos médicos.

Esta gráfica refleja que el 52% de los empleados asisten al IGGS y que en el futuro se esperaría que fueran atendidos por Centro de Asistencia Médico Integral para el Pensionado -CAMIP-, que es el centro a donde acuden los futuros pensionados (jubilados) de la Universidad de San Carlos.

Gráfica 11
Patologías padecidas por los docentes

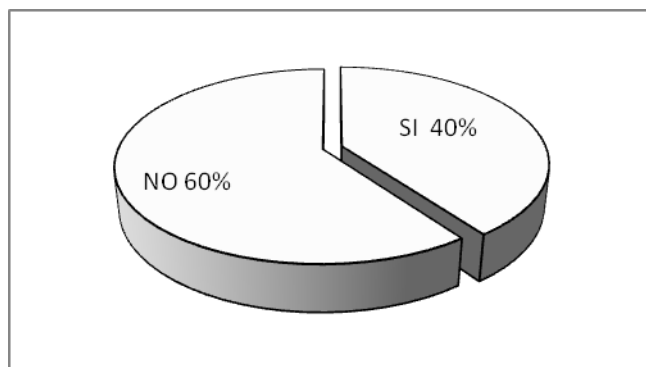


Fuente: Encuesta Docente

Como se puede observar en la gráfica 1, los problemas de la visión son evidentes y la segunda patología encontrada es el nivel de estrés, seguido de cansancio, sobrepeso, e hipertensión, un detalle interesante es que el sobrepeso promueve el desarrollo de la hipertensión y refleja también problemas cardíacos. Posteriormente, como problemas encontrados están los cambios en el estado de ánimo y trastornos del sueño.

Gráfica 12

Preparación de la familia para enfrentar el proceso de retiro del docente



Fuente: Encuesta Docente

Respuestas dadas por los docentes

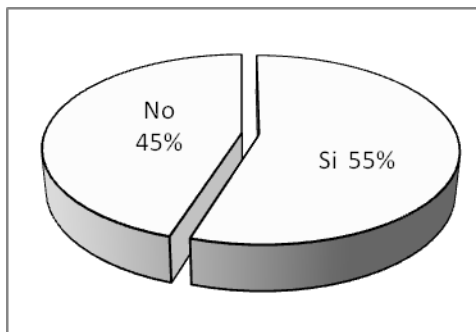
“Por dedicarme a otras actividades profesionales.”
“Se tiene lo suficiente”
“Por solvencia económica y permanencia en el hogar.”
“Solo económicamente”,
“Todos trabajan y no dependen económicamente de mi.”
“Existe comunicación.”,
“Estamos dispuestos a enfrentar los cambios.”,
“Platicamos de actividades que vamos a realizar de jubilados.”
“Tenemos fondos y planes de retiro”
“Platicamos del tema estamos haciendo planes desde hace años para el retiro.”,
“Asumiendo las responsabilidades.”,
“Anímicamente si.”
“Empezando a estar más tiempo con la familia.”

Fuente: Encuesta Docente

Un 40% de los docentes encuestados piensan que la familia si está preparada para enfrentar el retiro, las respuestas tienen una tendencia a ver solamente lo económico y la utilización del tiempo disponible, cuando el tema es mucho más amplio. Existe una permanencia definitivamente mucho más prolongada en el hogar, siendo necesario organizar y armonizar la vida fuera del trabajo.

Gráfica 13

Preparación psicológica para enfrentar el retiro



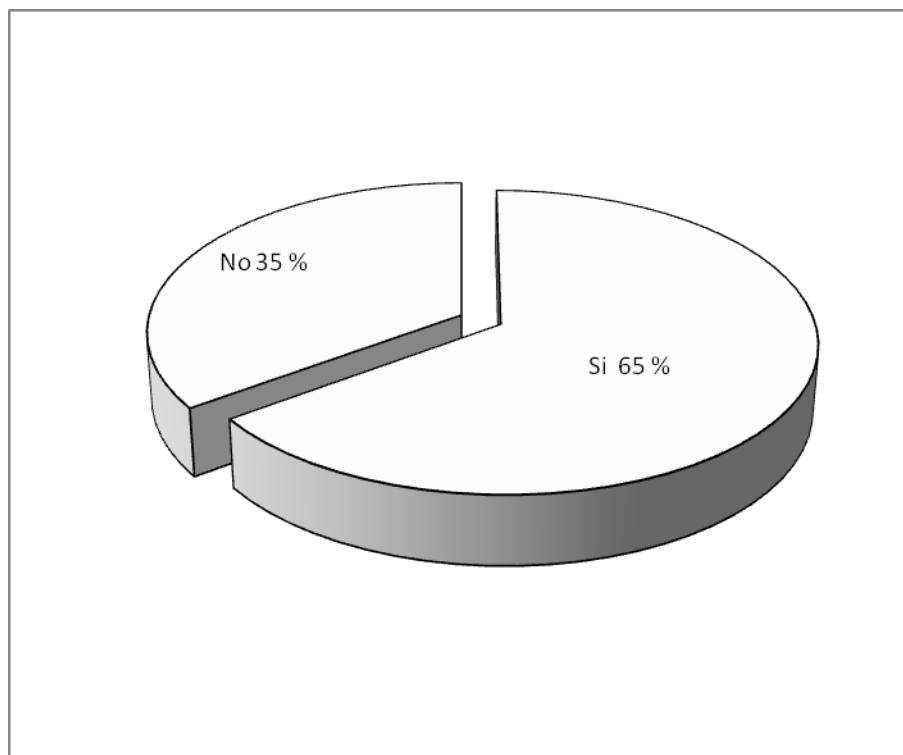
Fuente: Encuesta Docente

El 55% de los encuestados argumenta estar preparado psicológicamente para el retiro y al preguntar sobre la manera en la que se han preparado, se reciben respuestas como las siguientes:

“Aceptando la realidad.”
“Preparándome para una nueva ocupación profesional.”
“Me puedo dedicar a otras cosas que ahora no hago por falta de tiempo”
“Tengo excelente autoestima”
“Creo que la edad solamente es una condición biológica.”
“Porque permanezco trabajando en mi profesión en otro lugar.”
“Porque es un proceso al que hay que adecuarse como tal.”
“Si porque sociabilizo, participo en actividades para permanecer ocupado”

Fuente: Encuesta Docente

Es evidente que el 45% los docentes, no tienen idea sobre las enfermedades a las cuales se exponen por la edad, como se pudo observar en el capítulo 2, para mencionar algunos ejemplos, se puede llegar a tener depresión como consecuencia de un sentimiento de inutilidad, producido por no trabajar; se pierde la autoridad que otorga el puesto, “Ya no es nadie” y de la noche a la mañana ya no hay a quien dar órdenes, la costumbre de permanencia fuera de la residencia durante horario específico de trabajo, crea cierto delirio de encierro y de querer salir y no se tiene a donde, “ me siento como león enjaulado” .

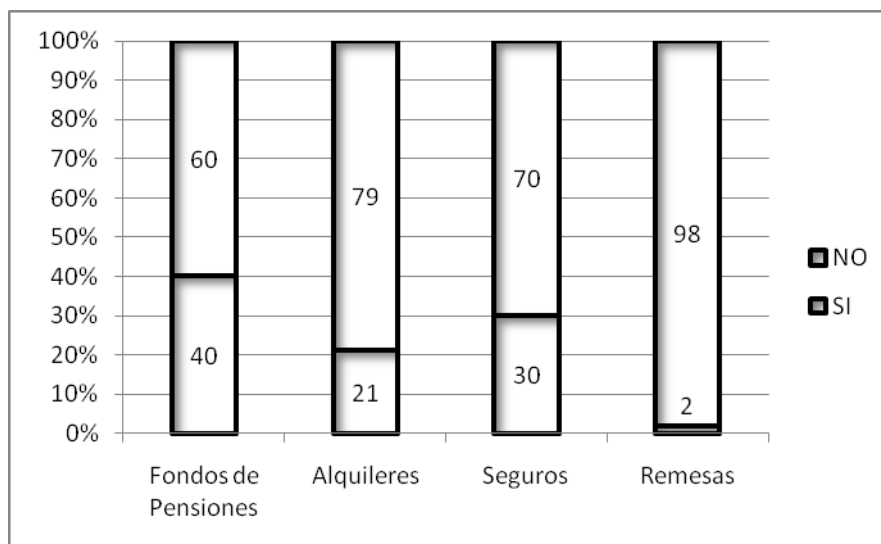
Gráfica 14**Conocimiento del Plan de Prestaciones de la Universidad**

Fuente: Encuesta Docente

Un 65 % respondió afirmativamente, se deduce que la mayoría conoce el Plan de Prestaciones, porque le es debitado de sus cheques o por lo menos saben que les otorga algunos beneficios a futuro. Pero existe un buen porcentaje que a pesar de lo mencionado, no lo conoce a fondo y muestran interés en recibir información del mismo.

Gráfica 15

Preparación financiera para enfrentar el retiro

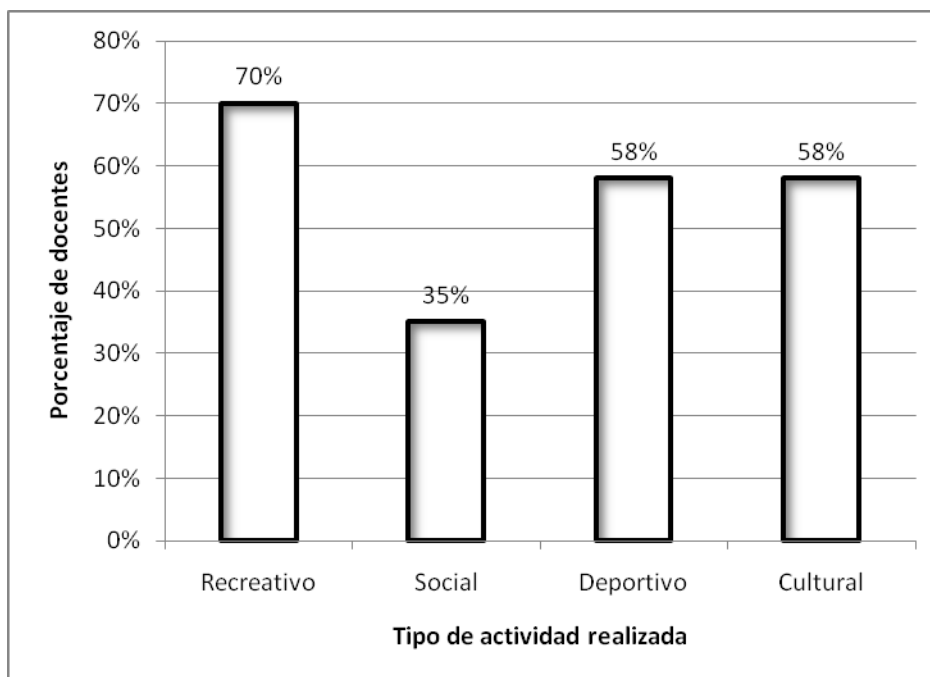


Fuente: Encuesta Docente

La razón de esta gráfica es verificar si los docentes tienen la capacidad de solventar sus necesidades básicas estando jubilados; ahora hay que tomar en cuenta que la preparación financiera por medio de la obtención de fondos de pensiones que otorgan los bancos como un producto financiero, refleja cierta holgura económica. Esto no es de sorprender si se toma en cuenta que los profesionales de la Facultad laboran en otra institución y por eso logran permanecer laborando solamente dos o cuatro horas en la Universidad, (67% según la gráfica 3). Aquí hay que hacer notar que un retirado de la Universidad de San Carlos, tiene derecho a jubilación por medio del Plan de Prestaciones, por parte del Colegio de Profesionales y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-.

Gráfica 16

Tipo de actividad que realiza el docente



Fuente: Encuesta Docente

Como se puede observar en la gráfica 16, la actividad preferida de los docentes, se relaciona con la recreación, son personas alegres que buscan la mejor manera de divertirse sanamente, con familia y amigos. Es de recordar que existen lugares recreativos que son parte de la Universidad, como Finca La Sabana en Escuintla, Club Deportivo Los Arcos y el Estadio la Revolución, donde pueden hacer ejercicio y además descansar un poco.

Las preguntas que a continuación se presentan fueron formuladas con la finalidad de crear una propuesta que involucre la opinión de los docentes.

Cuadro 3

Temas sugeridos para el programa de preparación para la desvinculación laboral

Aspectos económicos	Aspectos físicos salud	Aspectos psicológicos	Aspectos socio familiares
Reinserción en otros ámbitos laborales	Medicina preventiva	Autoestima	Formas de Comunicación
Procedimiento para la tramitación de las diferentes jubilaciones	Importancia de los seguros médicos familiares	Como enfrentar los cambios de manera positiva al retirarse	Confianza en pareja
Fondos Privados de Pensiones	El Seguro Social	Prevención y manejo del estrés	Armonía familiar
Plan de Prestaciones de la USAC		Forma de expresar las emociones	Como hacer amigos
Preparación y seguridad financiera.		Relaciones humanas	Unión familiar
Importancia del ahorro para el futuro		Importancia de la existencia de motivadores para conservar la vida	La soledad
Financiamiento		Importancia de la sexualidad	Dinámica familiar
Inversiones financieras		Higiene y salud mental	Vida en pareja
Alianzas estratégicas		Cambios en las diferentes etapas de la vida	Comprensión familiar
Importancia del presupuesto		Prevención de las enfermedades en el adulto mayor	
		Depresión	

Cada uno de los temas anteriormente anotados son importantes, La mayor preocupación de los docentes es el aspecto económico porque de ella depende que sean cubiertas sus necesidades básicas.

El nivel psicológico puede ayudar al docente a asimilar y adaptarse a los nuevos cambios, hay elementos como la comunicación y las relaciones humanas, la depresión, el estrés son básicos, el grado de madurez de estas personas es importante y por la falta de conciencia de todas las patologías a nivel psicológico que se pueden sufrir.

El tema relacionado con la salud hace imprescindible mencionarlo dentro del programa para que el nuevo jubilado permanezca con una mejor calidad de vida y logre prolongar sus capacidades físicas en virtud del detrimento físico,

El problema del aspecto familiar consiste en la adaptación al cambio que conlleva para la familia la permanencia del nuevo jubilado, también las relaciones sociales son importantes con vecinos grupos de ex compañeros etc.

4.2 Resultados de la Boleta de Entrevista Aplicada al Representante del Plan de Prestaciones

El Plan de Prestaciones tiene 43 años de existencia y está siendo administrado por una junta integrada por: dos representantes del Consejo Superior Universitario, quienes ocupan el papel de Presidente de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones. Dos representantes del Rector (secretarios de la Junta) dos representantes de docentes, de jubilados, trabajadores administrativos y servicios; en el año 1993 se crea la Junta Administradora del Plan y su respectivo reglamento.

La forma en la cual se capitaliza el Plan de Prestaciones es por medio del excedente de los ingresos sobre los gastos efectuados en un año, pero también se reciben otro tipo de ingresos como los intereses de los préstamos otorgados y los que devengan las reservas.

Las prestaciones que se brindan a los trabajadores son:

- Pensión por invalidez total en caso de accidente o enfermedad, equivalente al 100% del sueldo, (vitalicia) y pensión por invalidez parcial equivalente al 50% del sueldo.
- Pensión por orfandad equivalente al 40% del sueldo.
- Pensión a su viuda o viudo, pensión a sus padres en caso de que el trabajador sea soltero, equivalente al 40% de su sueldo.
- Compensación económica igual a la suma de tantos salarios como años trabajados. Siempre que ella no sea mayor a Q.10,000.00 (independiente de indemnización)
- Préstamos hasta por 10 salarios, en 48 meses plazo y el 16% de interés sobre el sueldo.
- Pensión vitalicia por jubilación al alcanzar la edad de retiro y tiempo de servicio.

Los requisitos que se deben llenar para tener derecho a jubilación son: el cumplimiento de la suma de edad más tiempo de servicio. Deben de brindar un total de 85 puntos más 20 años mínimos de contribución al Plan de Prestaciones y el monto máximo a recibir en concepto de jubilación es de Q. 10,000.00.

La Universidad de San Carlos aporta al Plan de Prestaciones un 33.78% sobre el sueldo (este tiene la función de indemnización) y el docente un 10.58%.

Una de las dificultades que ha presentado el Plan es relacionado con el déficit, en tal virtud el Consejo Superior Universitario nombra una Comisión Técnica

conformada por decanos, representantes de los docentes jubilados, trabajadores administrativos, Plan de Prestaciones, Departamento Jurídico y de Auditoría, para evaluar las decisiones financieras y así poder salir adelante y no presentar una posible quiebra.

Por el momento no se tiene previsto un incremento al monto que perciben los docentes jubilados. Sin embargo, cada 5 años existe una revisión obligatoria que se realiza para verificar la necesidad de ajustes.

Se considera la necesidad de preparar al empleado para el momento de su retiro inclusive en el área social, cultural y de recreación, todas estas áreas eran cubiertas por un programa que existió entre el 2001 y el 2003, era dirigido por un trabajador social que realizaba la función de preparar actividades de tipo social (excursiones), cultural (como por ejemplo un grupo de teatro), educativo, físico (tai chi), entre otras.

En caso de fallecimiento existe una declaración de beneficiarios que requiere que el empleado llene un formulario donde deja escrito quienes desea que sean amparados en el área de orfandad, seguro de vida y viudez.

En caso de enfermedad no existe ningún tipo de seguro médico que cubra el Plan de Prestaciones. La base legal sobre la cual recae la preparación de programas integrales para el jubilado es el Artículo 7 del Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala que en su literal S, reza lo siguiente:

Atribuciones de la junta: Promover e impulsar programas en beneficio de los pensionados y beneficiarios del Plan, incluyendo actividades de carácter social, cultural, y recreativo.

Los jubilados son atendidos en las oficinas del área del Plan de Prestaciones.

Resultado de la Boleta de Entrevista Aplicada al Representante del Colegio de Profesionales

El Colegio de Profesionales posee un plan de prestaciones para sus afiliados y las prestaciones que brinda el Colegio de Profesionales son las siguientes:

- Ayuda post mortem hasta por Q.30,000.00
- Pensión por invalidez temporal o permanente hasta por Q. 1,500.00
- Pensión por jubilación, máximo Q.1,500.00

Los requisitos que debe cumplir un colegiado para tener acceso a las prestaciones son:

- Presentar certificación de colegiado activo.
- Copia de cédula de vecindad.
- Constancia de que cotizó al plan de prestaciones como mínimo cinco años, en cualquiera de las formas que indican los Artículos 9 y 11 del Reglamento de la Ley del Timbre Profesional, extendida por la Administración del Timbre Profesional.
- Solicitud del otorgamiento de pensión por retiro firmada por el profesional interesado o su representante legal con poder específico.
- Carta de la institución o empresa de cese de labores.
- Certificación de partida de nacimiento original o copia legalizada por un notario.
- Declaración jurada ante Abogado y Notario de haber cesado labores en el ejercicio de la profesión.(Artículo 44 del Reglamento)
- Dos fotografías tamaño cédula.
- Declaración de ingresos (Artículo 13)

Todo colegiado que reciba pensión por jubilación deberá obligatoriamente

acreditar anualmente en el mes de enero, su supervivencia, en la sede del Colegio de Profesionales de Ciencias Económicas.

No existe una comisión específica para atender a los jubilados, pero son incorporados a las diferentes actividades, como por ejemplo tienen derecho de asistir a todas las actividades de aniversario.

Los pagos que tiene que realizar el docente son los siguientes:

El Timbre Profesional tiene una cuota mínima en Q.40.00 mensuales; y un pago obligatorio de Q.20.00 mensuales (cuota seguro de vida), adicional al 1% de sus ingresos afectos. (Honorarios profesionales, o salarios mensuales y beneficios económicos adicionales que perciban por su trabajo en el sector privado y en los organismos del Estado y sus entidades autónomas, semiautónomas y descentralizadas, existe además una cuota ordinaria que es pagada mensualmente de Q.22.00.

Además, es importante recalcar que no poseen ningún programa de capacitación dedicado a la preparación para la jubilación. Pero se considera de importancia capacitar al docente para el momento de la jubilación, en todos los aspectos, pero con prioridad en aspectos psicológicos y físicos y sociales.

4.4 Resultados de la Boleta de Entrevista Aplicada al Representante del Centro de Atención Médico Integral-CAMIP-

La principal función de CAMIP es atender a los pacientes jubilados y beneficiarios de jubilados o contribuyentes que han fallecido, tanto de la iniciativa privada como del Estado, desde el punto de vista médico y brindarles la posibilidad de distracción tanto física como mental dentro de sus instalaciones.

Brinda servicio en las especialidades de: Reumatología, Ginecología, Cardiología, Traumatología, Neurología, Medicina Interna, Medicina General, Fisiatría, Odontología, Psicología, Urología y Dermatología. Servicios complementarios como Trabajo Social, Farmacia, Enfermería, Admisión, Servicios Contratados, Comunicación Social y Relaciones Públicas.

El horario de atención es de 8:00 a 16:00 hrs

En primer lugar a nivel interno otras unidades de la institución al realizar exámenes de laboratorio, Rx. etc, Además se obtienen servicios de laboratorios privados a través del sistema de Servicios Contratados. Los requisitos para poder ser atendido por CAMIP es ser Jubilado o Jeneficiario acreditado ante el Instituto e inscribirse en el CAMIP.

Diariamente atiende un promedio de 600 personas, semanalmente 3,000 personas y mensualmente 15,000 personas aproximadamente. Además se cuenta con un Centro de día que brinda cursos de: costura, ajedrez, thai chí, aeróbicos, arreglos forales, dibujo, pintura, guitarra, arreglos navideños, lumet, panadería, cerámica, baile, richeleu, velas, filigrana, bordado en tela y en listón entre otros, puesto que los cursos cambian cada tres meses, hay que asistir en horario de 8:00 a 12:00 una vez por semana. Muchos de los jubilados asisten ocasionalmente.

Algunas de las muchas deficiencias que tiene CAMIP para atender a la población son: la falta de personal médico, no contar con laboratorio y área de Rx propia, Área física. Dentro de las principales enfermedades que presentan los pacientes están: diabetes mellitus, hipertensión arterial, enfermedades pépticas y osteomusculares, glaucoma, etc.

La institución no cuenta con ningún programa particular para preparar al jubilado para el momento de su retiro. Algunas de las actividades y talleres con los que cuenta CAMIP a nivel de terapia ocupacional son costura, cerámica, ajedrez,

Se considera de importancia que se prepare a las personas para el momento de su retiro. En todos los aspectos, psicológicos, físicos de salud y sociales.

Se recomienda que a nivel de salud se le imparta temas o conferencias relacionadas con el conocimiento general de las condiciones de los jubilados y de las enfermedades que les afectan con mayor frecuencia.

A nivel psicológico hay que preparar al futuro jubilado con temas como el estilo de vida que les espera y la transición que se dará al momento de jubilarse. En el ámbito social se deja a discreción los diferentes temas a desarrollar dependiendo de la política y filosofía empresarial.

Las delegaciones de CAMIP son:

Centro de Atención Médica Integral para Pensionados –CAMIP-
Dirección: 14 av. y 4ª. calle zona 12 Colinas de Pamplona

Centro de Atención Médica Integral para Pensionados – CAMIP
BARRANQUILLA-

Dirección: Calle Mariscal Cruz 11-71 zona 5

Consulta Externa La Autonomía

Dirección: Diagonal 12 0-03 zona 9

5. PROGRAMA DE PREPARACIÓN INTEGRAL PARA LA DESVINCULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

A continuación se desarrolla una propuesta basada en los resultados obtenidos en el estudio realizado y en cuatro ejes fundamentales, preparar al docente para su retiro desde el punto de vista económico, social, psicológico y físico.

5.1 Presentación de la Propuesta

Este programa busca preparar al docente de una manera integral, para el retiro provocado por su jubilación.

Se basa en cuatro ejes fundamentales, siendo estos: el aspecto físico, psicológico, económico y social.

Su metodología se basa en conferencias y talleres donde se exponen los diferentes temas y subtemas que son de relevancia dentro de los ejes.

También es necesario mencionar que el programa esta a cargo del Departamento de Planificación (unidad que en la actualidad tiene bajo su responsabilidad las diferentes capacitaciones que se brindan al docente de la Facultad de Ciencias Económicas) así como la evaluación y seguimiento del programa, conjuntamente con el personal del Plan de Prestaciones (ente dictaminado por el Reglamento de Plan de Prestaciones para la preparación del jubilado).

5.2 Objetivos

Objetivo General

Sensibilizar y reflexionar sobre la situación de cambio que implica, la culminación del ciclo laboral y la transición hacia una nueva etapa de vida, contribuyendo con el ajuste y la satisfacción personal del individuo, para que desarrolle una vida autónoma e independiente, que favorezca las relaciones interpersonales, tanto familiares, como sociales que le permitan mantener un estilo de vida saludable.

Objetivos Específicos

- Sensibilizar a los trabajadores, a sus cónyuges e hijos sobre el derecho y la necesidad de prepararse adecuada y eficazmente para vivir con dignidad, equilibrio, plenitud y calidad de vida la etapa de la jubilación.
- Proporcionar información y orientación con relación a las enormes potencialidades que encierra esta nueva etapa de la vida en cuanto a, salud integral, el bienestar personal y la integración familiar y social.
- Ofrecer diversas opciones para la organización de su propia vida en el empleo del tiempo libre de un modo creativo, activo y posibilitado de nuevas oportunidades de vida.

5.3 Ventajas

- La posibilidad de lograr una mejor adaptación psicosocial al cambio.
- Disminuir la ansiedad y estrés ante la jubilación.
- Crear una dinámica positiva que facilite el paso desde la actividad laboral al ocio.
- Facilitar la interacción y cohesión grupal para el acompañamiento de este proceso.

5.4 Justificación

A nivel institucional en la actualidad no se cumple con el Artículo 7 del Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala en su literal S, reza lo siguiente:

Atribuciones de la junta: Promover e impulsar programas en beneficio de los pensionados y beneficiarios del Plan, incluyendo actividades de carácter social, cultural, y recreativo.

La Universidad se encuentra consciente de la necesidad de este proyecto, pero en la actualidad solamente tiene un carácter de preparación financiera.

Con la implementación de la propuesta se esperan beneficios tanto a nivel institucional como personal.

A nivel institucional se espera contar con docentes equilibrados mentalmente, si esto se logra también se obtienen trabajadores físicamente más saludables, con un estado anímico estable y no con estados depresivos continuos y que realicen sus actividades con la satisfacción del deber cumplido, eso los convierte en personas más efectivas. Se sabe que el recurso humano y su conocimiento es el elemento más importante de la institución y por ello es que hay que motivarlos. Los docentes son empleados que han dejado toda una vida al servicio de la docencia universitaria formando a los nuevos profesionales de nuestra sociedad y debe dignificárseles, lamentablemente el ser maestro es una de las labores menos reconocidas y todas las personas se acercan a la vejez, es un hecho inevitable.

Otro beneficio consiste en evitar una alta rotación en los puestos de trabajo, en virtud de que existen docentes que al momento de abrirles las puertas en otro tipo de institución con una oferta de empleo que represente una mejora salarial, se van, porque no existe un incentivo a futuro que los detenga, llevándose consigo toda la experiencia y la inversión en la preparación de los mismos en la

carrera docente.

Dentro de los beneficios a nivel personal, que se esperan con la implementación del proyecto están: el crear un sentimiento de seguridad y estabilidad laboral, porque le permite al docente visualizar el futuro con una jubilación. Una empresa que transmite a los trabajadores el interés por su bienestar, no solo presente sino futuro (hay que recordar que dentro de las teorías de Maslow la seguridad ocupa el segundo lugar).

La preparación para la jubilación permitirá prevenir sus efectos negativos y permitir que el sujeto pase de la instancia productiva, al plano creativo, para mantener su sentimiento de identidad, su autoestima y readecuar su proyecto de vida a la nueva situación.

Son muchos los factores a tener en cuenta, como la salud, economía, familia, amistades, actividades deportivas y recreativas que realiza, o si tiene o considera incorporarse a otras ocupaciones. Esto hace que cada futuro jubilado tenga una actitud positiva.

¿Por qué preparar al docente en el aspecto psicológico?

El cambio abrupto que representa la interrupción de la actividad puede provocar algunos trastornos, como son: sentimientos de preocupación, ansiedad, inquietud, inutilidad y confusión que en muchos casos ocasiona la pérdida de la autoestima.

Es sabido que el trabajo es el eje que articula y estructura la vida de las personas y por ende de la sociedad en su conjunto. El trabajo tiene una posición central en la vida de los individuos y estos, se llegan a desarrollar en la faz personal, familiar y social debido al trabajo y a los resultados que se obtienen de éste.

La vida es cambiante y supone pasar de una etapa biológica y emocional a otra etapa. Cada una de estas etapas tiene características, contenidos, intereses, limitaciones y posibilidades que le son propias.

Con independencia de los años que se tengan, para cualquier individuo acostumbrado a estructurar su vida alrededor de la actividad laboral, "a la que dedica gran parte de su tiempo y energías", le es difícil abandonarlo.

¿Por qué preparar al docente en el campo físico?

El paso del tiempo marca la edad cronológica y está determina las edades de la niñez, adolescencia, juventud, adulto y adulto mayor.

Lamentablemente en la tercera edad o adulto mayor, se puede observar que el detrimento a nivel físico es grande, menguan las capacidades físicas por naturaleza y además empiezan a existir enfermedades a nivel crónico. Entonces se busca con la preparación física, lograr que a pesar de estos cambios se permitan prolongar por más tiempo sus habilidades y capacidades para que mantenga su independencia y una mejor calidad de vida.

¿Por qué preparar al docente en el plano económico?

En la actualidad la Universidad por medio del fondo del Plan de Prestaciones permite estar preparado para el momento del retiro, a nivel económico. Esto muestra que la Universidad si se preocupa por la preparación del docente para este momento, sin embargo las condiciones económicas, el alto costo de vida, el precio de la canasta básica, la inflación etc., provocan en el ambiente una inseguridad en este campo y cualquiera mencionaría que "ahora no hay dinero que alcance", no se diga si se tienen que comprar medicamentos y pagar un techo donde vivir.

¿Por qué preparar al docente en el aspecto social?

En el plano social, el proyecto tiene que construir y contemplar acciones cuya direccionalidad debe ser contrarrestar los mitos y las visiones negativas que existen sobre los adultos mayores, como la etapa improductiva o pasiva. Al mismo tiempo crear condiciones para que el jubilado o retirado participe y reflexione sobre la nueva situación y las implicaciones de la misma.

Esto resulta comprensible si se considera el valor asignado al trabajo en nuestra cultura, este es generador de identidad personal y laboral, al mismo tiempo, sostenedor de la estima individual y social.

El ser humano se internaliza a través de un proceso complejo de socialización, en el que son parte la familia, la cultura, la educación y los ámbitos sociales económicos en los que se interactúa.

Las amistades y la familia son un gran apoyo al jubilado, pero en ocasiones esto puede crear conflictos por el cambio tan radical en el estilo de vida familiar y social derivado de la permanencia absoluta del individuo en casa. Situación a la cual la familia no se encontraba acostumbrada, se tiene un tiempo libre sin límites que en ocasiones no se sabe como ocuparlo de una manera adecuada.

Las personas deben comprender que el tiempo mantiene su dinámica, por ese motivo la cronología se cumple más allá del voluntarismo por detenerla, por ello si se realiza una buena preparación para el momento de la jubilación o el retiro docente esto le va a permitir al profesional ingresar a la adultez mayor de una manera completamente diferente, se trata de visualizar su futuro en forma activa y positiva.

5.5 Metodología

Antes de desarrollar la metodología hay que aclarar dos aspectos, el primero consiste en que el Plan de Prestaciones es el ente encargado legalmente instituido para la función de preparar al empleado para la jubilación y que el Departamento de Planificación está facultado para la realización de las actividades de capacitación, en tal virtud se hace necesario proponer la creación de una plaza en el Plan de Prestaciones, la persona que ocupe este puesto será el encargado de tener estrecha relación entre ambas unidades.

- El Plan de Prestaciones por medio de su representante deberá de programar todas las actividades de tipo social, cultural deportivo etc, que sean necesarias y además de programar los temas de las capacitaciones de los actuales docentes activos de la Facultad.
- El Plan de Prestaciones conjuntamente con el Departamento de Planificación de la Facultad de Ciencias Económicas planificará las fechas de las capacitaciones estando éstas conformadas por cuatro conferencias y dos talleres durante el año, dos temas por cada semestre, como mínimo.
- El Departamento de Planificación buscará a los profesionales que se encargarán de desarrollar los temas que se realizarán en sesiones de trabajo y se llevarán a cabo mediante la exposición por parte del facilitador de los contenidos teóricos de cada uno de los temas, acompañados de dinámicas grupales donde los participantes se distribuirán en grupos de trabajo y discutirán ejercicios, estudios de casos prácticos, apoyados por el facilitador, posteriormente se compartirán en común los resultados obtenidos de los diferentes grupos.

- Dependiendo del tema puede utilizarse variedad de metodologías entre ellas conferencias y talleres que brindan información especializada por medio de trífolios, folletos y pláticas proporcionadas por las dependencias que forman parte del estudio.
- Cuando se traten los temas relacionados con la familia y sociedad, se les debe ofrecer a los trabajadores la posibilidad y la conveniencia de asistir acompañados por algún familiar, principalmente el cónyuge como sujeto importante en la calidad de vida de esta nueva etapa vital, en su defecto un hijo, u otra compañía si alguien lo desea, pero sin forzar la situación.
- Adicionalmente los docentes pueden ser referidos a instituciones que brinden conferencias relacionadas con el tema, como por ejemplo Centro de Atención Médico Integral para Pensionados y Jubilados –CAMIP-
- El Departamento de Planificación estará obligado a verificar y a tramitar la logística de los eventos, como refacciones, material que se brinda a docentes, provisión de equipo a los disertantes etc.
- El Departamento de Planificación será el encargado de realizar la evaluación del curso impartido y de referir un informe posterior al mismo, al Plan de Prestaciones con la finalidad de verificar el alcance obtenido con el mismo.
- El Plan de Prestaciones tramitará la solicitud de fondos destinados para eventos especiales que necesiten ser sufragados.

Para que el Plan de Prestaciones cumpla con el reglamento se hace necesaria la contratación de una persona que planifique las actividades de tipo social, recreativo, cultural y físico con jubilados y de promover las mismas con los docentes activos. Para tal efecto se presenta el perfil necesario para esta persona.

Procedimiento para la creación de plazas nuevas

- Percepción de la necesidad de la existencia de una plaza nueva.
- Redacción de una solicitud para la creación de una plaza con atención al Jefe de Recursos Humanos de la Universidad, amparada por la unidad nominadora
- Se llena un cuestionario para la creación de plazas nuevas y se adjunta la disponibilidad presupuestaria, copia del plan operativo anual, organigramas (estructural, funcional y nominal), copia del manual de organización y de normas y procedimientos y la información de carácter cualitativo y cuantitativo del área donde se ubicará la plaza.
- Posteriormente, el Departamento de Personal realiza una auditoría administrativa, se hace un estudio de tiempos y movimientos, realiza entrevistas a las autoridades o encargados y a la unidad nominadora.
- Se dictamina como procedente o improcedente la creación de la misma.
- Se saca a oposición la plaza, pero si existiera una persona que pueda ocupar la plaza a consideración de las autoridades, se nombra en el puesto.
- Se procede a la firma del contrato.
- El salario mensual de la plaza es de Q. 10,683.90 más Q. 250.00 de Bonificación.

Descripción Técnica del Puesto.

I. Identificación
<p>Título del Puesto: Asistente administrador de proyectos Ubicación Administrativa: Unidad de Plan de Prestaciones Jefe Inmediato Superior: Director Ejecutivo 1 Subalternos: Ninguno Clasificación: 04.15.46 Categoría: Profesional "A" Horas contratadas: 8</p>
Descripción Técnica del Puesto
<p><u>Naturaleza:</u></p> <p>Puesto de carácter administrativo de dirección. Encargado de velar por la planificación y ejecución de las actividades del Programa de Preparación Integral para el futuro docente retirado y las actividades del actual pensionado.</p> <p><u>Atribuciones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitud a Rectoría de presupuesto para eventos especiales. • Planificación y ejecución de viajes a centros turísticos. • Planificación y ejecución de jornadas de salud. • Planificación de actividades culturales como obras de teatro, visitas a museos, formación de un grupo de teatro, etc. • Planificación de talleres de lectura. • Planificación y ejecución de eventos deportivos. • Planificación de conferencias conjuntamente con el Departamento de Planificación de la Facultad de Ciencias Económicas. • Planificación de talleres o cursos específicos de terapia ocupacional tales como floristería, pintura, canto, dibujo, escritura etc. • Solicitar al Departamento de Planificación el resultado obtenido en las hojas de evaluación del curso. <p><u>Relaciones de Trabajo:</u></p> <p>Debe mantener estrecha relación con empleados activos e inactivos, y con las siguientes dependencias, Departamento de Planificación de la Facultad de Ciencias Económicas, I.G.S.S., CAMIP, Colegio de Profesionales de las Ciencias Económicas y con Rectoría, entre otros.</p>

Autoridad:

Ejerce autoridad sobre sus funciones.

Responsabilidad:

Es responsable de las tareas propias del puesto. Además, debe velar por el equipo, mobiliario y útiles asignados para el desarrollo de sus actividades.

II. Especificaciones del puesto**a) Educacionales**

- Licenciatura en Administración de Empresas, de preferencia con estudios en Maestría de Recursos Humanos.

b) Experiencia

- En planificación de actividades y logística de eventos.
- En docencia universitaria

c) Habilidades y destrezas

- Capacidad de planificación y organización
- Excelentes relaciones interpersonales
- Dinámico(a)
- Responsable y ordenado(a).
- Proactivo
- Buena comunicación
- Capacidad para trabajar bajo presión
- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad de expresión (oral y escrita)

d) Otros requisitos

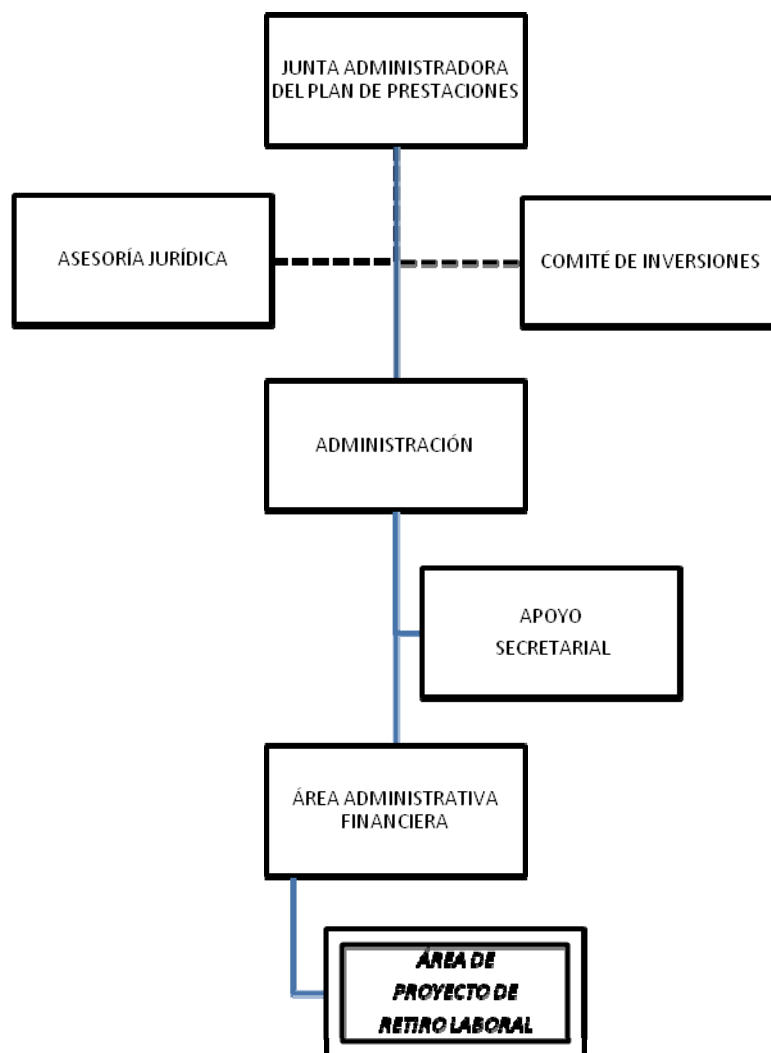
- Pertenecer a la carrera docente
- Colegiado activo

Ubicación de la plaza

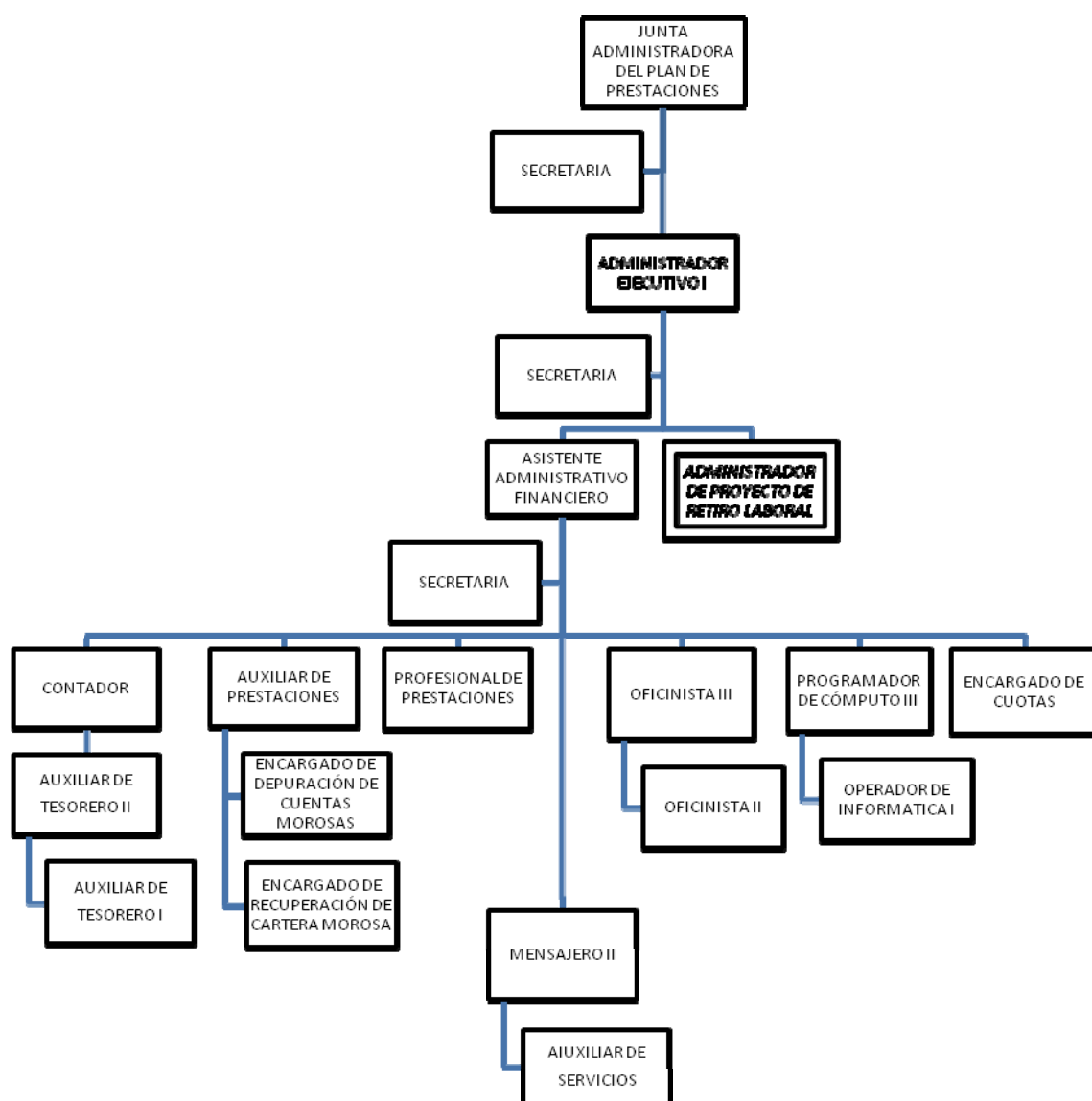
Gráfica 17

Estructura Orgánica

Plan de Prestaciones



Grafica 18
Organigrama Nominal
Plan de Prestaciones



5.6 Contenido Programático Inicial

Cuadro 4
Cédula General de Cursos

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE
PLAN DE PRESTACIONES
DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN

<p>Curso : CICLOS DE VIDA Duración Estimada: 5 horas</p>
<p>OBJETIVO: Que el docente se adapte de una mejor manera al hecho de su jubilación.</p>
<p>CONTENIDO TEMÁTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La tercera edad • Adulto mayor, juventud prolongada • El trabajador ante el hecho de su jubilación
<p>Responsable: Departamento de Planificación</p>
<p>Participantes: Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas</p>

Cuadro 5
Cédula General de Cursos

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE
PLAN DE PRESTACIONES
DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN

<p>Curso: ASPECTOS ECONÓMICO-FINANCIEROS</p> <p>Duración Estimada: 2 horas cada tema</p>
<p>OBJETIVO:</p> <p>Brindar a los docentes información financiera que le ayude a tomar decisiones correctas para tener seguridad financiera en el futuro.</p>
<p>CONTENIDO TEMÁTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reinserción en otros ámbitos laborales El trabajo con horarios flexibles El trabajo compartido que puede resolver también las necesidades de productividad y de un trabajo digno • Alianzas estratégicas, creación de empresas realizando trabajos que le gusten y que le generen ingresos adicionales • Fondos privados de pensiones Importancia, clasificación y utilidad de los fondos de pensiones. • Plan de prestaciones USAC • Preparación y seguridad financiera • Importancia del ahorro para el futuro • Financiamiento • Inversiones financieras • Importancia del presupuesto • Procedimiento para la tramitación de las diferentes jubilaciones
<p>Responsable: Departamento de Planificación</p>
<p>Participantes: Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas</p>

Cuadro 6

Cédula General de Cursos

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE
PLAN DE PRESTACIONES
DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN**

<p>Curso : SALUD</p> <p>Duración Estimada: 5 horas</p>
<p>OBJETIVO:</p> <p>Que el docente modifique su estilo de vida para que pueda permanecer con salud y condiciones físicas óptimas.</p>
<p>CONTENIDO TEMÁTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medicina preventiva <ul style="list-style-type: none"> Nutrición balanceada y control de peso Ejercicios en el adulto mayor Control de enfermedades crónicas, hipertensión y diabetes, vacunación, automedicación Higiene buco-dental Estimulación de la memoria, de la atención y de la concentración, Prevención de trastornos auditivos, visuales, y del cáncer entre otras. • Importancia clasificación y de los seguros médicos familiares • El seguro social <ul style="list-style-type: none"> Beneficios que presta El CAMIP Programa de Invalidez Vejez y Supervivencia
<p>Responsable: Departamento de Planificación</p>
<p>Participantes: Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas</p>

Cuadro 7
Cédula General de Cursos

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE
PLAN DE PRESTACIONES
DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN

Curso : ASPECTOS PSICOLÓGICOS
Duración Estimada: 5 horas
OBJETIVO: Que los docentes se valoren para que puedan permanecer con salud mental.
<ul style="list-style-type: none"> • CONTENIDO TEMÁTICO: • Autoestima y salud mental Sentimientos de inquietud, preocupación y estados depresivos o de ansiedad, inhibición e irritabilidad, pérdida de la autoestima, sentimientos de inutilidad y de confusión, alteraciones del apetito y del ciclo del sueño • Manejo y expresión de las emociones y los sentimientos • Importancia de la sexualidad • Prevención y manejo del estrés • Depresión • Relaciones humanas • Importancia de la existencia de motivadores para conservar la vida • Como enfrentar los cambios de manera positiva al retirarse • Higiene y salud mental • Prevención de las enfermedades psicológicas en el adulto mayor • Cambios en las diferentes etapas de la vida • La actitud positiva como herramienta para enfrentar el retiro • Prevención del uso y abuso de alcohol, tabaco y otras drogas • Prevención de accidentes: en el hogar y en el tránsito • Utilización del tiempo libre: (terapia ocupacional)
Responsable: Departamento de Planificación
Participantes: Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas

Cuadro 8
Cédula General de Cursos

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE
PLAN DE PRESTACIONES
DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN

<p>Curso: Relaciones familiares y sociales</p> <p>Duración Estimada: 10 horas</p>
<p>OBJETIVO:</p> <p>Que los docentes amplíen su medio social y valoren las relaciones y las personas que los rodean.</p>
<p>CONTENIDO TEMÁTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formas de Comunicación • Vida en pareja • Armonía familiar • Confianza en pareja • Comprensión familiar • Unión familiar • La soledad • ¿Cómo hacer amigos? • Impacto en la pareja ante la permanencia del jubilado en el hogar • Dinámica familiar: pareja, hijos, nietos • Participación en la dinámica social: comunidades vecinales, de beneficencias, voluntariados, religiosas, etc

- Participación en los arreglos de la vivienda

- Recreación e intercambio: visitas a lugares recreacionales (Instalaciones deportivas del Colegio de Profesionales Gimnasio, Piscina, Estadio la Revolución, Los Arcos, La Sabana (Escuintla) Instalaciones del IGSS, piscina, viajes, u otros lugares de interés de acuerdo al presupuesto familiar

- Tipos de Recreación
 - Recreación deportiva
 - Recreación artística y cultural
 - Recreación pedagógica
 - Recreación ambiental
 - Recreación comunitaria
 - Lecturas predilectas

Responsable: Departamento de Planificación

Participantes: Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas

5.7 Recursos

- Capacitador
- Diplomas o constancias
- Refacción, almuerzos o cenas (en caso de ser otorgada)
- Instalaciones: Salones pertenecientes a la Facultad de Ciencias Económicas
- Papel bond
- Marcadores de colores
- Pizarra
- Videos
- Equipos para CD'S.
- Material sobre el tema
- Lápices o bolígrafos
- Cañonera
- Fotocopias
- Otros requerimientos a solicitud del facilitador de acuerdo a las dinámicas grupales seleccionadas, tales como tijeras, revistas, recortes, goma, cintas, etc.

5.8 Costo de la Propuesta

El costo primordial fijo de la propuesta es el salario de la nueva plaza, el mismo debe de ser absorbido dentro del renglón 0-11 de la planilla de Universidad y basados en el perfil del puesto debe tener una categoría de profesional, salario mensual: Q. 10, 683.90 más Q. 250.00 de bonificación y con un contrato de ocho horas.

Como se ha descrito, el encargado de impartir estas capacitaciones es el Departamento de Planificación y Desarrollo, esto ayuda a la reducción de costos, por ser un departamento ya formado, y los recursos de pago de salarios, planilla, del personal ya están presupuestados.

En cuanto al costo de material para ser otorgado a cada docente es impreso por solamente con una solicitud al Departamento de Reproducciones.

Los diplomas de participación son impresos por el Departamento de Planificación. Los especialistas disertantes dan adhonorem las pláticas o conferencias.

En cuanto el costo de los recursos materiales, como por ejemplo equipo multimedia, ya lo posee el Departamento de Planificación, así como las instalaciones que pueden ocupar como lo han hecho hasta ahora, con uso de salones de actos y de clases. De los diferentes edificios con los que cuenta la Facultad.

Si por alguna eventualidad existe algún costo este será cubierto por cheques emitidos por Decanatura.

5.9 Evaluación y Seguimiento

El Departamento de Planificación tendrá a su cargo darle seguimiento al programa, a nivel de capacitación, en virtud de la importancia y dimensión del tema y del sistema (conferencia o taller) que se brinde.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE
PLAN DE PRESTACIONES
DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN

EVALUACIÓN DEL CURSO

CURSO: _____ FECHA: _____

Instrucciones: el instrumento tiene como objetivo evaluar el curso impartido. Puede calificarlo de 1 a 5, a mejor calidad mayor número. Marque con una X en el número que a su criterio lo califica.

No	INDICADOR	1	2	3	4	5
1.	Se cumple con el horario asignado para el curso (inicia y finaliza)					
2.	Los temas abordados en el curso responden a lo programado					
3.	Le parece importante y aplicable el contenido del curso					
4.	Se profundiza en el contenido del curso					
5.	El curso responde a sus inquietudes					
6.	El curso está bien organizado y sigue una secuencia lógica					
7.	Se aplican diversas metodologías de enseñanza aprendizaje para impartir el curso: trabajo de grupos, foros, debates, exposición temática y otros que facilita el aprendizaje					
9.	La comunicación docente-estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza					
10	Los materiales sugeridos (bibliografía, documentación, etc.) son apropiados para los propósitos del curso					
11	Los recursos audiovisuales facilitan la comprensión de los contenidos					
12	El disertante expone con propiedad y profundidad los temas					
13	Está satisfecho(a) con el curso recibido					
14	Está satisfecho (a) con la labor del docente					

Observaciones:

5.10 Observaciones

Otro elemento importante, es la creación de las instalaciones recreativas para el empleado universitario. Esto con la finalidad de que el docente tanto activo como jubilado tenga algún lugar a donde ir a recrearse y pasar tiempo con su familia, y pueda sociabilizar con sus colegas e incluso ampliar su grupo de amistades. Algunas razones para pensar en la creación son:

A) Porque no se paga al Instituto de recreación de los trabajadores de la empresa privada de Guatemala –IRTRA-, las correspondientes cuotas debido a que la Universidad no tiene carácter de empresa privada.

B) No se tiene acceso a las instalaciones vacacionales del Estado.

C) Porque existen instituciones que tienen sus propias instalaciones para que el trabajador pueda ir a recrearse los fines de semana, e inclusive durante sus vacaciones.

D) Si se toma en cuenta la cantidad de trabajadores universitarios, tanto personal docente como administrativo activo y jubilado, se cuenta con una planilla lo suficientemente amplia como para considerar su creación.

CONCLUSIONES

1. Se comprobó que los docentes piensan en un 90%, que existe la necesidad de la implementación de un programa integral de retiro que los prepare para este momento en virtud de la inexistencia del mismo.
2. Los docentes expresaron que existe la necesidad de la implementación de un programa de retiro que incorpore áreas de salud, económico financiero, social y psicológico, todas estas áreas sin exclusión y con un porcentaje mayor 70%.
3. Se verificó que las principales actividades predilectas por los docentes es la recreacional y deportiva.
4. Se estipuló que el aspecto que más preocupo a los docentes, es la preparación financiera porque el único beneficio que brinda la Universidad a los docentes es la indemnización y jubilación y el número de horas que labora la mayoría es menor a las cuatro horas.
5. Existe la necesidad de la creación de una plaza dentro del Plan de Prestaciones con la finalidad de cumplir con el Artículo 7 Literal S del Reglamento del Plan de Prestaciones.

RECOMENDACIONES

1. Que el Departamento de Planificación y Plan de Prestaciones con ayuda de las autoridades ejecute el programa propuesto, por medio de conferencias o talleres que ayuden al docente a prepararse con tiempo para su retiro.
2. Que el Departamento de Planificación, organice los cursos de capacitación con temas en las áreas de salud, social, económico y psicológico a fin de capacitar al docente de una manera integral.
2. Que las autoridades de la Universidad, tramiten lo necesario para la creación de un centro recreacional para el trabajador universitario.
3. Que el Plan de Prestaciones realice un estudio económico financiero para verificar si el monto de las pensiones que perciben los docentes, es adecuada y les permite cubrir con sus necesidades básicas y de ser posible que los docentes que tienen el tiempo para laborar les sean ampliados el número de horas en los contratos.
4. Que el Plan de Prestaciones tramite la creación de la nueva plaza de atención al jubilado y empleado activo de la Facultad, con la finalidad de cumplir con el Artículo 7 Literal S del Reglamento del Plan de Prestaciones y que mantenga relación estrecha con las entidades involucradas en el estudio.

BIBLIOGRAFÍA

1. ACUERDO NÚMERO 410 DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL IGSS “**Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad**”, Departamento de Comunicación Social y Relaciones Públicas, Impresos digitales del departamento de Servicio de apoyo IGSS, Guatemala noviembre de 2007, 5000 ejemplares.
2. ACUERDO NÚMERO 1124 “**Reglamento sobre la Protección Relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia**”, Departamento de Comunicación Social y Relaciones Públicas, Impresos digitales del departamento de Servicio de apoyo IGSS, Guatemala noviembre de 2007, 5000 ejemplares.
3. CIFUENTES MEDINA, Edilberto, “**La aventura de investigar: El Plan y la Tesis**” Guatemala C.A., Magna Terra Editores, 2003, 214 pp., il; 25 cm.
4. CHIAVENATO, idalberto, “**Gestión del Talento Humano**” Bogota, D.C. Colombia, Editorial Normos, S.A. 2,004 475 pp.
5. De los Ríos, D; Herrera, J. M.; Letelier y otros (2000). **Paradigmas y competencias profesionales**. En CINDA. Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria. Santiago de Chile: Alfa.
6. **Microsoft ® Encarta ® 2007**. © 1993-2006 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.
7. ORTIZ URIBE, Frida Gisela; María del Pilar, GARCIA NIETO “**Metodología de la Investigación**” México D.F., Limusa, 2000, 158 pp.
8. PILOÑA ORTIZ, Gabriel Alfredo “**Guía Práctica Sobre Métodos y Técnicas de Investigación Documental**, Guatemala, C.A., Litografía Cimgra, 2002, Quinta Edición. 235 pp.
9. **Plan estratégico USAC - 2022** (versión ejecutiva) aprobada por el Consejo Superior Universitario. En su sesión celebrada el 26 de noviembre del 2003, Punto cuarto, del acta No. 28-2003. Página 32

10. ROBLERO, Cesar. **“Técnicas y Proceso de Investigación Científica”**
Guatemala C. A., Litografía Marcagraf., 2,003 Segunda Reimpresión, 177 pp.
11. UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, PECED, **“Guía para la presentación de trabajos de Investigación”** Guatemala, 1991, 153 pp
12. UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, PLAN DE PRESTACIONES, **“Su decisión inteligente de hoy..., es su tranquilidad mañana”** Guatemala 2006
13. www.ecaae.org/nuevositio/index.php?module=pagemaster&PAGE_user_op=viaw_page&PAGE_id...4:4 - 38k –
14. www.gueb.org/motivacion/La-Piramide-de-Maslow - 9k
15. www.lggs.org.gt.
16. www.misrespuestas.com/que-es-el-adulto-mayor.html - 10k -
17. www.psicoactiva.com/cie10/cie1.htm - 24k
18. www.psicologia-online.com/monografias/4/gerontologia.shtml - 30k
19. www.wikilearning.com/tutorial/planes_de_beneficios_sociales_fundamentos_de_los_programas_de_beneficios_a_los.../15710-4 - Páginas similares

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA CREACIÓN DE PLAZAS

INSTRUCCIONES

El propósito fundamental de este cuestionario es obtener la descripción clara y completa de las atribuciones que se asignarán a la plaza que se pretende crear, de tal forma que permita la evaluación y clasificación técnica de la misma, dentro de la estructura actual del **Catálogo de Puestos de la Carrera Administrativa**.

Debe llenarse a máquina, de acuerdo con la información que proporcione el Jefe o Supervisor inmediato de la plaza, así como contar con la firma y sello de la autoridad nominadora.

1. DATOS DE LA PLAZA

Título de la plaza: _____
 Clasificación: _____ Nivel: _____
 Categoría: _____ Escala Salarial: _____
 Salario mensual: _____ Jornada de Trabajo: _____
 Horario: _____ Partida Presupuestaria: _____

Si existe una o varias plazas con similares atribuciones en la Unidad en la que funcionará, identificar cada una con los siguientes datos:

Título de la plaza: _____
 Clasificación: _____ Nivel: _____
 Categoría: _____ Escala Salarial: _____
 Salario de la plaza: _____ Jornada de Trabajo: _____
 Horario: _____ Partida Presupuestaria: _____
 Número de Plaza: _____ Nombre del Trabajador: _____

UBICACIÓN

Dependencia: _____
 Departamento o División: _____
 Unidad: _____ Sección: _____

Administración

Docencia

Investigación

Extensión

Señale las razones que motivan la creación de la plaza: _____

2. DESCRIPCIÓN DE TAREAS QUE SE ASIGNARÁN A LA PLAZA

Esta es la parte más importante del Cuestionario, por lo que se solicita no utilizar palabras ambiguas y solamente si fuera necesario, haga uso de términos técnicos. Inicie con la tarea más difícil y/o en la que empleará más tiempo y finalice con la tarea más sencilla y/o que tomará menos tiempo. Trate de estimar la cantidad de tiempo para cada tarea, o bien, Las que por su naturaleza deberá ejecutar hágalo en forma porcentual en relación a la jornada de trabajo. Si el espacio le es insuficiente, continúe en hojas separadas que debe anexar a este Cuestionario.

TIEMPO	TAREAS
	TAREAS PERMANENTES. (Qué hará, cómo lo hará). Las que por su naturaleza realizará diariamente.
TIEMPO	TAREAS
	TAREAS PERIÓDICAS. (Cómo lo hará). Las que por su naturaleza deberá realizar semanal, quincenal o mensualmente.
TIEMPO	TAREAS
	TAREAS OCASIONALES. (Qué hará, cómo lo hará). Las que por su naturaleza obedecen a causas eventuales y que no se tiene previsto cuándo se van a realizar. Máquinas, equipo, instrumentos, etc., que se operarán para el desempeño de las tareas de la plaza, señalando el tiempo que se empleará en el manejo de cada uno de ellos.

4. RELACIONES

Indique qué otras plazas se afectan como consecuencia de las nuevas atribuciones o reasignación de ellas.

TÍTULO Y NOMBRE DE LA PLAZA AFECTADA	NOMBRE DEL TRABAJADOR
_____	_____
_____	_____
_____	_____

5. REQUISITOS MÍNIMOS

Describir los requisitos que exige la plaza. Los deberes y responsabilidades que se asignarán a la misma, requieren que la persona que se nombre o contrate para ocuparla, posea las características de educación, experiencia y destreza, que se indican a continuación:

EDUCACIÓN: Indique con precisión la educación requerida para la plaza,

Primaria	<input type="checkbox"/>	Nivel Básico	<input type="checkbox"/>	Nivel Medio	<input type="checkbox"/>
Universitaria	<input type="checkbox"/>	Post-Grado	<input type="checkbox"/>	Otros estudios	<input type="checkbox"/>

Indicar qué carrera (a Nivel Medio, Universitario o Post-Grado): _____

¿Se requiere haber concluído la carrera respectiva? SÍ NO

En caso negativo, indique el último año aprobado 1 2 3 4 5 6

EXPERIENCIA: ¿Cuántos meses o años de experiencia mínima son necesarios?

6 meses	<input type="checkbox"/>	1 año	<input type="checkbox"/>
2 años	<input type="checkbox"/>	3 años	<input type="checkbox"/>
4 años	<input type="checkbox"/>	5 años	<input type="checkbox"/>
Más de 5 años	<input type="checkbox"/>		

¿Qué clase de experiencia se requiere para desempeñar la plaza?

OTROS:

¿Se requiere tener conocimiento de idiomas extranjeros? SÍ NO

¿Cuál? _____

Comprensión oral	<input type="checkbox"/>
Hablarlo	<input type="checkbox"/>

¿A qué nivel? _____

Comprensión escrita	<input type="checkbox"/>
Redactarlo	<input type="checkbox"/>

¿Requiere la plaza poseer alguna licencia o autorización especial? SÍ NO

En caso afirmativo, especificar cuál _____

6. OBSERVACIONES ADICIONALES

Cualquier información adicional que complemente la descripción de la plaza, favor de anotarla en este espacio:

7. CERTIFICACIÓN DE LA AUTORIDAD QUE SOLICITA LA PLAZA

Declaro que las respuestas a las preguntas del presente Cuestionario son correctas y exactas, por lo que asumo la responsabilidad en la verificación que de las mismas se puedan hacer.

Fecha:

Nombre

Cargo

Firma: _____

Nombre

Cargo

Firma

Autoridad nominadora: _____

Nombre

Cargo

Firma

8. ÁREA RESERVADA PARA NOTAS DEL ANALISTA

ENTREVISTA

Persona a quién se entrevistó _____ Puesto _____

Analista que efectuó la entrevista _____ Fecha _____

Existe actualmente alguna persona desempeñando las funciones descritas Sí NO

Nivel de estudios de la persona _____ Carrera _____

Experiencia _____

OPINIÓN Y RECOMENDACIÓN

La solicitud es: PROCEDENTE IMPROCEDENTE

Título asignado a la plaza _____

Clasificación _____ Escala _____ Salario Total _____

Existe disponibilidad presupuestal autorizada Sí NO

OBSERVACIONES: _____

f) _____ f) _____

ANALISTA

Vo. Bo. Coordinador Clasificación de Puestos

Fuente: Departamento de Personal, Universidad de San Carlos de Guatemala.

6.2 Especifique

-
- 7 ¿Ha recibido charlas o conferencias sobre temas relacionados con su jubilación? Si ____ No ____
- 8 ¿Considera que es necesario que exista un programa que lo prepare para el momento de su retiro? Si ____ No ____
- 9 ¿Cree que la aplicación de un programa de preparación para el retiro del personal de la Facultad de Ciencias Económicas es beneficioso para los colaboradores que se jubilarán? Si ____ No ____
- 10 ¿En cuál de las siguientes áreas considera usted que necesita ser preparado para el momento de su retiro?
- 10.2 Aspectos psicológicos Si ____ No ____
- 10.3 Aspectos financieros Si ____ No ____
- 10.4 Aspectos de salud Si ____ No ____
- 10.5 Aspectos sociales Si ____ No ____
- 11 ¿Fuma? Si ____ No ____
- 12 ¿Consume bebidas alcohólicas? Si ____ No ____
- 13 ¿Qué hace para cuidar su cuerpo de los daños provocados por la edad?
- 13.1 Ejercicio Si ____ No ____
- 13.2 Cuida su alimentación Si ____ No ____
- 13.4 Estilo de vida saludable Si ____ No ____
- 13.3 Asiste a centros especializados (clínicas de belleza o centros de salud) Si ____ No ____
- 13.5 Otros, especifique
-
-

14 ¿Cuándo usted se enferma?

14.1 Asiste con médico privado Si ____ No ____

14.2 Acude al IGGS Si ____ No ____

14.3 Seguro de gastos médicos Si ____ No ____

14.4 Otros centros asistenciales especifique

15 ¿Padece actualmente de algunas de las siguientes patologías (enfermedades) y recibe tratamiento para los mismos?

15.2 Estrés Si ____ No ____

15.3 Diabetes Si ____ No ____

15.4 Problemas visuales Si ____ No ____

15.5 Cáncer Si ____ No ____

15.6 Hipertensión Si ____ No ____

15.7 Problemas digestivos Si ____ No ____

15.8 Sobrepeso Si ____ No ____

15.9 Problemas urinarios Si ____ No ____

15.10 Alergias Si ____ No ____

15.11 Problemas pulmonares Si ____ No ____

15.12 Problemas hepáticos Si ____ No ____

15.13 Problemas sanguíneos Si ____ No ____

15.14 Problemas en el sistema óseo Si ____ No ____

15.15 Problemas en el sistema reproductor Si ____ No ____

15.16 Problemas en el sistema muscular Si ____ No ____

15.17 Olvida las cosas Si ____ No ____

15.18 Cansancio Si ____ No ____

15.19 Cambios de estado de ánimo Si ____ No ____

15.20 Ansiedad Si ____ No ____

15.21 Trastornos del sueño Si ____ No ____

15.22 Si padece de otras enfermedades no mencionadas con anterioridad.

especifique_____

16 ¿Su familia esta preparada para enfrentar su retiro? Si ____ No ____

16.2 Si su respuesta es positiva ¿De que manera?

17 ¿Se siente preparado psicológicamente para enfrentar los cambios que conlleva la jubilación? Si ____ No ____

17.2 Si su respuesta es positiva ¿De qué manera?

18 ¿Conoce el Plan de Prestaciones de la universidad? Si ____ No ____

19 ¿Cuenta con algún tipo de preparación financiera que le brinde seguridad económica para solventar sus necesidades cuando usted se retire?

19.1 Fondos de pensiones en bancos Si ____ No ____

19.2 Alquileres Si ____ No ____

19.3 Seguros Si ____ No ____

19.4 Remesas Si ____ No ____

19.5 Otros, especifique_____

20 ¿Realiza algún tipo de actividad en su tiempo libre?

20.1 Recreativa, Si ____ No ____

20.2 Social, Si ____ No ____

20.3 Deportiva, Si ____ No ____

20.4 Cultural Si ____ No ____

21 ¿Qué temas sugiere para crear un plan de retiro que lo prepare económicamente para el momento de su retiro?

22 ¿Qué temas a nivel de conferencias considera necesario abordar para que se prepare psicológicamente para el momento de su retiro?

23 ¿Qué temas considera necesario conocer o escuchar relacionados con la salud?

24. ¿Qué tipo de pláticas considera necesarias escuchar con su familia para enfrentar el momento de su retiro?

Gracias por su colaboración

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POST GRADO
MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS



ENTREVISTA

CENTRO DE ATENCIÓN MÉDICO INTEGRAL PARA PENSIONADOS (CAMIP)

La presente boleta constituye un instrumento diseñado para recopilar información que será utilizada para realizar el trabajo de investigación relacionado con la capacitación para la desvinculación laboral de los colaboradores de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1. ¿Qué servicios presta la institución?

2. ¿Cuál es la función del CAMIP?

3. Horario de atención:

4. ¿Qué instituciones le brindan apoyo, y en que forma?

5. ¿Cuáles son los requisitos para poder ser atendido por CAMIP?

6. ¿Cuánta población atiende? Diariamente, semanalmente mensualmente

7. ¿Qué programas diferentes a la atención medica tienen para el jubilado?
(En qué consiste, frecuencia, cantidad de personas que asisten)

8. ¿Qué dificultades presenta CAMIP para su funcionamiento?

9. ¿Cuáles son las principales enfermedades que atienden?

10. ¿Tienen algún programa que prepare a las personas para el momento de su retiro de una manera psicológica?

11. ¿Qué actividades y talleres tiene CAMIP para poder desarrollar terapia ocupacional a las personas jubiladas?

12. ¿Tienen algún programa que prepare a las personas para el momento de su retiro de una social familiar?

13. ¿Incorporan a la familia de los jubilados en los distintos programas que realiza?

14. ¿Consideran que es necesario que exista un programa que prepare a las personas para el momento de su retiro?

14.1 De ser positiva su respuesta ¿En qué aspectos?

14.1.1 Aspectos psicológicos Si ____ No ____

14.1.2 Aspectos financieros Si ____ No ____

14.1.3 Aspectos de salud Si ____ No ____

14.1.4 Aspectos sociales Si ____ No ____

15. ¿Qué temas a nivel de salud sugiere que sean impartidos a personas que trabajan en una institución que proporciona jubilación?

16. ¿Qué temas a nivel de charlas psicológicas considera que deben de ser expuestas al personal que labora en una empresa y pensando en su retirarse dentro de algún tiempo?

17. ¿Qué temas a nivel de conferencias de tipo social propone para poder preparar al futuro retirado?

Persona que brinda la información:

Gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POST GRADO
MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS



ENTREVISTA

COLEGIO DE PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS ECONÓMICAS

La presente boleta constituye un instrumento diseñado para recopilar información que será utilizada para realizar el trabajo de investigación relacionado con la capacitación y desvinculación laboral de los colaboradores de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, ocasionada por el retiro.

1. ¿Posee el Colegio de Profesionales un plan de prestaciones para sus afiliados?

2. ¿En que consiste el Plan de Prestaciones que brinda el Colegio?

3. ¿Qué requisitos debe de cumplir un colegiado para poder tener acceso a las prestaciones?

4. ¿Qué beneficios otorga el plan de prestaciones?

5. ¿Existen comisiones por parte de junta directiva del colegio para atender a los jubilados?

6. ¿Qué actividades realiza cada una de las comisiones para los jubilados?

7. ¿Conoce las actividades que desarrollan esas comisiones?

8. ¿Qué actividades adicionales a las que ejercen las comisiones realiza el colegio?

9. ¿Qué pagos tiene que hacer un profesional en el colegio?

10. ¿Posee el colegio algún programa de capacitación para preparar a sus afiliados para el momento de su retiro?

11. ¿Considera que es necesario capacitar a los docentes de la Universidad de San Carlos que son miembros del colegio para el momento de su retiro?

12. Si su respuesta es afirmativa, ¿Cómo o de que manera?

13. Si su respuesta es negativa, ¿porqué?

14. ¿Consideran que es necesario capacitar al docente de San Carlos para el momento de su retiro?

Persona que brinda la información:

Gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POST GRADO
MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS



ENTREVISTA

PLAN DE PRESTACIONES

La presente boleta constituye un instrumento diseñado para recopilar información que será utilizada para realizar el trabajo de investigación relacionado con la capacitación y desvinculación laboral de los colaboradores de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, ocasionada por el retiro.

1. ¿Cuánto tiempo tiene de existir el Plan de Prestaciones?

2. ¿Quién administra el plan de prestaciones?

3. ¿Cómo se capitaliza el plan de prestaciones?

4. ¿Qué prestaciones suministra a los docentes?

5. ¿Cuáles son los requisitos que se deben de cumplir para tener derecho a jubilación?

6. ¿Existe un monto máximo o mínimo a recibir en concepto de jubilación?

7. ¿Qué porcentaje aporta la Universidad de San Carlos al Plan de Prestaciones?

8. ¿Quién es el encargado de proporcionar la indemnización al jubilado?

9. ¿Qué porcentaje aporta el docente de su salario al Plan de Prestaciones?

10. ¿Qué dificultades presenta el plan, porque existieron los rumores de quiebra?

11. ¿Tienen previsto incrementar el monto de las jubilaciones en algún tiempo?

12. ¿Tiene algún área destinada para la atención al jubilado?

13. ¿Considera de importancia que se prepare al docente para el momento de su retiro?

14. ¿En caso de fallecimiento, existe algún sistema de beneficiarios que puedan recibir los beneficios del empleado?

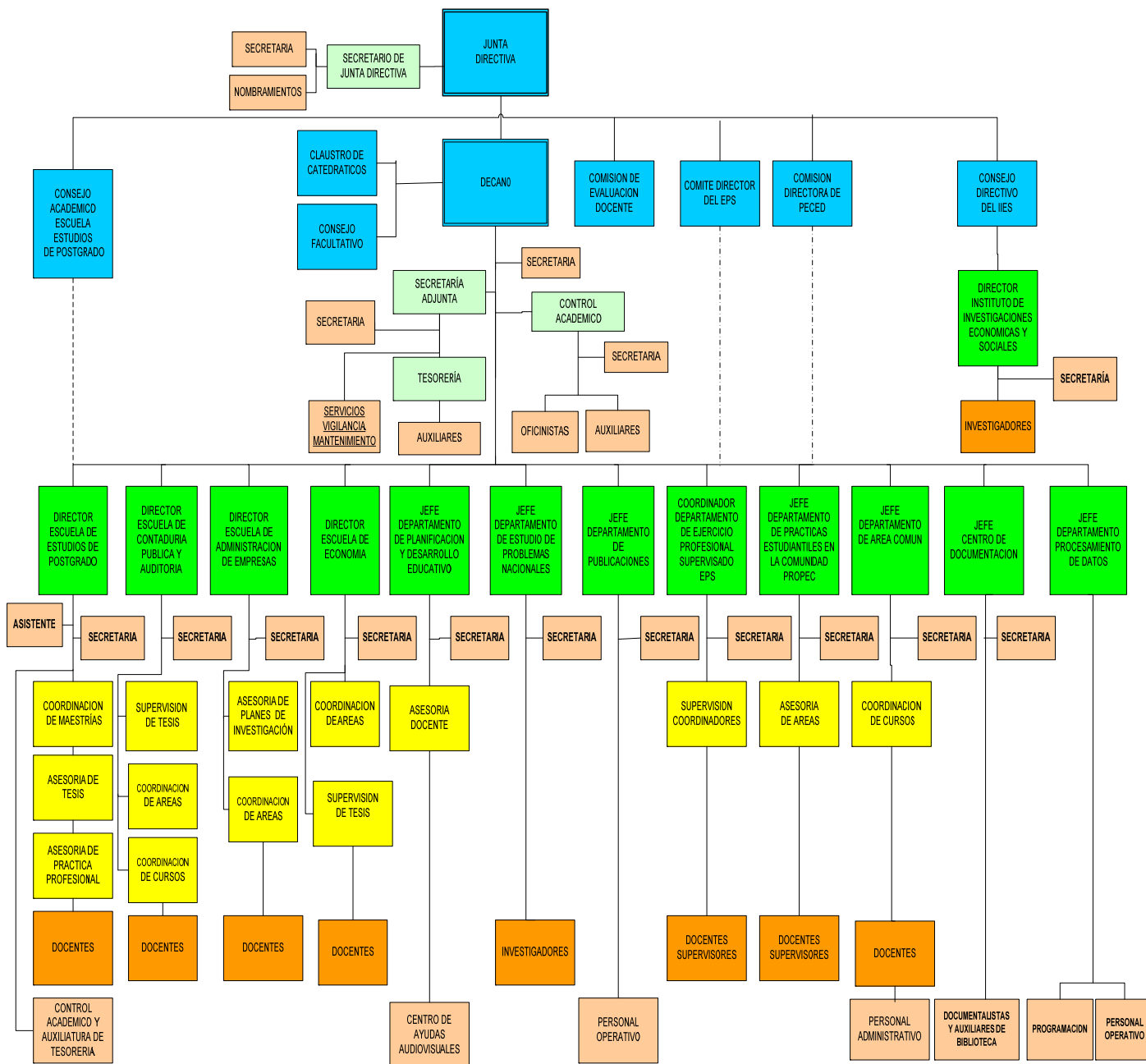
15. ¿En caso de enfermedad existe algún tipo de seguro que cubra el plan de prestaciones?

16. ¿Existe alguna base legal sobre que indique que se deba de preparar al futuro jubilado para este acontecimiento?

Persona que brinda la información:

Gracias por su colaboración.

Gráfica 19
Organigrama General
Facultad de Ciencias Económicas



Fuente: "Conozco a la Facultad de Ciencias Económicas" Lic. Andréu Girón Roberto y Licda. Álvarez de García Mara, Universidad de San Carlos de Guatemala, página 27

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA**

**PLAN DE
PRESTACIONES**



**La decisión inteligente de hoy...
es su tranquilidad del mañana**

Guatemala, 2006

**A TODOS LOS
AFILIADOS AL PLAN,
SE LES SOLICITA
ACTUALIZAR LOS
DATOS DE SUS
BENEFICIARIOS,
PRESENTÁNDOSE A
LAS OFICINAS DEL
PLAN DE
PRESTACIONES**



USAC

Ciudad Universitaria, zona 12
Edificio Plan de Prestaciones-Caja Central
2do. Nivel
Tel. 2-4439500
Ext. 1233, 1234 1235 Y 1236
Correo Electrónico: gsralda@usac.edu.gt

BIENVENIDOS

AL GRUPO DE AFILIADOS AL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Usted es un (a) trabajador (a) de nuestra Universidad de San Carlos de Guatemala, tiene la oportunidad de protegerse y proteger a su familia, a través de pertenecer al Plan de Prestaciones de la Universidad.

¿Qué es el Plan de Prestaciones?

El Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala es el producto del esfuerzo de personas que preocupadas por el mejoramiento de la institución y sus trabajadores crearon, el 08 de enero de 1966, mediante el Acta 911, el sistema de previsión social, considerado uno de los mejores planes de prestaciones del país que por su costo la empresa privada no está dispuesta a sostenerlo. Durante 40 años el Plan ha pagado las prestaciones y cumplido con todos los beneficiarios. Desde hace dos años el Plan dejó de ser obligatorio, por lo que deja en manos del trabajador la decisión de afiliarse y con ello gozar de todos sus beneficios.

¿Cómo funciona?

El Plan de Prestaciones para cumplir con el otorgamiento de los beneficios cuenta con ingresos constituidos de la siguiente manera:

- Aporte del Patrono 33.78% del sueldo mensual de cada uno de los trabajadores afiliados.
- Aporte del trabajador afiliado 10.58% de su sueldo mensual.
- Intereses que devengan las reservas.
- Intereses de los préstamos otorgados y otros.

Para su administración el Plan cuenta con una Junta Administradora integrada por un representante titular y suplente del Consejo Superior Universitario, del Rector, de los trabajadores docentes, de los trabajadores administrativos y de los trabajadores jubilados; así como, con un Reglamento interno que establece los mecanismos de funcionamiento.



Beneficios

Al afiliarse al Plan de Prestaciones usted asegura protección de inmediato recibiendo los siguientes beneficios:

- Pensión por invalidez total en caso de accidente o enfermedad, equivalente al 100% del sueldo (vitalicia), y pensión por invalidez parcial equivalente al 50% del sueldo.
- Pensión a sus huérfanos equivalente al 40% de su sueldo.
- Pensión a su viuda o viudo, pensión a sus padres en el caso de que el trabajador (a) sea soltero(a), equivalente al 40% de su sueldo.
- Seguro de vida por Q.10,000.00.
- Compensación económica igual a la suma de tantos salarios como años trabajados, siempre que no sea mayor de Q.10,000.00 cada sueldo que se paga por cada año laborado. (Independiente de su indemnización)
- Préstamos hasta por 10 salarios, en 48 meses plazo y 16% interés sobre sueldo.
- Pensión vitalicia por jubilación al alcanzar la edad de retiro y tiempo de servicio, hasta un máximo de Q.10,000.00.

