



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN TRABAJO SOCIAL
CON ORIENTACIÓN EN FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS PARA
EL DESARROLLO SOCIAL

**PROBLEMÁTICA DEL ADULTO MAYOR JUBILADO DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y PROPUESTA
DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL**

TELMA MORENA MUÑOZ CHICAS DE LUNA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2014

MIENTRAS ESTÉS VIVO/A

SIÉNTETE VIVO/A

*Siempre ten presente que la piel se arruga,
el pelo se vuelve blanco. Los días se convierten en años...*

*Pero lo importante no cambia,
tu fuerza y tu convicción no tienen edad.*

*Tu espíritu es el plumero para cualquier telaraña.
Detrás de cada línea de llegada, hay una de partida.*

Detrás de cada logro, hay otro desafío.

Si extrañas lo que hacías, hazlo de nuevo.

No vivas de fotos amarillas...

Sigue aunque todos esperan que abandones.

No dejes que se oxide el hierro que hay en ti.

Haz que en vez de lástima te tengan respeto.

Cuando por los años no puedas correr, trota,

cuando no puedas trotar, camina,

cuando no puedas caminar, usa bastón...

¡Pero nunca te detengas! (Anónimo)

ACTO QUE DEDICO

A Dios	Infinitas gracias por darme vida, esperanza, sabiduría y ser mi Protector y Guía para el cumplimiento de mis metas
A la Universidad San Carlos de Guatemala y la Escuela de Trabajo Social	Agradecimiento por el crecimiento personal y profesional y por la oportunidad de laborar en este espacio universitario, donde tuve el privilegio de contribuir en la formación de profesionales de Trabajo Social.
A mi esposo	Por su paciencia
A mis hijos, hija, Nieto y nietas	Con todo mi amor. Porque este esfuerzo les sirva de ejemplo y siempre luchen por alcanzar sus metas y forjarse un futuro mejor
A mi familia	Por su apoyo y cariño
A mi asesora	Carmen Mejía Giordano, mi respeto, cariño y agradecimiento por su apoyo incondicional
A mis amigas y Compañeras/os	Por su apoyo y amistad
A mis compañeras de Promoción	Las insto a concluir procesos. ¡Sí se puede!

AGRADECIMIENTO

A mis madrinas: Belia Aydeé Villeda Erazo y Rosario Casanova de Rosado, por el apoyo que me brindaron en el inicio de este proceso que ahora concluyo.

A los grupos de adultos y adultas mayores de los diferentes Centros de Práctica donde supervisé estudiantes; al grupo de adultas mayores del Centro de Día San Francisco de Asís; al grupo de jubilados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quienes han sido mi inspiración.

Leonor, Magda y Zoilita por su amistad y cariño. A María Clara por su apoyo y, a todas las personas que de una u otra manera estuvieron pendientes de mis avances, dándome ánimos. Gracias... Gracias!!

ÍNDICE GENERAL

Pág.

RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO 1	1
El problema de investigación	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Delimitación del problema	7
1.3. Objetivos	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Preguntas de la investigación	8
1.5. Justificación	8
CAPÍTULO 2	11
Metodología de investigación	11
2.1. Tipo de investigación	11
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos	11
2.3. Manejo de las fuentes de información	12
2.4. Muestra	13
CAPÍTULO 3	15
Marco Teórico	15
El envejecimiento como fenómeno complejo	15
3.1. El envejecimiento	15
3.2. Características generales del envejecimiento	19
3.3. Consecuencias del envejecimiento	20
3.4. Envejecimiento activo	21
3.5. Algunas teorías que fundamentan la atención integral de los adultos mayores	22
3.6. Tiempo libre y calidad de vida	25
CAPÍTULO 4	27
Marco legal y normativo para el adulto mayor jubilado	27
4.1. Contexto histórico y normativo para el adulto mayor a nivel mundial	27
4.2. El adulto mayor en la sociedad guatemalteca	29
4.3. El adulto mayor en las Constituciones Latinoamericanas	31
4.4. Leyes de protección para las personas adultas mayores en Guatemala	32
4.5. Seguridad social para el adulto mayor en Guatemala	38
4.6. Jubilación	39

CAPÍTULO 5	42
Contexto de la Universidad de San Carlos de Guatemala en relación al adulto mayor jubilado	42
5.1. Trabajador Universitario	42
5.2. Jubilado universitario	42
5.3. Derechos de los trabajadores universitarios	43
5.4. Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala	43
5.4.1. Base legal	45
5.4.2. Objeto	45
5.5. La jubilación en el marco del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala	46
5.6. Situación actual de la jubilación en la Universidad de San Carlos de Guatemala	49
5.6.1. Relación de principios de Naciones Unidas con situación de jubilados universitarios	51
CAPÍTULO 6	55
Análisis e interpretación de resultados de la investigación: necesidades, expectativas e intereses de los jubilados universitarios	55
6.1. Frecuencia de jubilación en la USAC	56
6.2. Grupo de Jubilados	58
6.2.1. Algunos antecedentes	58
6.2.2. Caracterización general del grupo de jubilados	60
6.2.3. Necesidades, expectativas e intereses del grupo de jubilados	62
6.3. Percepciones de funcionarios de la USAC sobre políticas universitarias en materia de jubilación	68
CAPÍTULO 7	73
Estudio de factibilidad del proyecto de creación de un Centro de Día para la atención integral del jubilado universitario	73
7.1. Justificación	73
7.2. Objetivos del proyecto	75
7.2.1. General	75
7.2.2. Específicos	75
7.2.3. Resultados esperados	75
7.3. Estudio de mercado	76
7.3.1. El producto	76
7.3.2. Análisis de la demanda	76
7.3.3. Análisis de la oferta	77
7.4. Estudio Tecnológico	81
7.4.1. Recurso humano especializado	81
7.4.2. Localización	81
7.4.3. Tamaño de la población	81
7.4.4. Costos de inversión	82
7.5. Estudio administrativo legal	82
7.5.1. Procedimiento e instancias para presentar y divulgar el proyecto	83

7.5.2. Procedimiento para la gestión del recurso humano	84
7.5.3. Procedimiento organizativo y funcionamiento del centro de día	84
7.6. Estudio financiero	85
7.6.1. Inversión inicial	85
7.6.2. Costos de producción	87
7.7. Evaluación cualitativa	89
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	94
FUENTES DE CONSULTA	96
ANEXOS	100

ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Recursos necesarios para la ejecución e implementación del Centro de Día	101
ANEXO 2 Entrevistas realizadas	104
ANEXO 3 Guía de Investigación	105
ANEXO 4 Preguntas para entrevista a funcionarios y personal del Plan de Prestaciones de la USAC	107
ANEXO 5 Ficha de Miembro	108
ANEXO 6 Descripción del Puesto	110
ANEXO 7 Propuesta de Misión y Visión del Centro de Día	112

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro No. 1 Trabajadores universitarios jubilados por año	56
Cuadro No. 2 Jubilados/as y Pensionados/as	57
Cuadro No. 3 Costos de materiales, equipo e insumos del Centro de Día	85
Cuadro No. 4 Costos fijos	87
Cuadro No. 5 Costos variables	87
Cuadro No. 6 Costos de insumos diversos	88
Cuadro No. 7 Total de costos de operación del Centro de Día	88

RESUMEN

Según Carmen Delia Sánchez, vivir más de 60 años se ha convertido más en una regla que en una excepción, las personas que llegan a la adultez, pueden esperar vivir la adultez tardía y la vejez, por las tendencias en la mortalidad y los adelantos médicos. Las implicaciones más profundas de la sobrevivencia en la vejez, son aquellas que afectan la estructura y función de la familia, pues la población anciana requiere llenar sus necesidades crecientes de cuidado y a la vez, se hace preciso establecer un balance entre la familia y el Estado, sin drenar los recursos de ambos.

Mundialmente, está instituida la edad de retiro de la vida laboral, conocida también como jubilación, que en la mayoría de países coincide con la edad entre los 60 y 65 años, donde se realizan cambios fundamentales para esta población, que generalmente se ha preparado para la vida laboral, mas no para el descanso o retiro, sosiego y placidez. Además, se enfrentan a pensiones por jubilación o seguros que en muchos casos, no satisfacen sus necesidades más ingentes.

El trabajador de la Universidad de San Carlos de Guatemala, también goza de jubilación y otros derechos a los cuales se ha hecho acreedor en base a la actividad laboral desempeñada, según reza el Plan de Prestaciones de dicha Casa de Estudios, pero no cuenta con un programa preparatorio para el retiro laboral o jubilación, que es un paso significativo en los y las adultas mayores, por la forma cómo les afecta y la asumen. Ésta situación y el retiro obligatorio de 253 trabajadores universitarios quienes en éste año fueron afectados por la política de retiro obligatorio al cumplir los 65 años de edad, motivó realizar una investigación sobre la Problemática del Adulto Mayor Jubilado de la Universidad de San Carlos de Guatemala y Propuesta de Intervención, que entre otros resultados, se manifestó la necesidad que la Universidad, como patrono, atienda la parte humana de este sector, con actividades preparatorias para el momento del retiro, a manera de reaprender a utilizar el tiempo libre para que su envejecimiento sea activo, productivo, positivo, gratificante y que vivan con dignidad su etapa de jubilación. También se pudo confirmar la necesidad de crear un espacio para atender de forma integral las necesidades, intereses y expectativas de los jubilados universitarios.

Con base a los resultados de la investigación sobre la problemática del adulto mayor jubilado universitario, la suscrita presenta a la Universidad de San Carlos de Guatemala, la propuesta de creación de un Centro de Día, donde se atienda integralmente al jubilado universitario. En la propuesta de proyecto, se aportan elementos que se consideran necesarios para su implementación, y aquellos que hicieran falta, requieren de voluntad política, apoyo y compromiso de las autoridades universitarias.

INTRODUCCIÓN

La población adulta mayor ha sido y sigue siendo tema de análisis y discusión en congresos y convenciones a nivel mundial, especialmente en aquellos países donde la población mayor, envejece cada día más. Guatemala, no está preparada en materia de políticas públicas y sociales para enfrentar este fenómeno que va en aumento al igual que en el resto del mundo. Esta población se envejece más, pues la esperanza de vida también ha aumentado y la estructura del Estado, no tiene la capacidad de responder a las demandas de esta población, que por edad y situación socioeconómica, las hace mayormente vulnerables a la exclusión y discriminación en todo sentido, ya que la mayoría no tiene acceso a los servicios esenciales como son la salud y la seguridad social, entre otros.

Este aumento de la población mayor, implica nuevos desafíos para las políticas sociales y económicas, y también para este sector que enfrentará nuevos retos y nuevos problemas en todos los ámbitos; entre otros, la salud, el retiro laboral por la edad, cambio de roles y de relaciones sociales.

Igualmente, la población jubilada y pensionada, demandará condiciones mejores para una vejez con dignidad. Es por ello que se plantea la necesidad de realizar un Análisis de la Problemática del Adulto Mayor Jubilado de la Universidad de San Carlos de Guatemala (en lo sucesivo la USAC), para conocer sus necesidades actuales, intereses y expectativas en el corto y mediano plazo; partiendo del compromiso que asume la Universidad con el pueblo de Guatemala, a través de sus principales fines y funciones, dentro de ellas la extensión universitaria, que en su Revista No. 1, expone que "Tiene el propósito de contribuir a mejorar la calidad de vida, elevar el nivel espiritual de los guatemaltecos y aportar soluciones a la problemática nacional. Las acciones que desarrolla se fundamentan en los principios legales y éticos de justicia, verdad y solidaridad, que propician una cultura democrática y participativa dentro de un ambiente de tolerancia"

Así mismo, el Plan de Prestaciones del Personal de la USAC, con relación a los beneficios que ofrece, manifiesta tener el anhelo de aumentar los niveles de prestaciones que su reglamento

establece. De lo anterior, se colige la responsabilidad que le corresponde asumir a éste Plan, para atender las necesidades de los jubilados universitarios.

Por tal razón, la presente investigación, en el marco del compromiso de aporte desde la Maestría en Trabajo Social con Orientación en Formulación y Evaluación de Proyectos para el Desarrollo Social en el Departamento de Posgrado de la Escuela de Trabajo Social, se realizó con el objetivo general de “Identificar la problemática del adulto mayor jubilado de la Universidad de San Carlos de Guatemala y las condiciones institucionales para su atención.”

La investigación se realizó con el grupo de jubilados universitarios quienes se reúnen periódicamente en la Escuela de Trabajo Social, para conocer sus necesidades, intereses y expectativas, en el corto y mediano plazo y las acciones que el Plan ha previsto para esta etapa de jubilación de los ex trabajadores universitarios. Dicho grupo fue formado por estudiantes en Práctica de Trabajo Social de Grupos en el año 2000, en colaboración con la Trabajadora Social que el Plan de Prestaciones asignó para ello. Sin embargo, por falta de presupuesto, la plaza se congeló y la atención del grupo de jubilados, continuó a cargo del Depto. de Extensión de la Escuela de Trabajo Social.

La investigación permitió identificar la problemática de los jubilados universitarios y aportó bases para la construcción de la propuesta de creación de un “Centro de Día para la atención integral al jubilado universitario”, con la idea que sea un remanso en el cual se solace, evite el aislamiento y comparta esa gran experiencia de vida personal y profesional que adquirió con el paso de los años. Que cree vínculos nuevos fuera del ámbito laboral y que participe en actividades diversas creadas o dirigidas por ellos y para ellos.

El cuerpo capitular del presente informe está constituido de la siguiente manera. En el Capítulo 1, se hace referencia al problema de investigación, los objetivos y preguntas que se plantearon para su ejecución y la justificación que tuvo la suscrita para la elección del tema. En el capítulo 2, se plantea la metodología así como las técnicas e instrumentos que se aplicaron en dicho proceso. El Capítulo 3, es la fundamentación teórica que hace referencia al Envejecimiento como fenómeno complejo, pues como tal, requiere ser abordado desde

diferentes perspectivas multidisciplinarias, que incluyan lo familiar, psicológico, laboral y económico. Fundamentado teóricamente en sus características y consecuencias, su participación activa y el tiempo libre, haciendo relación con el proceso de jubilación y envejecimiento de los profesionales de la USAC.

El Capítulo 4, refiere los instrumentos legales que a nivel mundial, en Latino América y en Guatemala, amparan a las personas adultas mayores en condiciones de jubilación, que garanticen su participación plena y activa en la vida social, haciendo valer su derecho a la seguridad económica y una vida digna, entre otros.

El Capítulo 5, aporta información sobre el contexto de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aspectos históricos y legales que amparan al trabajador universitario y sus derechos, los antecedentes y base legal del Plan de Prestaciones de la USAC, la situación actual de la jubilación, así como la relación que tienen los principios enunciados por las Naciones Unidas con la situación de los jubilados universitarios.

En el Capítulo 6, se presenta la interpretación de resultados de la investigación de campo, donde se reflejan las necesidades, expectativas e intereses, manifestados por los jubilados universitarios entrevistados y las percepciones de funcionarios del Plan de Prestaciones y de la USAC, en relación a las políticas de ésta, en materia de jubilación.

El Capítulo 7, contiene el estudio de factibilidad que da bases a la propuesta de creación del Centro de Día para el jubilado universitario. Se presentan los mecanismos necesarios para que de manera interdisciplinaria, sean atendidos los y las jubiladas, además, ser copartícipes de los diferentes programas planeados y diseñados con ellos y para ellos.

Finalmente, se aportan elementos de síntesis de cada aspecto central abordado en la investigación a través de reflexiones a manera de conclusiones y recomendaciones, que a criterio de la investigadora son los más relevantes.

Y como corolario, en vista que para jóvenes no vamos... sea pues, ¡bienvenida la vejez...
recibámosla con estoicismo, alegría y dignidad!.

CAPÍTULO 1

El problema de investigación

1.1. Planteamiento del problema

La población adulta mayor ha sido y sigue siendo tema de análisis y discusión en congresos y convenciones a nivel mundial, especialmente en aquellos países donde la población mayor, envejece cada día más. Guatemala, no está preparada en materia de políticas públicas y sociales para enfrentar este fenómeno que va en aumento al igual que en el resto del mundo, es decir, esta población se envejece más, pues la esperanza de vida también ha aumentado y la estructura del Estado, no tiene la capacidad de responder a las demandas de esta población que por la edad y situación socioeconómica, las hace mayormente vulnerables a la exclusión y discriminación en todo sentido, ya que la mayoría no tiene acceso a los servicios esenciales como son la salud y la seguridad social entre otros.

Según la OMS, en el siglo XX se produjo una revolución de la longevidad. La esperanza media de vida al nacer ha aumentado 20 años desde 1950 y llega ahora a 66 años, y se prevé que para 2050 haya aumentado 10 años más. Este triunfo demográfico y el rápido crecimiento de la población en la primera mitad del siglo XXI significan que el número de personas de más de 60 años, que era de alrededor de 600 millones en el año 2000, llegará a casi 2.000 millones en el 2050, mientras que se proyecta un incremento mundial de la proporción del grupo de población definido como personas de edad del 10% en 1998 al 15% en 2025.

Ese aumento será más notable y rápido en los países en desarrollo, en los que se prevé que la población de edad se cuadruplicará en los próximos 50 años. En Asia y América Latina, la proporción del grupo clasificado como personas de edad aumentará del 8% al 15% entre 1998 y 2025, mientras que en África se prevé que esa proporción aumente sólo del 5% al 6% durante ese período, y que después se duplique para el año 2050. Una transformación demográfica mundial de este tipo tiene profundas consecuencias para cada uno de los aspectos de la vida individual, comunitaria, nacional e internacional. Todas las facetas de la humanidad

(sociales, económicas, políticas, culturales, psicológicas y espirituales) experimentarán una transformación.

Para los países, este aumento de la población mayor, implica nuevos desafíos para sus políticas sociales y económicas y también para este sector que enfrentará nuevos retos y nuevos problemas en todos los ámbitos; entre otros, la salud, el retiro laboral por la edad, cambio de roles y de relaciones sociales.

La población en general, tanto de países desarrollados como los en vía de desarrollo, se ha visto afectada en su economía, en lo político y social por los problemas derivados de las desigualdades estructurales, entre otros, los bajos salarios, elevadas tasas de desempleo, servicios de salud deficientes, falta de oportunidades en educación, discriminación hacia la mujer, etc., todo ello, ha contribuido también a que los adultos mayores sean más pobres y vulnerables, pues “el envejecimiento de la población, tiende a bajar el nivel de vida en los países altamente industrializados”¹. Esta afirmación de Carmen Delia Sánchez, se fundamenta en las relaciones de dependencia de los y las adultas de 65 y más años, quienes se convierten en dependientes pasivos, no así la población joven que son dependientes activos, cuya dependencia, tiende a disminuir. Por el contrario, la población adulta mayor demanda costos mayores en los servicios y en la seguridad social. Igualmente, las tasas de ahorro de estas personas, cuando las hay, tienden a disminuir, porque regularmente, esta población vive de los ahorros que ha podido acumular.

La familia, no siempre tiene la capacidad de proporcionar seguridad suficiente ni todos los servicios que esta población requiere y en consecuencia, es al Estado al que le corresponde asumirla, pero, la ausencia de programas estatales de asistencia a los adultos mayores, son las razones principales que inciden en su pobreza. Aunado a ello, los índices de violencia intrafamiliar, violencia física, psicológica, amenazas, etc., es decir, además de factores de riesgo individuales se suman otros definidos por el entorno político, económico, social y cultural, según lo acota la Procuraduría de Derechos Humanos.

¹ Sánchez Salgado, Carmen Delia. Gerontología Social. 2005. Pág. 26

El Centro Latinoamericano de Demografía -CELADE- ha diseñado una tipología para clasificar a los países según sus características de la transición demográfica².

Grupo 1: Transición incipiente: alta mortalidad y natalidad. Crecimiento natural moderado.

Grupo 2: Transición moderada: natalidad alta y mortalidad moderada.

Grupo 3: En plena transición: natalidad moderada y mortalidad moderada o baja.

Grupo 4: Transición avanzada: natalidad y mortalidad moderadas o bajas.

Según esta clasificación, la población de Guatemala se encuentra en plena transición pues, el descenso en la mortalidad, aumentará la esperanza de vida al nacer. En 1995 se estimaba que la tasa de crecimiento era de 2.9 %, la cual irá descendiendo hasta llegar a 1.9% en 2025. Además, la tasa de fecundidad, también sufrirá un descenso importante del 5.4 % para 1995 al 2.9 % en 2025.

Gustavo Estrada Galindo en un estudio realizado sobre Exclusión Social y Envejecimiento, basado en la clasificación que efectuó el CELADE, acota que este fenómeno en conjunto con el descenso en la mortalidad, aumentará la esperanza de vida al nacer, desde 64.8% en 1995 a 72.3% en 2025, lo cual representa para Guatemala, un aumento del porcentaje de las personas de 60 años y más en los próximos 25 años.

También es importante revisar que hacer comparación del género con el lugar de origen, en el área urbana se marca más el predominio femenino y en el área rural es a la inversa, debido a la migración de los y las jóvenes a los centros urbanos y, además, de la incorporación de la mujer, a la fuerza de trabajo.

También señala que la población adulta mayor guatemalteca enfrenta desafíos como la inequidad y la exclusión social, las cuales reducen progresivamente las oportunidades. Sus habilidades se ven disminuidas, aunado al estado de pérdidas: el trabajo, la salud, la pareja, los

² CEPAL., CELADE., BID., (1996)

amigos, la independencia. La inequidad se manifiesta en desigualdades al acceso a los servicios y bienes económicos, es decir, a la distribución de recursos básicos.

Los adultos mayores tienen menos capacidad de generar ingresos para cobertura de programas de seguridad social, además de los bajos montos en las pensiones de jubilación, lo que disminuye grandemente, las posibilidades de acceder a una vida con calidad, pues, una minoría es la que puede ingresar a los sistemas previsionales. Otro factor que incide es la baja escolaridad en la mayoría de esta población, lo que impide que continúen incorporados a la vida laboral, compitiendo con generaciones de trabajadores jóvenes y mejor calificados. De esta cuenta, la situación laboral de la población adulta mayor, reduce ostensiblemente sus ingresos económicos y aumenta su estado de riesgo y vulnerabilidad.

Es por ello que la población adulta mayor requiere que el Estado sea garante, de mayor atención a sus necesidades en general, como reconocimiento a su contribución al desarrollo del país.

Igualmente, la población jubilada y pensionada demandará condiciones mejores para una vejez con dignidad, por lo que se plantea la necesidad de realizar un análisis de la problemática del adulto mayor jubilado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para conocer sus necesidades, intereses y expectativas, en el corto y mediano plazo, así como las condiciones de infraestructura, financieras y políticas con que cuenta la USAC, a partir de lo cual, se aporten bases para una propuesta de intervención profesional de carácter multidisciplinario, fundamentada en los conocimientos sobre formulación y evaluación de proyectos para desarrollo social.

En este contexto, la Universidad de San Carlos de Guatemala dentro de su marco filosófico, aborda algunos aspectos necesarios de nombrar para los fines que el presente estudio persigue, por lo que se cita el siguiente planteamiento:

“La universidad debe ser el ámbito en donde se desarrolle el pensamiento, el sentido crítico más amplio y la vocación de solidaridad humana, donde se conserven, generen, desarrollen,

replanteen y se introduzcan a la práctica social, conocimientos, tecnologías y culturas que contribuyan a generar satisfactores para las necesidades de progreso de toda la sociedad.

Debe, además, cumplir una función social, promoviendo el respeto a los derechos de las personas y de los grupos sociales, proyectar el bienestar colectivo y el rescate de la dignidad humana y los valores de la verdad, justicia, libertad y equidad. La Universidad de San Carlos debe proyectarse a los guatemaltecos con acciones constructivas y propositivas y no esperar que los guatemaltecos lleguen a ella.

La universidad deberá promover el desarrollo humano sostenido, tomando en consideración que hombres y mujeres realizan actividades vitales conscientes, desarrollan una conciencia individual y social que son producto del progreso humano, permanente e inacabable a través de la historia humana, que se transforman a sí mismos constantemente y con esa actividad incesante, transforman la sociedad y la naturaleza permanentemente, sobre todo, con la realización del trabajo. Son los creadores de la sociedad y de la historia y, a su vez, están mediatizados por ellas. La capacidad del desarrollo es ilimitada y sus capacidades son múltiples e inagotables. Cada hombre y mujer es irrepetible, a pesar del carácter social de su personalidad. Deberán tener conciencia plena de su contribución responsable a la transmisibilidad de la ciencia, la técnica, la cultura, los valores humanos, el arte y la mística, con un alto sentido humanístico y social. El respeto a los derechos humanos y sobre todo, de aquellos que propendan a respetar la integridad física y moral y, sobre todo, la vida como manifestación natural y la vida digna como manifestación social. Hombres y mujeres deben luchar por la dignidad humana y por poseer una actitud creativa y propositiva en un ambiente de libertad y de paz³”

Con relación a la Extensión, como uno de sus Fines, la Universidad expone: “la Extensión aplica el conocimiento científico, tecnológico y humanístico hacia la solución de los problemas de la sociedad guatemalteca, a través de los programas de docencia productiva. Fortalece el arte y el deporte; conserva, desarrolla y difunde la cultura en todas sus

³ Universidad de San Carlos de Guatemala. Marco Filosófico. Punto cuarto. Acta 15-98 24/06/98 del Consejo Superior Universitario.

manifestaciones, procurando el desarrollo material y espiritual de los guatemaltecos. Vincula el conocimiento popular a los procesos de investigación y docencia”.⁴

“La extensión universitaria es función de la Universidad y data del periodo pre autónomo como difusión de la cultura, pero se amplía el marco de acción al crearse la Dirección General de Extensión Universitaria en 1970, bajo los auspicios del Rector Dr. Rafael Cuevas del Cid, para conceptualizarla como la promoción y difusión de la cultura que percibe y recoge la elaboración cultural extrauniversitaria; además se constituye en un programa integral: docencia, investigación y servicio, a través del conocimiento de la realidad para crear una conciencia que contribuya al desarrollo nacional.

Tiene el propósito de contribuir a mejorar la calidad de vida, elevar el nivel espiritual de los guatemaltecos y aportar soluciones a la problemática nacional. Las acciones que desarrolla se fundamentan en los principios legales y éticos de justicia, verdad y solidaridad, que propician una cultura democrática y participativa dentro de un ambiente de tolerancia”.⁵

El Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, “fue creado por el Consejo Superior Universitario el 8 de enero de 1966, de acuerdo con el punto 9º., Acta No.911, como “Plan de Jubilaciones y Seguro de Vida del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, actualmente Plan de Prestaciones. Con relación a los beneficios que el plan ofrece, agrega lo siguiente:

Estos beneficios deben considerarse como mínimos, por cuanto se tiene el anhelo de aumentar los niveles de prestaciones que en este reglamento se establecen, así como de extender la cobertura a otros riesgos propios de la vida laboral, tales como gastos médicos y quirúrgicos y

⁴ Universidad de San Carlos de Guatemala. Marco Académico. Punto segundo. Acta 20-98. 5/8/98 del Consejo Superior Universitario.

⁵Revista. Extensión Universitaria No.1. Publicación de la Dirección General de Extensión Universitaria. Universidad de San Carlos de Guatemala. Editorial Universitaria, mayo de 1999.

pensiones por invalidez temporal, cuando las condiciones financieras de la Universidad lo permitan”.⁶

De lo anterior, se colige la responsabilidad que le corresponde asumir al Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala para atender las necesidades de los jubilados universitarios.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1 Espacial: Se decidió realizar la investigación dentro del Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala y sus respectivas dependencias o unidades académicas, porque ahí se concentra la información necesaria para fundamentar el presente estudio y es el lugar donde se reúne el grupo de jubilados que se constituyó como unidad de análisis.

1.2.2 Temporal: Se decidió abarcar la investigación en un rango de cinco años, del 2008 al 2013, para incluir la información más reciente, por las expectativas que el acontecimiento coyuntural de jubilación de un grupo elevado de trabajadores universitarios, estaba cobrando en esos momentos, como parte de la política de retiro obligatorio, al cumplir los 65 años de edad (ver cuadro 1).

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Identificar la problemática del adulto mayor jubilado de la Universidad de San Carlos de Guatemala y las condiciones institucionales para su atención.

1.3.2 Objetivos específicos

1.3.2.1 Identificar las características generales del grupo de jubilados de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

⁶ Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Capítulo 8, artículos 1° y 3°.

1.3.2.2 Conocer las necesidades, intereses y expectativas en el corto y mediano plazo de los jubilados universitarios.

1.3.2.3 Determinar cuál es la función social de la jubilación en la USAC.

1.3.2.4 Conocer los desafíos que enfrentan los fines y las políticas universitarias, para elevar la calidad de vida y el nivel espiritual de sus jubilados.

1.3.2.5 Identificar la concepción que tienen las autoridades universitarias, en relación a la creación de una política o programa de atención integral al jubilado universitario.

1.4 Preguntas de la investigación

Las preguntas siguientes son las que se formularon para la investigación:

- ¿Cuáles son las características económico-sociales del grupo de jubilados de la Universidad de San Carlos de Guatemala?,
- ¿Cuáles son las necesidades, expectativas e intereses de los jubilados universitarios?
- ¿Existe una política universitaria que defina cuál es la línea general en materia de jubilación para los trabajadores sancarlistas?
- ¿Cuáles son los desafíos de las políticas universitarias en relación a los jubilados?
- ¿Cuál es la función social de la jubilación?
- ¿De qué manera la Universidad de San Carlos de Guatemala puede materializar sus fines de contribuir a elevar la calidad de vida y el nivel espiritual de sus jubilados?

1.5 Justificación

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en su Informe de Desarrollo Humano 2013, indica que la esperanza de vida al nacer se ha incrementado a nivel mundial, por nombrar algunos países: Israel 81.8; Corea 81.5; Singapur 82.3; Hong Kong, China 83.4; Japón 83.6 y en Guatemala, aumentó a 72 años, como puede observarse, los países asiáticos encabezan este aumento en la esperanza de vida.

Por consiguiente, los progresos en la medicina y en el bienestar, se han traducido, de alguna manera, en mejoras a la calidad y esperanza de vida a nivel mundial y como consecuencia, la tasa de mortalidad en la población adulta mayor ha disminuido, prolongando los años en estas

personas. La sociedad guatemalteca no escapa a este fenómeno y cada vez se constituyen en un sector de población que aumenta día con día. Este es un sector de población excluido, cuyo bienestar debiera ser competencia de todos, especialmente en las políticas sociales que deberían velar por darles una atención más integral, que les propicien más años con calidad.

Se ha observado y comprobado en otros ámbitos que si los adultos mayores están activos: hacen deporte, estudian, viajan, trabajan, realizan actividades de voluntariado, por nombrar algunas, viven más años con calidad al sentirse útiles, para sí y para los demás.

Por lo tanto, el tema interesó a la suscrita investigadora, en primer lugar porque trabajando en la Universidad de San Carlos, específicamente en la Escuela de Trabajo Social como supervisora de Práctica de Trabajo Social de Grupos, se tiene la experiencia de ubicar estudiantes del cuarto año de la carrera con diferentes grupos de población, entre ellos los Adultos Mayores. La atención es a nivel institucional y algunas parroquias con quienes se realizan acciones conjuntas en favor de estos grupos. Allí se desarrollan actividades educativas, sociales, culturales, jornadas de salud, etc., a través de la promoción, organización, gestión, coordinación, movilización de recursos que realizan las estudiantes, a quienes, las dificultades y limitantes debido a los exiguos presupuestos de las instituciones, no les impide llevar un hábito de esperanza y de fe a esta población, su familia y su entorno. La actividad grupal, mengua la soledad de las personas mayores brindando alternativas a las problemáticas que presentan en el ámbito familiar, social, físico, emocional, económico, el estado de pérdidas que en un momento pueda darse y que afecte su salud mental, emocional e incluso física.

Generalmente, las personas que asisten a estos grupos viven en las cercanías de las parroquias, son de clase media baja, muchas de ellas solitarias, con baja autoestima, con problemas de salud, violencia intrafamiliar, etc., quienes al principio asisten por la invitación que hace el Párroco o la promoción que realizan las estudiantes de Trabajo Social en prácticas o en Ejercicio Profesional Supervisado de la misma USAC, quienes ofrecen una gama de actividades a realizar en la parroquia. Asisten por curiosidad o por ocupar su tiempo libre en

actividades, que al final son productivas para ellas, lo que las torna creativas, participativas, solidarias, responsables, propositivas, proactivas, etc.

En segundo lugar, surge la idea de formular un proyecto que intervenga en la realidad de la población jubilada de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Realidad que muchas veces se vuelve difícil de aceptar, al pensar en tener que irse del lugar que les ha cobijado, por decirlo de alguna manera, durante muchos años, que ha sido su segunda casa, al que muchos se han entregado en cuerpo y alma y que además, si no se tiene un proyecto de vida para el momento del retiro laboral, abruma y deprime. Es por ello que se plantea la creación de un Centro de Atención al Jubilado Universitario, que sea un remanso en el cual se solace, evite el aislamiento y comparta esa gran experiencia de vida personal y profesional que adquirió con el paso de los años. Que se creen vínculos nuevos fuera del ámbito laboral. Que participen en actividades diversas creadas o dirigidas por ellos y para ellos.

En el aspecto social, se verán favorecidos por las relaciones interpersonales que se fortalecen al participar con otros pares o, sencillamente, por los lazos de amistad que se generan por la asiduidad en la relación. En lo económico se favorecería también a los jubilados al brindarles una atención integral y su participación en las diversas actividades que se sugiere implementar, algunas de generación de ingresos, otras manuales, culturales, artísticas que para ellos serían de costos mínimos. Y en lo político, se considera que coyunturalmente, con el cambio de autoridades en Rectoría, el sentir de los jubilados recientemente, los comentarios en el Plan de Prestaciones y otras personas que se han ido abordando en el proceso, se manifiestan proclives a esta posibilidad, es decir, esta propuesta sería factible de ejecutarse con voluntad política.

Finalmente, se pretende a través de este proyecto, aportar los mecanismos necesarios para que de manera interdisciplinaria sean atendidos las y los jubilados, para que sientan que los años enriquecen más aún, cuando son bien aprovechados.

CAPÍTULO 2

Metodología de investigación

2.1 Tipo de investigación

La presente investigación, se considera descriptiva, ya que como expresa Roberto Hernández Sampieri, citando a Dankhe (1989), “*Los estudios descriptivos, buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis*”.⁷ Agrega Sampieri que éste tipo de estudios “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es recolectar datos (para los investigadores cuantitativos, medir; y para investigadores cualitativos, recolectar información)”⁸

En otras palabras, con la investigación descriptiva, se busca la especificación de los rasgos, características y propiedades más importantes de cualquier fenómeno sujeto de análisis, para luego ser descrito.

Significa, que en el presente estudio, se combinó métodos y técnicas de los enfoques cuantitativo y cualitativo de investigación.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos

Como se indicó, se realizó una combinación de métodos y técnicas cuantitativas y cualitativas. En principio de carácter cuantitativo, a través de una encuesta aplicada a los jubilados universitarios que integran el grupo que constituyó la unidad de análisis, con el objetivo de obtener la información que permitiera realizar la caracterización socioeconómica y familiar. A dicha información se le aplicó medición y cuantificación.

⁷ Hernández Sampieri, Roberto, y otros: Metodología de la Investigación. McGraw Hill Interamericana. México. Tercera Edición. 2004. Pag. 117.

⁸ Idem

De carácter cualitativo, porque se aplicó la técnica de la entrevista, fundamentada en el proceso inductivo, con el propósito de conocer el contexto, necesidades, intereses y expectativas de estos actores sociales, así como para conocer la dinámica y percepción de su entorno y los roles que desempeñan en la actualidad. Además, se aplicó la técnica de grupos de discusión y la observación -que es la técnica por excelencia-, en el lugar donde desarrollan sus actividades semanales, para conocer su contexto y dinámica que generan en sus relaciones interpersonales.

Patton (1980-1990), citado por Roberto Hernández Sampieri, define los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones, pues un estudio, busca comprender su fenómeno de estudio en su ambiente usual (cómo vive, se comporta y actúa la gente, qué piensa, cuáles son sus actitudes, etc.). También se acota que el investigador, está directamente involucrado con las personas que se estudian y con sus experiencias personales.⁹

Es importante hacer notar que ambos enfoques (cuantitativo y cualitativo), se complementan, porque cada uno de ellos nos sirve para conocer uno o varios fenómenos o problemáticas y su respectivo análisis e interpretación.

La técnica de la entrevista, fue aplicada también a funcionarios de la USAC, del Plan de Prestaciones y autoridades administrativas de algunas unidades académicas, para indagar su percepción acerca de las políticas universitarias en materia de jubilación y su opinión respecto a la creación de un Centro de Día para el jubilado universitario.

2.3 Manejo de las fuentes de información

Para la investigación se utilizó dos instrumentos específicos. Uno para el grupo de jubilados para conocer sus necesidades, intereses y expectativas en el corto y mediano plazo y el otro, para los informantes clave, que en este caso fueron autoridades del Plan de Prestaciones y otro personal de la Universidad, para conocer las acciones que el Plan ha previsto para esta etapa

⁹ Ibidem. Pag.12

de jubilación de sus ex trabajadores y para conocer su opinión, respecto al proyecto de creación de un Centro de Día para jubilados de la Universidad de San Carlos.

2.4 Muestra

Para seleccionar una muestra como lo indica Roberto Hernández Sampieri, “lo primero que hay que hacer es definir la *unidad de análisis* (personas, organizaciones, periódicos, comunidades, eventos, situaciones, etcétera). *El sobre qué o quiénes se van a recolectar datos depende del enfoque elegido (cuantitativo, cualitativo, o mixto), del planteamiento del problema a investigar y de los alcances del estudio.*¹⁰ También acota que, tanto en estudios cuantitativos como cualitativos o las distintas modalidades de mezclas entre ambos enfoques, se recolectan datos en una muestra. Para el enfoque cuantitativo la muestra es un subgrupo de la población de interés y, en el enfoque cualitativo, la muestra es una unidad de análisis o un grupo de personas, contextos, eventos, comunidades, sucesos, etc. Sobre el/la cual se habrán de recolectar datos, sin que necesariamente sea representativo/a del universo o población que se estudia. Incluso, muchas veces la muestra es el universo mismo de análisis.

Con ésta base, se tomó en cuenta como unidades de análisis, primero, al grupo de jubilados universitarios, que se reúne periódicamente en la Escuela de Trabajo Social, para conocer las necesidades, intereses y expectativas de sus integrantes. Este grupo, fue seleccionado porque se contaba con la información de que era un grupo numeroso de jubilados sancarlistas, que viene trabajando y reuniéndose semanalmente desde el año 2,000, cuando nació auspiciado por el Plan de Prestaciones de la USAC y posteriormente la Escuela de Trabajo Social, le ha brindado atención y acompañamiento a través de estudiantes en prácticas supervisadas y con espacio físico para sus reuniones semanales.

La otra unidad de análisis, la constituyó autoridades del Plan de Prestaciones por considerarlas personas idóneas para brindar la información pertinente sobre las acciones que el Plan ha realizado en materia de jubilación. También se tomaron en cuenta Directoras de unidades académicas seleccionadas al azar, para conocer su opinión respecto al proyecto de

¹⁰ Hernández Sampieri, Roberto, y otros: Metodología de la Investigación. McGraw Hill Interamericana. México. Tercera Edición. 2004. Pags. 300-302

creación de un Centro de Día para los jubilados de la Universidad de San Carlos. A pesar de ser personas con múltiples compromisos, fueron accesibles, mostrando afabilidad y colaboración, aunque no se logró realizar con ellas la entrevista completa, hubo necesidad de dejarles la guía y volver una y otra vez, a fin de obtener la información requerida.

CAPÍTULO 3

Marco Teórico

Sabido es que la población adulta mayor crece aceleradamente a nivel mundial, lo que se traduce en preocupación para sectores gubernamentales y profesionales de las diferentes ciencias y disciplinas, por lo que el presente estudio, se fundamenta en aportes teóricos desde diferentes perspectivas para darle soporte al análisis e interpretación de los resultados de la investigación y la respectiva propuesta de atención a la problemática de la población adulta mayor.

El envejecimiento como fenómeno complejo

3.1 El envejecimiento

Existe un basamento teórico en el que se fundamenta la temática sobre el envejecimiento como un fenómeno complejo. Algunos investigadores han realizado estudios acerca de los adultos mayores, ofreciendo limitadamente elementos básicos respecto al envejecimiento, el cual requiere ser analizado desde diferentes perspectivas multidisciplinarias, tanto en lo socio familiar, psicológico, como en lo económico laboral, etc. Es necesario entonces, indagar sobre las construcciones que sustentan qué es un ser humano de mayor edad, adulto mayor o anciano, pero desde el particular punto de vista de ellos, desde su cotidianidad, desde su entorno, desde sus relaciones sociales y familiares, cómo se asumen ellos y ellas.

También es importante “porque los ancianos y ancianas de hoy día, pertenecen a una generación en la que el envejecimiento en su niñez y juventud, era un evento poco común y, que con el paso de los años, se transformó en un fenómeno cada vez más frecuente, pero ya en la etapa de adultez y ancianidad”¹¹ Aunque se utilizan varios términos para nombrar a esta población: senescentes, viejos, mayores, tercera edad, ancianos, personas de edad, adulto en plenitud, son vocablos que se refieren a lo mismo; por eso, en esta investigación, se utilizará “Adulto (a) Mayor”, término que fue implementado en Chile como fruto de reflexiones

¹¹Sánchez Salgado, Carmen Delia. Análisis y perspectivas de las construcciones de la vejez. 2007. Pág. 13

profesionales sobre el envejecimiento y que para conocer su realidad, fue necesario revisar algunas conceptualizaciones a fin de contar con más elementos para realizar este estudio. Ricardo Moragas manifiesta que “en Iberoamérica es aún más complejo porque hay un incremento importante de la esperanza de vida y del número absoluto de ancianos y como consecuencia, la limitación de recursos para la atención a los adultos mayores debido a la crisis económica generalizada”¹²

Sabido es que se envejece con el paso del tiempo como resultado de factores psicológicos, biológicos y sociales, ya que hay desgaste progresivo de los órganos del cuerpo que se refleja en sus funciones; acentuándose más a partir de los 70 años. Algunos dicen que a los 60, otros que a los 65 años ya se considera vieja a una persona, que justamente coincide con la edad del retiro laboral y también que la vejez se evidencia más cuando sienten que ya no son “tan útiles” como antes; pero hay otros que a los 30 ya se consideran así, lo cual les provoca sentimientos encontrados que les hace cambiar sus actitudes y comportamientos. Es pues, el envejecimiento, causa de concepciones variadas, unas falsas, otras verdaderas, mitos y estereotipos.

Carmen Barros manifiesta que si el proceso de envejecimiento tiene una base orgánica, la vejez biológica reduce capacidades funcionales como consecuencia del transcurrir del tiempo, limitaciones que no impiden a los adultos mayores disfrutar y llevar una vida plena en los ámbitos físico, psíquico y social. Se considera que un adulto mayor tiene un buen nivel de bienestar cuando es capaz de enfrentar los cambios que ocurren en su organismo y en su medio social con un adecuado grado de adaptación, aceptación, respuesta y satisfacción personal. Es pues el envejecimiento, “un fenómeno natural que se refiere a los cambios que ocurren a través del ciclo de la vida y que resultan en diferencias entre las generaciones jóvenes y las viejas. El mismo se define como un proceso natural, gradual de cambios y transformaciones a nivel biológico, psicológico y social que ocurren a través del tiempo”.¹³

¹²Piña Morán, Marcelo. Gerontología Social Aplicada. Visiones Estratégicas para el Trabajo Social. Prólogo del Dr. Ricardo Moragas. Pág. 9

¹³Sánchez Salgado, Carmen Delia. Gerontología Social. Espacio Editorial. Buenos Aires. 2005. Pág. 33

La Gerontología y la Geriatria, son dos ramas de la medicina que se dedican al estudio del envejecimiento en su variedad de aspectos, por lo tanto es multidisciplinaria por que se nutre de otras disciplinas, entre ellas la biología, la sociología, la psicología, la antropología, la demografía, la educación.

La gerontología es el área de conocimiento que estudia la vejez y el envejecimiento de una población, se ocupa de los aspectos de promoción de salud, pero no es una especialidad médica. Es el estudio del envejecimiento y sus consecuencias en el hombre, biológicas, médicas, psicológicas y socioeconómicas¹⁴.

Aborda aspectos psicológicos, sociales, económicos, demográficos, educativos y otros relacionados con el anciano, como las condiciones de vida actuales de las personas mayores, su autonomía económica, su soledad etc. La gerontología tiene un doble objetivo: Desde el punto de vista cuantitativo, vela por la prolongación de la vida, es decir, dar más años a la vida lo que equivale a retardar la muerte y, desde un punto de vista cualitativo, está relacionada a mejorar la calidad de vida de las personas mayores o sea, dar más vida a sus años. Es además, “una ciencia académica básica, cuya función es la de suministrar datos sobre los fenómenos relacionados con la edad de los animales o de la especie humana, fenómenos que influyen en el compartimiento, en la sociología, en la fisiología y en último término, en la bioquímica celular”¹⁵.

Existen en la gerontología, diferentes ámbitos para comprender los procesos biológicos relacionados con el envejecimiento, los aspectos médicos, psicológicos, funcionales y sociales asociados a dichas etapas del ciclo vital:

El ámbito biológico: Es el área de la gerontología que abarca la comprensión de los procesos biológicos relacionados con el envejecimiento, es decir, los antioxidantes, los radicales libres, dieta, inmunología, etc.

¹⁴ De Nicola, Pietro. Geriatria. Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V. México. D.F. 1985. Pag.1

¹⁵ Aquiles Cruz, Rolando. Psicología gerontológica y geriátrica. Editorial científico-técnica. La Habana 1996- Pág. 11.

El ámbito clínico: Corresponde al área de la gerontología que estudia los aspectos médicos del envejecimiento y la vejez, así como los problemas psicológicos, funcionales y sociales asociados a dichas etapas del ciclo vital.

El ámbito educativo: Conocido también como *geragogía*, comprende las temáticas relacionadas con la educación y el aprendizaje en los ancianos.

El ámbito social: Estudia el lugar y la participación del anciano en sociedad y cómo ésta, afecta el proceso de envejecimiento.

El ámbito ambiental: Tiene por objetivo conocer, analizar, modificar y optimizar la relación entre la persona que envejece y su entorno físico-social, desde perspectivas y enfoques interdisciplinarios, que abarcan diferentes disciplinas como la psico-gerontología, geografía del envejecimiento, urbanismo, arquitectura y diseño accesible, política social, trabajo social, sociología, terapia ocupacional y otras ciencias afines¹⁶.

Actualmente, se está teniendo en la sociedad una progresiva orientación hacia el tiempo libre y de ocio para las personas adultas mayores, a fin de que puedan asimilar conocimientos nuevos y desarrollar otras habilidades intelectuales, sociales, de interrelación personal como de la cotidianidad. Con estos procesos educativos, se persigue prevenir declives prematuros, facilitando roles de alto significado, donde desarrollen y potencien el crecimiento psicológico y de disfrute de la vida, a manera de brindarles factores motivacionales que les permitan participar en actividades culturales, educativas y sociales que les propicie una mejor calidad de vida.

La **Geriatría** es una especialidad médica dedicada al estudio de la prevención, el diagnóstico, el tratamiento y la rehabilitación de las enfermedades en la senectud¹⁷. Resuelve los problemas de salud de los ancianos. Está implantada en al menos 11 países: España, Finlandia, Irlanda, Islandia, Liechtenstein, Noruega, Países Bajos, Rusia, Suecia, Argentina y Uruguay.¹⁸ Su objetivo prioritario es la recuperación funcional del anciano enfermo e incapacitado para

¹⁶ibídem

¹⁷Orden SCO/2603/2008, de 1 de septiembre, por la que se aprueba y publica el programa formativo de la especialidad de Geriatría. BOE. 2008/09/15; (223):37785-90.

¹⁸Ibídem

conseguir el máximo nivel posible de autonomía e independencia, facilitando así su reintegración a una vida autosuficiente en su domicilio y entorno habitual.¹⁹

3.2 Características generales del envejecimiento

Aunque los caracteres externos del envejecimiento varían dependiendo de los genes, y de una persona a otra, se pueden citar algunas características generales del envejecimiento humano²⁰

- Pérdida progresiva de la capacidad visual: Síntomas que conducen a la presbicia, miopía, cataratas, etc.
- Hipoacusia progresiva.
- Pérdida de la elasticidad muscular.
- Alteración del sueño.
- Pérdida de la agilidad y capacidad de reacción refleja.
- Degeneración de estructuras óseas: aparición de deformaciones debido a acromegalias, osteoporosis, artritis reumatoide.
- Aparición de demencias seniles: enfermedad de Alzheimer.
- Pérdida de la capacidad de asociación de ideas.
- Distensión creciente de los tejidos de sostén muscular por efecto de la gravedad terrestre (caída de los senos en la mujer, pérdida de la tonicidad muscular).
- Pérdida progresiva de la fuerza muscular y de la vitalidad.
- Aumento de la hipertensión arterial.
- Alteración de la Próstata (varones, riesgo de cáncer).
- Pérdida de la capacidad inmunitaria frente a agentes contagiosos.
- Disminución del colágeno de la piel y de la absorción de proteínas, aparición de arrugas y manchas.
- Pérdida progresiva de los sentidos del gusto y de la audición.
- Pérdida progresiva de la libido, disminución de la espermatogénesis en el hombre, menopausia en la mujer.

¹⁹Consejo Nacional de Especialidades Médicas. Geriátría. Guía de Formación de Especialistas. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo, y Ministerio de Educación y Cultura. 1996.

²⁰Club Ensayos. Usuario: Magie, 9 de septiembre de 2012

3.3 Consecuencias del envejecimiento

Se resume que el envejecimiento humano está asociado con dos procesos que se superponen y que finalmente llevan a la muerte del organismo: la degeneración progresiva de las células y la pérdida de la capacidad regenerativa. Tanto la degeneración como la regeneración de las células son procesos que ocurren en cada una de las etapas de la vida y permanecen en un perfecto equilibrio en condiciones normales, no patológicas. “Durante el envejecimiento, el organismo sufre una serie de modificaciones morfológicas y funcionales en diversos órganos y tejidos, caracterizadas por tendencia general a la atrofia y disminución de la eficacia funcional. En especial hay pérdida de peso y volumen de los órganos parenquimatosos, reducción de la vascularización capilar, aumento del tejido conjuntivo, disminución de contenido hídrico con pérdida de la turgencia tisular y tendencia a la resequedad. Esta última es notable sobre todo en la piel, que en ancianos es típicamente seca y sin elasticidad.”²¹ Entonces, los procesos de atrofia del envejecimiento están caracterizados por la reducción de células y la participación tanto de factores exógenos como endógenos, es decir, que el envejecimiento del organismo no ocurra por un único motivo, sino por la suma de múltiples factores y procesos, cuyo balance general determina que el individuo envejezca.

Por otro lado, es evidente que existen factores ambientales y de comportamiento que pueden colaborar en el proceso de degradación o al contrario, reforzar los mecanismos de defensa.

De Nicola, en el estudio de la geriatría establece que después de la infancia, adolescencia y edad adulta hay tres estadios:

- La edad intermedia: Abarca aproximadamente de los 45 a los 60 años y también se le denomina presenil, primer envejecimiento o crítica. En efecto, a esta edad aparecen los primeros signos de envejecimiento, que representan muy a menudo una tendencia o predisposición al desarrollo de varias enfermedades que requieren sobre todo, medidas preventivas. El término edad intermedia está aceptado por la Organización Mundial de la Salud y con seguridad resultará más agradable a las personas interesadas que otros sinónimos.

²¹ De Nicola, Pietro. Geriatría. Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V. México D.F.1985. Pag.3

- Senectud gradual: Es el período de los 60 a 70 años y se caracteriza por la aparición de las enfermedades clínicas típicas de la edad avanzada, que requieren diagnóstico y tratamiento oportunos.
- Senilidad o vejez declarada: esta edad se inicia alrededor de los 70 años e incluye en sentido estricto al anciano, con una importancia creciente de problemas asistenciales a nivel médico, social y de rehabilitación y, a los mayores de 90 años, suele llamárseles longevos.²²

3.4 Envejecimiento activo

La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define en 1999 como "el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen". Dicho concepto también fue adoptado por la segunda Asamblea Mundial del Envejecimiento, celebrada en 2002 en Madrid, España. El término "activo" se refiere a la participación continua de los adultos mayores en forma individual y colectiva, en los aspectos sociales, económicos, culturales, espirituales y cívicos, y no solamente a la capacidad para estar físicamente en lo laboral o participar en la mano de obra.

Ahora bien, en el plano operativo, dicho concepto se refiere al empoderamiento de los adultos mayores en los aspectos biológicos, psicológicos y sociales en los que están inmersos, considerando cambios inherentes a la edad, riesgos ambientales y psicosociales, así como las medidas preventivas que pueden aplicar.²³ 2012 ha sido designado por la Unión Europea como el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la solidaridad intergeneracional²⁴. Su objetivo es animar a los Estados miembros a encontrar soluciones innovadoras para los problemas económicos, sociales y sanitarios de una población que envejece y a invitar a los

²²Ibídem, pág. 2.

²³*Envejecimiento activo, mejor vida en la tercera edad.* Entrevista con el doctor Víctor Manuel Mendoza Núñez, jefe de la Unidad de Investigación en Gerontología de la Facultad de Estudios Superiores (FES) Zaragoza de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Publicada por [saludymedicinas.com.mx](http://www.saludymedicinas.com.mx).

<http://www.saludymedicinas.com.mx/centros-de-salud/climaterio/prevencion/envejecimiento-activo.html>

²⁴ European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations 2012

mayores a seguir jugando un papel importante en la sociedad, además de fortalecer la solidaridad intergeneracional.

3.5 Algunas teorías que fundamentan la atención integral de los adultos mayores.

Existen algunas teorías cuyos enfoques defienden los derechos del hombre. Por su naturaleza humana, el más fundamental es el derecho a la vida. **La Ética del derecho natural**, que indica que el hombre como humano y racional desea vivir y vivir lo mejor posible; de ahí, que los teóricos del derecho natural han llegado a la conclusión de que hay que vivir de acuerdo a como somos, con nuestra naturaleza humana, de lo contrario nos autodestruiríamos. “El Iusnaturalismo o Derecho Natural es una teoría ética y jurídica (derecho) que defiende la existencia de derechos del hombre, fundados o determinados en la naturaleza humana, universales, anteriores y superiores (o independientes) al ordenamiento jurídico positivo y al Derecho fundado en la costumbre o Derecho consuetudinario”.²⁵

La teoría del Humanismo Integral de Jacques Maritain filósofo romano, respetado tanto por su interpretación del pensamiento de Santo Tomás de Aquino y por su filosofía tomista propia, propuso el ideal del Humanismo Integral o de la denominada Nueva Cristiandad: «Este nuevo humanismo, sin común medida con el humanismo burgués y tanto más humano cuanto no adora al hombre, sino que respeta, real y efectivamente, la dignidad humana y reconoce derecho a las exigencias integrales de la persona, lo concebimos orientado hacia una realización socio-temporal de aquella atención evangélica a lo humano que debe no sólo existir en el orden espiritual, sino encarnarse, tendiendo al ideal de una comunidad fraterna»²⁶.

El concepto humanismo integral ha pasado a formar parte plena de la Doctrina Social de la Iglesia, a partir del hecho, de que Pablo VI en su encíclica *Populorum Progressio* (1967), - citando como ejemplo precisamente el libro *Humanismo Integral*-, haya declarado: "Tal es el verdadero y pleno humanismo que se ha de promover". Juan Pablo II no solamente ratificó

²⁵ Ayuso, Miguel (ed.), *El derecho natural hispánico: pasado y presente*, Publicaciones Obra Social y Cultural Cajasur, Córdoba (España), 2001.

²⁶ Jacques Maritain. *Humanismo integral. Problemas espirituales y temporales de una nueva cristiandad*. Madrid, Palabra, 2001.

esa declaración en su encíclica *Sollicitudo Rei Socialis* (1987), conmemorativa de los veinte años de la *Populorum Progressio*, sino que ha convertido el concepto 'humanismo integral' en parte sustancial de su preocupación por "la cuestión cultural de nuestros tiempos, tema central de su Pontificado... Juan Pablo II ha servido como centinela en la tradición de Maritain; ha continuado los esfuerzos de Maritain para establecer las bases intelectuales de una teoría personalista de la democracia y de un humanismo integral.

El hombre del humanismo cristiano – dice Maritain – sabe que la vida política aspira a un bien común superior a una mera colección de bienes individuales... que la obra común debe tender, sobre todo, a mejorar la vida humana misma, a hacer posible que todos vivan en la tierra como hombres libres y gocen de los frutos de la cultura y del espíritu... aprecia la libertad como algo que hay que ser merecedor; comprende la igualdad esencial que hay entre él y los otros hombres y la manifiesta en el respeto y en la fraternidad; y ve en la justicia la fuerza de conservación de la comunidad política y el requisito previo que llevando a los no iguales a la igualdad, hace posible que nazca la fraternidad cívica.

En la **Teoría del bienestar social**, intervienen factores que participan en la calidad de la vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la tranquilidad y satisfacción humana. Angelo Papacchini, introduce una lista de derechos humanos fundamentales que tienen que ver con el bienestar: el respeto a la vida, a la integridad física, autonomía moral, libertad de pensamiento, demandas de dignidad, derecho de acceso a los medios de subsistencia básicos. El respeto a la vida por encima de todos, es considerado un Derecho Universal Humano.

Amartya Sen, economista hindú (1933) y Premio Nobel en economía, autor de la **Teoría del Desarrollo Sostenible a Escala Humana**, en uno de sus planteamientos fundamentales, invita a reflexionar sobre cuáles son las capacidades de funcionamiento de las personas en la vida. Indica que el bien-estar de una persona puede entenderse considerando la calidad de su vida; en este sentido, la vida puede considerarse como un conjunto de funcionamientos interrelacionados y consistentes en estados y acciones.

La Teoría de la Geragogía: Entendida como la ciencia y el arte de la educación en la vejez o senectud. La Geragogía con la Gerontología y la Geriátrica, conforman la integridad de las ciencias de la vejez. Sin ellas, “jamás se logrará que el viejo asuma plena y gozosamente la responsabilidad de su naturaleza humana perfectible; de su salud, vida personal, familiar y social. El viejo no quiere que lo eduquen, pero sí acepta aprender a auto educarse. Sabe que su salud, vida familiar, espiritual, laboral, amistosa, social, cultural, recreativa y patrimonio económico, mejorarán si descubre sus potencialidades y elabora su proyecto de vida. Intuye que puede y vale la pena cambiar y buscará gozar en su vejez, la emocionante aventura de crecer”²⁷

Los adultos mayores, poseen experiencias previas, cargas familiares o económicas, formación educativa o no y necesitan tiempo para el aprendizaje que sea acorde con sus aptitudes y destrezas y es aquí donde entran en juego otras teorías que deben de ser tomadas en cuenta: La Andragogía y la Geragogía: La primera introducida por Malcolm Knowles como el arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender. Consideraba que los adultos necesitan ser participantes activos en su propio aprendizaje, porque aprenden de manera diferente a los niños y que los entrenadores en su rol de facilitadores del aprendizaje deberían usar un proceso diferente para facilitarlo. En la misma línea se manifiesta Eduard C. Lindeman, quien manifiesta que el adulto se motiva a aprender cuando tiene necesidades; que la orientación para aprender se centra en la vida. Tiene necesidad de auto dirigirse profundamente y que las diferencias individuales se incrementan con la edad.

Teoría de la actividad: Para esta teoría lo más importante era estar socialmente involucrado, independientemente del tipo de roles sociales que se desempeñaran. Actualmente esta teoría enfatiza que las actividades sociales juegan un rol de “amortiguador” para atenuar el trauma de la pérdida de roles más importantes. Ellas promueven en el individuo que envejece, la reconstrucción de su propia imagen, que ha sido deteriorada por las mismas pérdidas. Esta nueva visión no toma en cuenta a las personas más débiles económicamente ni a los de mayor

²⁷afaac.mx.tripod.com/geragogia.htm

edad. Es una teoría válida para los “viejos jóvenes” pero dudosa para los “viejos viejos”.²⁸ También acota Dolores Ortíz, que parecería más una teoría sobre la etapa del paso a la jubilación y no sobre una teoría propia del envejecimiento y citando a (Hétu, 1988) manifiesta que, lo que viene siendo más importante para el sujeto son las actividades sociales que tienen sentido para él y no la actividad por sí misma. Es decir, no es el énfasis en la cantidad de interacción que se tenga sino en el hecho de tenerla pero de una manera significativa.

3.6 Tiempo libre y calidad de vida

La Teoría de la actividad indica, que así como los jóvenes y adultos disfrutan de su tiempo libre, las personas de la tercera edad o adultos mayores también pueden disfrutar de su tiempo libre o de ocio de la mejor manera. Existe una gama de actividades que pueden realizar, desde actividades físicas como gimnasia, taichí, baile, caminatas o bien, actividades que fortalezcan su memoria, juegos de mesa, dibujo, club de lectura y otras que solo su energía y creatividad podrían poner un alto para su realización. Esta diversidad de actividades favorece un envejecimiento activo y como consecuencia, evita la dependencia y enfermedades.

Esta teoría sostiene además, que a mayor ocupación y actividad en las personas mayores, su envejecimiento será saludable, con más calidad. Mientras más actividad realiza una persona, más son los roles que desempeña: sean estos profesionales, laborales, personales y por consiguiente, más satisfacciones. A menor actividad, menos roles y por ende disminuyen sus contactos sociales, sus roles se tornan más pasivos, etc. Por ello, la importancia que los adultos mayores sean productivos y se sientan útiles para que el descontento y la frustración no se apoderen de ellos.

El recreólogo Juan Carlos Abac, en un taller de motivación y recreología a estudiantes en Práctica de Trabajo Social de Grupos, especialmente por trabajar con grupos de adultos/as mayores, reflexionó sobre la importancia de la pedagogía del juego y la recreación. Manifestó que la recreación es la educación y el aprovechamiento del tiempo libre, y que se le conoce como las tres D: descanso, diversión y desarrollo, pues, realmente, produce desarrollo y calidad de vida. Recreación significa crear de nuevo, restablecer, reorientar. Re: repetir,

²⁸ Ortíz de la Huerta, Dolores. Perspectiva Sociológica: Teoría de la actividad; agosto 2009

realizar, volver a hacer. Lo mismo que el juego, es la conducta natural del ser humano, espontánea y expresiva, pues, a partir del movimiento, comunica, socializa, divierte y educa en diversas formas de participación física. Aristóteles manifestó que se conoce más a una persona en media hora de juego que en un año platicando.

Naturalmente, no es una práctica cotidiana en los adultos, pues lo cotidiano es trabajar, para eso nos hemos preparado siempre, no para tener tiempo libre o de ocio. Sin embargo, se debe propender a ésta práctica por los beneficios en la salud física y emocional que genera. Se deberían establecer o inducir, momentos de descanso en los espacios de trabajo, lo cual reduciría los niveles de estrés en los trabajadores y habría mejor rendimiento laboral. Lo contrario es, que se afrontan alteraciones en la salud, que se traducen en suspensión de labores y ausencia del personal, que a la larga representa costos en la producción de las empresas e instituciones. Tendrían que realizarse cambios en la cultura y políticas organizacionales, reflexionar con sentido crítico a fin de establecer cambios que favorezcan una mejor salud mental y física adecuadas, que reditúen a las empresas y al trabajador y que a la larga, se traduzca en un envejecimiento activo de la población en general.

CAPÍTULO 4

Marco legal y normativo para el adulto mayor jubilado

Éste capítulo presenta las diferentes posturas, acuerdos, normas y directrices, que se han establecido en las diversas convenciones, asambleas y congresos a nivel mundial, referente al marco que ampara a los adultos mayores en los diferentes países signatarios.

4.1 Contexto histórico y normativo para el adulto mayor a nivel mundial

En 1982 se celebró en Austria la Asamblea Mundial de las Naciones Unidas que dio como resultado un Plan de Acción Internacional específico sobre el envejecimiento. El mismo es complejo y de gran alcance contando con 62 recomendaciones o directrices de manera que la comunidad internacional, gobiernos y otras instituciones y, la sociedad en su conjunto, puedan hacer frente al progresivo envejecimiento de las sociedades y a las necesidades de las personas adultas mayores. Se recomienda una serie de servicios tales como: Salud y Nutrición; Vivienda y Medio Ambiente; Condiciones Familiares Adecuadas; Bienestar Social; Educación etc. Diez años después se realizó la segunda reunión en Cartagena de Indias, Colombia y entre los países participantes de Latinoamérica, Guatemala se hizo presente.

Los acuerdos a que arribaron son los siguientes:

- “Garantizar a los adultos mayores, la seguridad económica y social.
- Proporcionar a las personas ancianas atención sanitaria integral para rehabilitar, prevenir y promover la salud.
- Brindar a las personas mayores los recursos, servicios y medidas necesarias para satisfacer sus necesidades específicas, dentro de su contexto sociocultural.
- Garantizar su participación plena y activa en la vida social, desarrollo de su comunidad, haciendo valer su derecho a la seguridad económica y a una vida digna, evitando toda acción de discriminación y explotación. Apoyar al adulto mayor para que mantenga en lo posible su autonomía personal, dentro del seno familiar y comunidad”²⁹.

²⁹ López, María de los Ángeles. Tesis Formación y Capacitación del Grupo de adultos mayores, Años Dorados, Iglesia Nuestra Señora de Fátima, San Miguel Petapa. Guatemala. 2012. Págs. 1-2.

La Federación Internacional de la Vejez elaboró el Proyecto: “Declaración de Derechos y Responsabilidades de las Personas de Edad”. Dicha Declaración se basa en la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas en 1948, en donde se declara que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

En 1991, la Asamblea General de la ONU adoptó los Principios de Naciones Unidas a favor de las personas de Edad, siendo los siguientes:

- Principio de Independencia
- Principio de Participación
- Principio de Cuidados
- Principio de Auto realización
- Principio de Dignidad

En 1992, la Asamblea General de la ONU aprobó cuatro Objetivos Globales sobre Envejecimiento para el año 2001.

En el mismo año la ONU aprobó la Declaración sobre el Envejecimiento, en la que pide encarecidamente, el apoyo de iniciativas nacionales sobre envejecimiento, de manera que las mujeres de edad avanzada, reciban toda clase de apoyo.

En 1999, se declara el Año Internacional de las Personas de Edad, en reconocimiento de la longevidad demográfica de la Humanidad.

En 2002, se realiza la II Asamblea sobre Envejecimiento, Madrid, donde se emiten las estrategias internacionales para los próximos 20 a 25 años.

2012 fue designado por la Unión Europea como el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional.

4.2 El adulto mayor en la sociedad guatemalteca

El papel que juega actualmente el adulto mayor en la sociedad y las formas de cuidado hacia este sector, ha hecho que cobre mayor importancia el envejecimiento de la población. A ello se suman las condiciones de vida actuales de las personas mayores que, a diferencia de lo que ocurría anteriormente, lo más corriente es que ya no conserven unos vínculos familiares tan estrechos con su familia; de este aislamiento resulta la necesidad de preocuparse por su autonomía económica y por los diferentes problemas vinculados al estado de creciente soledad en la edad en la que se encuentran. De lo anterior, se colige que según sea la participación del adulto mayor en la sociedad, así afectará ésta su proceso de envejecimiento.

En muchos países en vías de desarrollo, la rapidez con que se producen los cambios sociales y económicos ha contribuido a debilitar, y a menudo destruir, las redes familiares y comunitarias que en otras épocas habían servido de apoyo a la generación mayor. Enfermedades como el sida por ejemplo, también está afectando significativamente la vida de las personas mayores, pues cada vez aumenta el número de niños huérfanos a causa de esta enfermedad y de esta manera, los ancianos, que tradicionalmente contaban con el apoyo de sus hijos durante la vejez, se encuentran con que no tendrán una familia que los ayude en el futuro a ellos, sino por el contrario, son ellos quienes en algún momento deben atender y cuidar de los más pequeños.

Culturalmente y por arraigo, muchos hogares guatemaltecos todavía, brindan amor, cuidado y atención a la población adulta, especialmente en las comunidades indígenas, donde los niños son enseñados desde temprana edad a respetar a los ancianos, además, porque la vejez simboliza sabiduría y la familia o el seno familiar, es el principal receptáculo de los cuidados y apoyo que debe brindárseles a las personas mayores para que tengan una mejor calidad de vida en sus edades tardías. Más no siempre es posible que la familia brinde estos cuidados por un sinnúmero de situaciones: el trabajo por ejemplo, las distancias, las enfermedades, cuidado de niños pequeños, entre otros. Además, el cuidado de los ancianos, generalmente, ha estado bajo la responsabilidad de las mujeres, y en la actualidad, por la situación socioeconómica de un buen porcentaje de los hogares guatemaltecos, éstas se han visto en la

necesidad de insertarse al mercado laboral y dejan a las personas seniles que no pueden valerse por sí mismas, al cuidado de los niños mayores o de alguna vecina y, en última instancia optan por el proceso de institucionalización en asilos u hogares que son unidades de larga estancia que muchas veces, se transforma en abandono. Algunos casos de institucionalización, se dan a veces en forma voluntaria por los usuarios de estos servicios, porque se van quedando solos, sin familia, la cual ha tenido que emigrar y, de lejos, el contacto es a través de llamadas telefónicas y/o envíos monetarios que con el tiempo van mermando; lo cual causa melancolía, tristeza, y esa deprimente sensación de abandono que muchas veces los mantiene con facilidad al borde de las lágrimas. Situaciones que han sido observadas en Asilos u Hogares de Ancianas y Hospitales Nacionales. No así, en los Centros de Día que es otra su funcionalidad y, naturalmente, dependerá de los objetivos que estos persigan, especialmente cuando son lucrativos, que cobran mensualidades altas que la mayoría de adultos mayores no pueden cubrir.

Otro aspecto que no debe dejarse de lado, es que dentro de la violencia doméstica y maltrato a menores, también las personas mayores lo padecen por miembros de la misma familia. Este tema es antiguo y se describió por primera vez en 1975 en las revistas científicas británicas empleando el término “granny-battering”, que se traduce como “abuelita golpeada”. El Congreso de los Estados Unidos fue el primero que abordó el tema como una cuestión social y política. Por el auge que este fenómeno está cobrando, ya hay otros países y profesionales de América del Sur por ejemplo, que están realizando estudios con y sobre esta población.

Teóricamente, el problema se enfoca al fenómeno del envejecimiento y la población guatemalteca también es vulnerable a la exclusión y discriminación por los grandes cambios que sufren en esta etapa, mismos que están relacionados a su vida familiar, social, laboral, etc. Pues, en su mayoría, no tienen acceso a los servicios más esenciales para atender la salud física y mental por ejemplo, que es un indicador muy importante; la seguridad social y la recreación, pues a través de ésta se crea de nuevo, restablece, reorienta. La diversión también es necesaria en el adulto mayor porque es descanso, cambio de acción, lo cual, hace considerar necesarios los Centros de Día, como una alternativa para brindar atención integral a la población adulta mayor.

Existen diferentes tipos de Centros de Día, con objetivos diferentes de acuerdo al tipo de usuarios. Algunos ofrecen programas de atención diurna, a veces son ‘tipo guardería’ especializada para personas adultas mayores que precisan ayuda para realizar actividades básicas de su cotidianidad, cuyos objetivos son mantener o mejorar la funcionalidad de los usuarios., a la vez que sirven de apoyo a las familias para que desempeñen sus actividades socio laborales sin poner en riesgo la seguridad de sus miembros.

Otros, concebidos como hogares de paso donde se desarrollan actividades varias, algunas profesionalmente planificadas y diseñadas para proveer bienestar no solo social sino que también de salud, Algunos incluyen alimentación nutritiva. Su funcionamiento es del día o unas horas al día, toda la semana.

Y algunos más, donde los adultos mayores tienen la oportunidad de participar en varios programas que les permiten sentirse útiles e importantes para la sociedad, vuelven a ser productivos y creativos además de mejorar su autoestima, pues aprender o reaprender a esta edad, se ha comprobado que les mejora su bienestar mental y físico.

4.3 El adulto mayor en las Constituciones Latinoamericanas

Muchas de las constituciones latinoamericanas contienen disposiciones o normas que toman muy en cuenta la situación de los adultos mayores. Estas constituciones instituyen la obligatoriedad del Estado, de velar por este sector de población.

En México, existe el Instituto Nacional de las **Personas Adultas**. En Bolivia, el Estado tiene la obligación de defender el capital humano, riesgos profesionales, invalidez, **vejez**, muerte...etc. En Brasil la constitución promueve el bienestar de todos, sin distinciones de origen, raza sexo, edad. La constitución de Colombia favorece la asistencia a las personas de la **tercera edad**, promoviendo su integración a la vida activa y comunitaria. Lo mismo Paraguay, Venezuela, Cuba, Centro América, que protegen a las personas por vejez, edad, o ancianos. Todos en general, deben velar por asegurarles bienestar y protección integral, seguridad y previsión social, proveerles servicios que se ocupen de sus necesidades de alimentación, salud, vivienda, cultura y ocio. “El enfoque del ocio y la recreación supone,

igualmente un concepto de tiempo no fragmentado, donde trabajo, ocio y recreación son complementarias en los procesos de desarrollo de las personas, que no se niegan la una a la otra, y por el contrario, exigen una búsqueda de alternativas que promuevan el desarrollo de la dimensión lúdica, donde el placer, la libertad y el goce atraviesan cualquier actividad de la vida del ser humano-³⁰

Según noticias recientes, Cuba tiene un número considerable de personas centenarias: más de 1500 adultos y adultas mayores de cien y más años de edad, a las cuales el Estado les asegura asistencia social y, a todos aquellos ancianos que no tienen recursos ni amparo. Según se pudo constatar a través de una visita a uno de estos centros de día, sí reciben una atención integral, con médico de planta, enfermeras, alimentación, atención a sus necesidades psicosociales etc.

También docentes y profesionales de las ciencias sociales en Latinoamérica: Chile y Argentina, se han dado a la tarea de escribir sobre esta población, los desafíos, las visiones estratégicas que implica su atención, es decir, la intervención profesional. Lo cual sirve de parámetro para ir construyendo el quehacer con los adultos y las adultas mayores en su cotidianidad.

4.4 Leyes de protección para las personas adultas mayores en Guatemala

A fin de hacer efectivos estos compromisos en Guatemala en el año 1,996, se creó el Decreto 80-96 que corresponde a la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad y Sus Reformas según Decretos 2-97 y 51-98 y que en sus disposiciones finales según Artículos 40 y 41 instauró el Consejo Nacional para la Protección de las Personas de la Tercera Edad, mismo que entró en vigencia a partir del 1 de enero de 1997 el cual debió formular el Reglamento para el funcionamiento y ejecución de esta Ley.

Si bien es cierto que existen algunas leyes de protección al adulto mayor, estas no se cumplen a cabalidad, pues el Estado no garantiza su seguridad económica y social, pese a que en los

³⁰Osorio Correa, Esperanza. Recreación y Adulto Mayor. Ocio para una vida plena. Ediciones Funlibre, 2002. Pág. 20-

principios consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en uno de sus CONSIDERANDOS reza que “corresponde al Estado la protección de la salud física, mental y moral de los ancianos, a quienes debe garantizar su derecho a la alimentación, salud, seguridad y previsión social, para alcanzar la finalidad esencial y fundamental del Estado, que es el bien común”. El objeto de la ley es tutelar los intereses de estas personas, a manera que el Estado garantice y promueva su derecho a niveles adecuados de vida, en condiciones que les ofrezca educación, alimentación, vivienda, vestuario, asistencia médica gerontológica y geriátrica, además de recreación y esparcimiento.

Existen instituciones como el Servicio Social de Casa Central y Nuestra Señora de Guadalupe, que pertenece a la Fraternidad de la Divina Providencia, ubicados en la zona 1 y la Parroquia San Miguel Febres Cordero en la zona 21, que apoyan a los adultos mayores más desprotegidos, muchos de ellos indigentes, brindándoles almuerzo diario a precios muy favorables: Q2.00 y Q3.00 quetzales.

Actualmente, existen 42 Centros de Día a cargo de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP-, llamados “Mis Años Dorados”, ubicados en 17 departamentos y municipios a nivel de la República, entre ellos Mixco, San Miguel Petapa, Sacatepéquez, Chimaltenango, El Progreso, Sololá, Quiché, Baja Verapaz, Huehuetenango, Escuintla, Jutiapa, Zacapa, Izabal, Santa Rosa, etc., que tienen como misión, brindar atención integral a los adultos mayores en condiciones de pobreza y pobreza extrema, donde les brindan dos refacciones y almuerzo sin costo. Así, la alimentación y la nutrición, no significa solamente una fuente de nutrimentos, sino un vínculo al placer, a la vida social y afectiva, a la comunicación, a la cultura, a las costumbres, a los hábitos y a la vida familiar y comunitaria.

El cupo en éstos centros es de 60 personas y 60 años, la edad que deben tener para participar en las actividades que se desarrollan, en horario de 8:00 a 16:00 horas., donde además, disfrutan de compañía y convivencia, siendo atendidas sus necesidades por 7 personas que allí laboran, desde la persona encargada del centro, hasta el o la conserje, quienes tienen asignadas responsabilidades para con el grupo.

El Decreto Número 85-2005 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, establece en uno de sus CONSIDERANDO que la población de la tercera edad requiere de protección especial “Toda vez que constituyen el sector que ha servido al país y que aún continúan participando en el desarrollo del mismo, por lo que es necesario y urgente proveerles las condiciones económicas que les permitan una mejor condición de vida, mediante el establecimiento de una pensión a cargo del Estado”³¹

Otro CONSIDERANDO indica que la mayoría de personas al cumplir los sesenta y cinco años de edad, después de haber servido al país durante muchos años y de haber entregado los mejores años de su vida en los diferentes aspectos de productividad, en aras del desarrollo de la patria, continúan viviendo en condiciones paupérrimas que apenas les permiten atender sus necesidades básicas como la alimentación, la salud física y el vestuario, quedándoles vedado continuar aportando su sabiduría y experiencia como contribución para el desarrollo económico y social del país. De esa cuenta y con base en el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala, se decreta la Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor.³²

Esta Ley en su Artículo 1, referido al Objeto del programa indica que: tiene por objeto crear un programa de aporte económico a las personas de sesenta y cinco años de edad y más, con la finalidad de que el Estado garantice a este sector de la población, la atención de sus necesidades básicas mínimas.

Este programa, en un principio, la Corte de Constitucionalidad lo declaró inconstitucional, debido a que no establecía ninguna fuente de financiamiento. Esta Ley, es para los adultos mayores sin cobertura social, cuyo aporte de Q. 400.00 mensuales fue considerada a partir del 1 de Enero de 2007 para los beneficiarios que hayan llenado los requisitos que esta ley establece. Los beneficiarios, según el Artículo 2 de esta misma Ley son todas aquellas personas que sean guatemaltecas de origen, de conformidad con lo estipulado en el artículo 144 de la Constitución Política de la República, que se demuestre a través del estudio

³¹ Decreto Número 85-2005 del Congreso de La República de Guatemala.

³² *Ibidem*.

socioeconómico realizado por un trabajador o trabajadora social, que carece de recursos económicos y está en pobreza extrema, lo cual le hace candidato elegible para obtener este beneficio.

La dependencia responsable de administrar este Programa es la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que actualmente cuenta con 6 trabajadoras sociales cuya función es efectuar los estudios socioeconómicos y visitas domiciliarias a nivel de toda la República, a fin de poder dictaminar si procede o no, brindar el apoyo económico a los adultos mayores que esperan con ansias una respuesta favorable a su trámite, que aproximadamente dura un año.

La falta de presupuesto hace dilatorio este proceso, sin embargo, a la fecha según información proporcionada en la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Julio, 2014), se atienden diariamente entre 125 y 250 personas adultas mayores, especialmente cuando las traen de las “mini Munis” a tramitar el apoyo, el cual en este momento se está brindando a 101 mil 403 beneficiarios a nivel de toda la República, que se traduce en Q. 40, 561,200.00, con un máximo para atender de 103, 125 personas, brindándoles Q. 400.00 a cada una, en forma mensual. Quienes para ello han tenido que cumplir los requisitos siguientes:

- Ser mayor de 65 años de edad
- Certificado de nacimiento original y reciente (extendido por RENAP)
- Legalización de cédula o DPI (extendida por bufete popular o abogado particular)
- Declaración jurada de sobrevivencia y residencia (extendida por la municipalidad de su localidad, gobernador departamental, bufete popular o abogado particular).

Debiendo tener los cuatro puntos de la Ley del Adulto Mayor:

- No haber perdido su nacionalidad guatemalteca
- No estar pensionado o jubilado por ninguna institución del sector privado o del Estado
- Hacer constar su residencia y sobrevivencia.

La Corte de Constitucionalidad recomendó que ese monto, sea revisado cada dos años por medio de estudios actuariales, que determinen la situación financiera de este programa y el número de beneficiarios que, seguramente, se irá incrementando anualmente.

No fue posible establecer comunicación con profesionales de Trabajo Social, sino únicamente con la secretaria de la Directora del Programa, quien amablemente proporcionó la información arriba descrita. Sin embargo, se considera que son pocas 6 Trabajadoras Sociales para atender las solicitudes de esta población, que en la actualidad son más de 101 mil personas a nivel de la República, por lo que se circunscriben únicamente a realizar estudios socioeconómicos. No realizan otro tipo de actividades con ellas. La recepcionista, se concreta a recibir las solicitudes de apoyo, a nivel nacional, por lo que cuando emiten los dictámenes, por las edades y circunstancias particulares de la población adulta mayor, el apoyo económico de Q 400.00 llega tarde, algunos de ellos ya han fallecido. El proceso entre recepción, revisión de papelería y asignación para visita y estudio, dictamen y los trámites de rigor lleva aproximadamente un año. Las colegas debieran pronunciarse para brindar una atención ágil, con calidad y calidez a esta población.

Existen algunas instancias para atender las necesidades de la población adulta mayor. El Comité Nacional de Protección a la Vejez - CONAPROV- que lo componen las siguientes instituciones:

- Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Procuraduría General de la Nación
- Procuraduría de los Derechos Humanos

La violencia intrafamiliar es un problema social que involucra a hombres y mujeres de todas las edades y estratos, mayormente las mujeres quienes por muchos años soportaron en

silencio, pero ahora, se está incrementando las denuncias y los adultos y adultas mayores pese a su edad, no están exentos de este flagelo pues también muchas personas mayores son víctimas de mal trato y abuso. La oficina del Procurador de los Derechos Humanos, por medio de la Defensoría de la Personas Mayores, da seguimiento constante a casos de maltrato, que es una triste realidad, aunado a que no tienen acceso a la salud preventiva, curativa y de rehabilitación oportuna y adecuada a su edad. Las personas adultas mayores a veces son violentadas por su propia familia, sus hijos u otros, tanto física como psicológicamente, actualmente hay 52 denuncias, 38 por falta de aporte económico, 23 por amenazas, 5 por falta de acceso a los servicios de salud y otras más. La Defensora de las Personas Mayores, manifiesta que no existe cultura de denuncia, muchas veces por temor a ser abandonados o más lastimados.

Por ello es importante que todos nos sensibilicemos y la fomentemos a fin de brindarle protección a este sector poblacional que sigue siendo relegado y discriminado.

La Constitución Política, en su Artículo 18, manifiesta que a las personas mayores de 60 años, no se les impondrá pena de muerte. En el Código de Trabajo: Se contemplan aspectos de Vejez, Indemnización e Invalidez y las obligaciones de pensión, que deben ser cubiertas por el IGSS. En el Código Civil el Artículo 317, numeral 2: Excusan a las personas de 65 años de ejercer tutela y pro tutela. El Código Penal en su Artículo 48 indica que no están obligados a trabajar los reclusos mayores de 60 años. También la Ley de Servicio Civil: Da derecho a jubilación a los trabajadores del Estado, mayores de 50 años y la Ley Constitutiva del Ejército: Establece que las personas mayores no están obligadas a prestar el servicio militar. Así mismo la Ley de Arbitrio Municipal indica que: Están exentas de pagar boleto de ornato: Las personas mayores de 65 años; Las personas que gozan alguna jubilación y las personas con discapacidad.

La Constitución Política de la República de Guatemala tiene establecidas leyes que si se velara por su estricto cumplimiento, otra fuera la situación del país y de sus habitantes; particularmente el caso de los adultos mayores, donde el Estado es garante de propiciarles y mejorarles las condiciones en general según reza en los Artículos 1,2,3,4 y 5 de la Ley de

Protección para las Personas de la Tercera Edad, que es una ley de Orden Público y que sine qua non tiene prevalencia sobre otras, pero que no se les da prioridad, a veces solo se dan paliativos y procesos dilatorios sin solucionar sus problemas, que en estas edades, los días cuentan. Pues cuando les dan respuesta o el apoyo solicitado, ya es demasiado tarde, concretamente, el apoyo económico que además de exiguo es tardío.

4.5 Seguridad social para el adulto mayor en Guatemala

Previo a la seguridad social en Guatemala, se fomentó la previsión y asistencia social, pues la misma tuvo lugar después de la Revolución de 1944, como un logro de ésta. En ese contexto se le tomó como un seguro social, obligatorio. Comprendía por lo menos, seguros contra la invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes de trabajo. Al seguro contribuirían los patronos, los obreros y el Estado (Artículo 63 de la Constitución de la República de Guatemala, 1945). En 1946 se crea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Se inicia con un programa materno infantil y otro programa para accidentes laborales, inicialmente en la capital y en 1956 se extendió a 10 de los 22 departamentos. Poco a poco amplió la cobertura territorial y sus servicios.

El Régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en cuanto a: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, maternidad, enfermedades generales, invalidez, orfandad, muerte, viudedad, vejez. La pensión por vejez corresponde a aquellos asegurados que ya no se encuentran empleados y es necesario que haya pagado como mínimo 180 cuotas mensuales y haber cumplido edad mínima de 60 años³³

Según las proyecciones que reporta el Instituto Nacional de Estadística de Guatemala, en base al censo nacional de población de 2002, la población de Guatemala para el año 2014 es de 14,084,348 habitantes, y según indicadores sociodemográficos de proyección de población por grupos quinquenales de edad, relativo a los adultos y adultas mayores de más de 65 años equivale al 714,340 es decir el 5.07 % de la población. (Septiembre 2014).

³³Valenzuela Herrera, Augusto. Seguridad Social en Guatemala. 2005. Págs. 9-14

Al hacer la relación del total de adultos mayores que equivales al 5.07 % y el número de adultos que están siendo atendidos por el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor que equivale al 14.20 %, se colige que el 85.80 % de adultos mayores estarían siendo atendidos en programas de pensionados o jubilados.

Tanto la administración como la financiación de los regímenes de pensiones se encuentra compartida con el sector privado, los organismos públicos no se pueden librar de desempeñar una función importante en el caso de las pensiones, ya que su papel es de ser vigilantes tanto del reglamento como de la supervisión de los regímenes de las pensiones privadas con el fin de prevenir las fallas del mercado. Sin embargo, no se cuenta con un estudio certero sobre los planes de pensiones que existen y respondan a las necesidades de los pensionados, ni del número de personas que ya gozan del beneficio. Aproximadamente, existen 25 planes de prestaciones y de estos, los que más afiliados tienen es el del Plan de Prestaciones del IVS del IGSS, cuyos beneficiarios son los trabajadores de la iniciativa privada quienes aportan mensualmente a dicho Plan y el de Clases Pasivas del Estado que son todos los trabajadores que laboraron bajo el renglón presupuestario 011 y que está regido por la Ley de Clases Pasivas.

En el caso de los trabajadores adultos mayores se agrava su vulnerabilidad por la supresión de puestos de trabajo o despidos, que luego son reemplazados por población más joven, lo que les va dificultando la accesibilidad al mercado laboral y, con ello, deviene una serie de problemáticas, si no están preparados para enfrentar esta nueva etapa de la jubilación.

4.6 Jubilación

La jubilación es un término que se asocia con alegría, puede ser una ocasión de regocijo por haber dejado de trabajar en un empleo remunerado. También ha sido utilizada para referirse al retiro, entendido este como la separación del individuo o grupos de la fuerza trabajadora o de un empleo. En esencia, el retiro es la separación de un individuo de un empleo por el cual

recibe remuneración. También se le añade la condición de que la persona recibe un ingreso en forma de pensión o beneficio por los años trabajados.³⁴

Puede entenderse entonces que jubilación o retiro es un desempleo que la sociedad aprueba, es decir, que un trabajador en activo, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, después de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar o edad a partir de la cual se le permite abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida.

Con la jubilación, la ley pretende compensar a los trabajadores por los esfuerzos desarrollados y el desgaste físico sufrido a lo largo de años de trabajo, de invalidez o vejez, a manera de asegurar la satisfacción de necesidades económicas que no impliquen carga a la sociedad ni a su grupo familiar. En otras palabras, que cubran sus necesidades de subsistencia, muchas veces con exiguas pensiones. Los adultos mayores esperan que la sociedad les retribuya, el esfuerzo y trabajo que han realizado a través de mejorarles sus condiciones sociales y por ende, su calidad de vida.

Si la jubilación es el momento de disfrutar el tiempo libre y liberarse de los compromisos laborales, las personas jubiladas en principio deben superar el cambio de status laboral y la merma de la salud física y de algunas habilidades. La jubilación es un tiempo especialmente propicio para el desarrollo de actividades que antes no podían realizarse. Ahora se dispone de más tiempo y de más experiencia que facilita que cada uno pueda encontrar la manera de involucrarse en otras actividades. Retomar viejos hobbies o adoptar nuevos, practicar un deporte o ir al gimnasio, participar de grupos de interés o en actividades de ayuda social a manera de darle un nuevo sentido a la vida. Significa entonces, pasar a otra etapa de desarrollo que debe aprovecharse bien, en otro ambiente y de la mejor manera.

Sin embargo, hay investigaciones que indican que no todos los jubilados desean seguir siendo activos, especialmente los trabajadores que han realizado trabajos manuales pesados, desean descansar “físicamente” en su jubilación.

³⁴ Sánchez Salgado, Carmen Delia. Gerontología Social. Espacio Editorial, Buenos Aires. 2005. Pág. 125

Para Moragas “La jubilación supone un cambio de situación de una u otra etapa y esta nueva situación se halla condicionada por la naturaleza del trabajo. Existe una gran diferencia de jubilarse de un trabajo con esfuerzo físico importante, para el que se pierde competencia y que origina cansancio, que jubilarse de un puesto con contenido intelectual y de relación social, donde la competencia se mantiene, e incluso, aumenta con la edad. Mientras el peón de la construcción desea alcanzar el descanso, el directivo, el profesor o el trabajador intelectual lamenta dejar una actividad que le otorga poder, lo realiza como persona y lo mantiene como ciudadano importante en la comunidad”³⁵

También acota que si la jubilación puede causar enfermedad, la salud pública debería estimar a cuántas personas afecta. Actualmente se está considerando alargar el tiempo de retiro o jubilación. Algunos países ya han incrementado la edad de 65 a 67 o 68 años lo cual tiene más un carácter económico, en el marco de privatizar los sistemas de pensión jubilatorios.

³⁵ Moragas Moragas, Ricardo. Jubilación Siglo XXI. Salud, Dinero y Amor. España 2012. Pág. 21.

CAPÍTULO 5

Contexto de la Universidad de San Carlos de Guatemala en relación al adulto mayor jubilado

El capítulo parte de consignar conceptos básicos establecidos en diferentes instrumentos de la legislación de la USAC y la relación con su personal. Además, se referirá específicamente a la base legal del Plan de Prestaciones, que ampara al trabajador universitario en condiciones de jubilación, invalidez, edad de retiro, seguro, orfandad, viudez y retiro definitivo.

5.1 Trabajador Universitario

Se considera como trabajador a la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario de la Universidad, mediante el pago de un salario en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido.³⁶

El Reglamento de relaciones laborales, en el Artículo número 3, referido a los Principios fundamentales manifiesta que los trabajadores universitarios deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa justa y estar sujetos a normas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales amén que a igual trabajo en condiciones de igualdad debe corresponder por lo tanto, salario igual.

5.2 Jubilado universitario

El Plan define como jubilación eximir del servicio al trabajador, por invalidez o haber cumplido con una suma mínima de edad y tiempo de servicio de 85 puntos, combinados con veinte (20) años mínimos de contribución al Plan. Por lo tanto, se asume como jubilado universitario, a aquél trabajador que cumple con esas condiciones. En la práctica no siempre se cumple, porque hay trabajadores que han sobrepasado los sesenta y cinco años de edad y aún continúan laborando, otros que han rebasado el tiempo de servicio, 25, 30 y hasta 35 años porque ingresaron muy jóvenes a trabajar en la Universidad y, por ende, también su contribución al Plan de Prestaciones. Es por ello ahora, la obligatoriedad del retiro al cumplir

³⁶Reglamento de relaciones laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal. Pág. 107

los 65 años de edad, y en los casos que no llenen los otros dos requisitos (tiempo y contribución) para retirarse con el 100 % de jubilación, el Plan les realiza el cálculo del porcentaje correspondiente.

5.3 Derechos de los trabajadores universitarios

Los trabajadores universitarios además de los derechos establecidos en la Constitución de la República y en otras disposiciones del presente Estatuto y de sus reglamentos en el Capítulo Único, sobre Derechos, Obligaciones y Prohibiciones en el numeral 8, reza que tiene derecho: a gozar de pensiones, jubilaciones y seguro de vida de conformidad con el plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos³⁷

5.4 Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Al indagar sobre antecedentes de cómo la Universidad jubilaba a sus trabajadores antes de la creación del PP-USAC, o si existen registros al respecto, las respuestas de las personas entrevistadas tanto en el Plan de Prestaciones como en la Dirección financiera fueron de desconocimiento. Sin embargo, con el sub jefe del Departamento de Auditoría Interna, se hizo un breve análisis referente a que los trabajadores universitarios no gozaban de jubilación, sino que se les otorgaban las prestaciones que establecía el Código de Trabajo guatemalteco.

Precisamente por ello, fue creado el Plan como una necesidad para asegurar bienestar y seguridad a los trabajadores universitarios.

Según el Reglamento del Plan de Prestaciones de la USAC, en el Capítulo I de Generalidades, sobre CREACIONES, MODIFICACIONES Y DENOMINACIÓN, en su Artículo 1, consta literalmente: “La Universidad de San Carlos de Guatemala, de acuerdo con el punto 9º del Acta número 911, de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 8 de enero de 1966, creó el “Plan de Jubilaciones y Seguro de Vida del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, el cual en lo sucesivo se denominó “**PLAN DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS**” y en éste reglamento se

³⁷Ibíd. Pág. 115

podrá hacer referencia al mismo como el “**Plan**”. Podrá usarse para referirse a él, la sigla “PP-USAC”.

En un principio hubo dualidad de nombres respecto a la prestación otorgada: indemnización o compensación, pero a la fecha, luego de hacer la corrección respectiva, la primera es otorgada por la universidad y la segunda, por el Plan, considerando que el mismo responde a las expectativas de sus afiliados.

El Plan ha ido sufriendo modificaciones en base a los análisis que realiza el Consejo Superior Universitario, quien es el que modifica las leyes del Plan de Prestaciones. Una de ellas ha sido respecto a los criterios para el cálculo de porcentajes de jubilación, con base a estudios realizados para el efecto. Ejemplo: en el año 1966 cuando fue creado el Plan, el porcentaje de jubilación fue del 50%; en el año 1974, el 60% por invalidez; en 1976, se incrementó al 80% y a partir de 1978, se estableció el 100%, calculado sobre el promedio de 24 meses laborados.

El cálculo de la pensión por jubilación, en relación a los meses laborados, también ha sufrido modificaciones. Ejemplo: hasta diciembre del año 2000, se calculó sobre el promedio de 24 sueldos; de enero 2001 a mayo del 2003, sobre los últimos 120 meses por cuota/hora/diaria/mes, tomando en cuenta el último sueldo. En éste momento aún fue válido el criterio de los 75 puntos, sumando edad y tiempo de servicio. Se considera que ésta disposición, generó un fenómeno que puso en riesgo la estabilidad financiera del plan, debido a que muchos trabajadores optaron por jubilarse, algunos con reciente incremento de horas de contratación.

A partir de mayo 2003 a junio 2004, el cálculo se basó en los últimos 36 sueldos. De junio 2004 a febrero 2012, fue sobre promedio de los últimos 96 sueldos. Y a partir de febrero 2012 a la fecha, el cálculo es con base en el promedio de horas contratadas, últimos 144 meses por cuota/hora/diaria/mes de los últimos 96 sueldos contratados.³⁸

³⁸ Hoja de cálculo de jubilación proporcionada en el Plan de Prestaciones USAC. 2014

El cálculo es con base en la sumatoria de 85 puntos, entre tiempo de servicio y edad del trabajador.

5.4.1 Base legal

Su base legal la ampara el Artículo 2 de su Reglamento que literalmente indica que: Este reglamento normará todos los asuntos inherentes a la aplicación del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Además, se considera que el respaldo legal de los planes de jubilación en toda entidad autónoma o semiautónoma, es la Ley de Clases Pasivas del Estado.

Dentro de la historia de la Ley de clases pasivas del Estado, el Decreto Legislativo 1461, del año 1926, incorporó la modificación de que los trabajadores de 50 años de edad y 35 de servicio, podrían jubilarse y obtener la pensión máxima³⁹. Esta situación de alguna manera tiene similitud con la suma del tiempo de servicio de 85 puntos que actualmente combina el Plan de Prestaciones de la USAC para jubilar.

5.4.2 Objeto

Artículo 3: El Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tiene por objeto asegurar a todos los trabajadores de la institución, el goce de una pensión al retirarse del servicio, por invalidez o por cumplir con los requisitos del artículo 11 del presente reglamento y, al ocurrir su fallecimiento, proteger a sus beneficiarios con un Seguro de Vida y con pensiones de Viudez y Orfandad. Asimismo, tiene por objeto compensar al trabajador, en forma opcional para él y como alternativa a las demás prestaciones del Plan, en caso de su retiro voluntario o por despido. Estos beneficios deben considerarse como mínimos los cuales podrán extenderse cuando las condiciones financieras

³⁹ Zaldaña Acevedo, Gerardo Alfonso. Análisis jurídico del Artículo 48 del decreto 63-88 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Clases Pasivas del Estado. Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2010. Pág. 17

del Plan lo permitan. Se excluyen de estos beneficios a quienes ingresen a laborar a la Universidad de San Carlos de Guatemala con una edad cronológica de 45 años o más⁴⁰

5.5 La jubilación en el marco del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

El Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el CAPÍTULO I, referido a GENERALIDADES en sus DEFINICIONES, en el **Artículo 4**, en la acepción referida a trabajador o trabajadora indica que: Es la persona individual, trabajador o trabajadora, que presta un servicio remunerado por el erario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, mediante el pago de sueldo o salario, en los renglones **011, 021,022 y los planilleros del renglón 031, siempre que ingresen a esta casa de estudios con una edad cronológica menor de cuarenta y cinco años.**

En cuanto a DESTINO, en el **Artículo 5** manifiesta que: El Plan de Prestaciones está destinado para los trabajadores contratados en los renglones **011, 021,022 y los planilleros del renglón 031**. Los trabajadores que ingresen a la Universidad de San Carlos de Guatemala con edad cronológica de cuarenta y cinco años o más, no serán admitidos por el Plan de Prestaciones, ni se les hará descuento por tal concepto.

(Modificado por Inconstitucional en sentencia de la Honorable Corte de Constitucionalidad del 8.02.2005, Exp. 1432-2004) Se hace la salvedad que, la modificación a que se refiere, no es, a la edad cronológica de 45 años, pues ésta, sigue vigente, sino es sobre la obligatoriedad o no, de pertenecer al Plan, pues según informa la Asistente Administrativa Financiera del Plan de Prestaciones, éste, desde su creación en 1966, hasta el 2004 era obligatorio. Del 2004 al 2008, era opcional, pero, a partir del 2008, volvió a ser obligatorio como régimen de seguridad social, es decir, las personas afectas al Plan, ya no pueden renunciar al mismo.

⁴⁰Reglamento del Plan de Prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala Pág. 107

En el ínterin del 2004 al 2008, muchas personas, mal asesoradas, renunciaron al Plan porque se decía que este iba a “quebrar”, afortunadamente, se ha mantenido estable y, ahora, que este grupo quiere regresar, ya no fue aprobado por el Consejo Superior Universitario.

También en el **Artículo 8** del mismo Plan, no exime a los trabajadores de la Universidad de San Carlos, de las obligaciones que les corresponden en el régimen de Seguridad Social, frente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por los beneficios similares a los del presente Plan, que en el **Artículo 10** reconoce a los beneficiarios las siguientes prestaciones: Pensión por jubilación; Pensión por invalidez; Pensión por orfandad; Pensión por viudez; Seguro de vida; Compensación económica.

En el CAPÍTULO II, hace referencia a la JUBILACIÓN POR VEJEZ O POR 30 AÑOS DE SERVICIO, en el **Artículo 11** sostiene que: Tienen derecho a gozar de jubilación todos aquellos trabajadores que cumplan con una suma mínima de edad y tiempo de servicio de ochenta y cinco puntos combinados con veinte años mínimos de contribución al Plan de Prestaciones. (Modificado en Punto Único numeral 2, literal b., Acta 14-2004, de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario del 28 de junio de 2004)

- Estas prestaciones sólo se harán efectivas en el caso de que el trabajador no haya hecho uso de la opción de la Compensación Económica, según artículo 9°. No es causa para suspender la pensión a que se refiere el presente artículo, el hecho de ingresar al servicio del sector público. (Adición punto décimo del Acta 20-95 del C.S.U.)
- Los trabajadores que cumplan con los requisitos de edad y tiempo de servicio para jubilarse con el 100% del sueldo base para el cálculo de la jubilación, según el artículo 4, pueden optar por apegarse al programa voluntario para la prolongación laboral vigente al momento de jubilarse.

(Agregado mediante la literal j), numeral 3, punto UNICO del Acta 12-2,003 de la sesión celebrada el 16 de mayo de 2,003 por el Consejo Superior Universitario).

En cuanto al RETIRO OBLIGATORIO, el **Artículo 12** indica que los trabajadores que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad y que tengan un mínimo de veinte años de servicio o de contribución al Plan; serán retirados obligatoriamente y tendrán derecho de gozar el máximo de jubilación (100 % de sueldo). Pueden exceptuarse de esta norma los casos muy especiales; cuando a juicio del Consejo Superior Universitario se considere conveniente que el trabajador continúe en servicio, previa anuencia escrita de éste. A los jubilados que reingresaren al servicio de la Universidad, se les suspenderá el pago de la pensión mientras permanezcan en servicio; el valor de dicha pensión no podrá ser aumentado de ninguna manera con motivo de los sueldos que devengue el trabajador desde la fecha de jubilación. (Modificado en punto UNICO, literal i), numeral 3, Acta 12-2003 del 16 de mayo de 2,003, del Consejo Superior Universitario).

El Artículo 13 ratifica que al alcanzar la edad de sesenta y cinco años, el retiro es obligatorio de conformidad con el artículo 12, mismo que fue modificado en punto 2°. Acta No. 31-83 del Consejo Superior Universitario.

En cuanto al **VALOR DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN**, se establece en el **Artículo 14** que: La Universidad, por medio del Plan de Prestaciones, pagará a todo trabajador jubilado por cumplir con una mínima edad y tiempo de servicio de ochenta y cinco puntos, una pensión mensual de retiro, vitalicia, equivalente a cien por ciento (100%) del sueldo base para el cálculo de prestaciones definido en el Artículo 4 de este reglamento, **siempre que esta no sea mayor al techo máximo de Q10,000.00, revisable cada cinco años. La cuota laboral y patronal se calculará sobre el salario contratado.** Dicha pensión la recibirá el jubilado mientras viva; principiará a recibirla un mes después de la fecha de su jubilación y cesará automáticamente con el pago de la pensión completa al mes en que ocurra su fallecimiento.

(Modificado en punto UNICO, literal d), numeral 2, Acta 11-2003 del 14 de mayo de 2003; y numeral 2, literal c, Acta 14-2004, del 28 de junio de 2004, del Consejo Superior Universitario).

En el **Artículo 15** referido a **DEMANDA POR DESPIDO INJUSTIFICADO**, indica que: Si de conformidad con el Artículo 12 de este Reglamento, se establece el retiro obligatorio, el trabajador que fuere jubilado recurriese a los tribunales de trabajo, entablando demanda contra la Universidad por despido injustificado y si el fallo que se pronunciare le fuera favorable total o parcialmente, de inmediato perderá el derecho al goce de la pensión que se le hubiese asignado. La suma de los pagos que el jubilado hubiese recibido, por concepto de la citada pensión, le será deducida del monto de la Compensación Económica que la Universidad tuviese que pagarle de acuerdo con el fallo.

Luego, el **Artículo 16**, sobre **PRESENTACIÓN DE LOS JUBILADOS** manifiesta que: Todo jubilado por vejez, queda obligado a presentarse al Plan de Prestaciones por lo menos una vez cada seis meses y en las ocasiones en que sea requerido por la citada dependencia. La presentación debe ser personal, pero si por algún motivo le es imposible al jubilado cumplir con esa obligación, la Junta Administradora del Plan ordenará efectuar inspecciones o comprobaciones para establecer que el pensionado aún no ha fallecido. (Modificado por el Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones).

Además, en el **Artículo 17** en cuanto a **PAGOS EN EXCESO**, indica que: El pago de la pensión, cesa con la muerte del jubilado; pero si por falta de aviso del fallecimiento de este se siguiese haciendo efectiva dicha pensión, los favorecidos indebidamente, están obligados a devolver al Plan la suma pagada en exceso; en caso contrario, ese exceso será deducido del monto del Seguro de Vida que habrá de pagarse al o los beneficiarios conforme los artículos 22o. y 23o. de este Reglamento, sin perjuicio de las acciones legales que procedan contra los favorecidos indebidamente.

5.6 Situación actual de la jubilación en la Universidad de San Carlos de Guatemala

La Ley de Protección para las personas de la tercera edad, en el Capítulo 1, Artículo 1, de las Disposiciones Fundamentales indica que el objeto y finalidad de esta ley, es tutelar los intereses de estas personas y que el Estado promueva y garantice su derecho a niveles de vida adecuados, que les propicie además, educación, vivienda, alimentación, vestuario, asistencia médica integral, recreación y todos los servicios que sean necesarios para una existencia útil y

digna, lo cual no se cumple a cabalidad, aunque actualmente se hacen esfuerzos a través de parroquias, ONG y el Estado mismo, de paliar las necesidades, intereses y problemas de muchísimos adultos mayores que no tienen cobertura social, amén de que la población adulta mayor en general, va en aumento.

Por supuesto que en el contexto de la universidad estatal, las cosas son diferentes, pues sus jubilados sí gozan de una pensión, aunque las condiciones en que deban retirarse no sean del todo las ideales, -según criterio particular de algunos-, especialmente en este momento coyuntural que las leyes universitarias plantean el retiro obligatorio de sus trabajadores mayores de 65 años de edad, quienes manifiestan renuencia a retirarse pese a conocer el fallo de la Corte de Constitucionalidad, que declaró sin lugar las inconstitucionalidades planteadas y en consecuencia, recobraron su plena vigencia con todos sus efectos jurídicos los artículos 77, numeral 5) y 77 bis del Reglamento de Relaciones Laborales entre Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal. Así mismo, los artículos 12 y 42 del Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La sentencia de la Corte de Constitucionalidad fue publicada el día 20 de agosto de 2013, por lo que los artículos impugnados recobraron su vigencia y efectos jurídicos desde el 21 de agosto de 2013.

Cabe destacar que la Coordinadora General de Claustros y Asociaciones Docentes de la USAC –COGCADUSAC-, ha realizado ante el Consejo Superior Universitario, mayúsculos esfuerzos en favor de mejorar las condiciones económicas para el retiro, con todos los requerimientos que esto ha implicado, entre ellos, el Estudio Actuarial, que ha servido de base para las propuestas de techo salarial, las cuales se han ido incrementado por las peticiones de la organización gremial, hasta llegar al actual de Q14.000.00, que entró en vigor a partir del 1 de enero del presente año (2014), al igual que la aplicación del retiro obligatorio del personal docente y administrativo, cuya relación laboral finalizó el 31 de diciembre de 2013, con la indicación que la aplicación de lo normado debe ser de carácter general, es decir, para todos

los trabajadores o trabajadoras universitarias que cumplen con los presupuestos establecidos en esas normas.⁴¹

Algunos/as profesores/as de la USAC, consideran que todavía tienen la capacidad, fuerza y vigor para continuar brindando su experiencia docente en las aulas universitarias y, aunque en muchos casos es así, los Artículos del Reglamento del Plan de Prestaciones citados en párrafos anteriores, son claros al respecto. Sin embargo, por los comentarios vertidos por los mismos trabajadores y ex trabajadores universitarios, donde afloran sus sentimientos y hasta se perciben actitudes negativas, a veces derrotistas, se considera que son varios los factores que inciden, entre ellos: el aspecto económico, porque merma sus ingresos; no tener un proyecto de vida para asumir las condiciones de la jubilación y, algunos efectos adversos en las relaciones familiares.

Por ello, es necesario e impostergable, mejorar las condiciones para su retiro, no solamente las económicas, sino otras que atiendan la parte humana, sus necesidades, intereses, aspiraciones, expectativas, gustos, incluso, problemática que puedan estar atravesando, sea ésta de índole personal, familiar, de salud, etc. y que no siempre tienen la apertura de expresarlo abiertamente.

La Universidad les brinda a sus trabajadores capacitación y oportunidad de crecimiento académico-laboral pero no le prepara para ese momento del retiro que debe ser de júbilo, de alegría, de satisfacción por el deber cumplido con responsabilidad, misma que se traduce en reaprender a utilizar el tiempo libre, de ocio ahora, para convertirlo en calidad de vida, dirigido hacia un envejecimiento activo, productivo y por lo tanto positivo y gratificante.

5.6.1 Relación de principios de Naciones Unidas con situación de jubilados universitarios

De los principios enunciados por las Naciones Unidas, se considera que hay algunos que se ajustan a los adultos mayores jubilados por la USAC y están referidos a: Dignidad,

⁴¹ Acta 21-2013 del Consejo Superior Universitario, realizada el 13 de noviembre de 2013. Pág. 13

Participación, Atención y Cuidados, Plenitud Humana e Independencia, los cuales se describen a continuación.

En cuanto a Dignidad: reza el principio que “deben ser tratados con dignidad, independientemente de su sexo, edad, orígenes raciales o étnicos, impedimentos físicos o de cualquier otra índole y ser valorados al margen de sus aportaciones económicas. Vivir con dignidad y seguridad, libres de explotación, maltrato físico y mental.”

Participación: está referido al derecho que tienen a “seguir integrados a la sociedad y participar activamente en la formulación y aplicación de las políticas que afectan directamente su bienestar. A compartir sus conocimientos, capacidades, valores y experiencia con las generaciones más jóvenes. A encontrar y desarrollar oportunidades para prestar servicios a la comunidad y de servir como voluntarios en cargos apropiados a sus intereses y capacidades. A constituir movimientos o asociaciones de personas de edad avanzada”

Cuidados: En este principio deben “Recibir apoyo y cuidados de la familia y la comunidad, de acuerdo con la situación de éstas. Contar con servicios de salud que les ayuden a mantener o recuperar un nivel óptimo de bienestar físico y mental, así como a impedir o retrasar las enfermedades. Obtener servicios sociales y jurídicos que permitan mejorar sus posibilidades de autonomía, protección y cuidados. Recibir atención adecuada en instituciones que les proporcionen protección, servicios de rehabilitación y de estímulo social en un ambiente humano y seguro”.

Plenitud Humana: En este principio se deben propiciar todas las oportunidades para que desarrollen plenamente su potencial y tengan acceso a recursos educativos, espirituales, culturales, socio-recreativos, etc.

Independencia: Este otro principio está referido “a vivienda, alimentos, agua, ropa y atención sanitaria adecuados mediante el suministro de ingresos, apoyo a la familia y la autoayuda. A

trabajar y hacer uso de las oportunidades que se le presenten. A jubilarse y a participar con determinación del momento en que ha de retirarse...⁴²”

Lo expresado en ésta última línea, ha impactado en la emocionalidad de la mayoría de los 253 trabajadores que fueron notificados a finales del año 2013 y que se retiraron a partir del 1 de enero de 2014, pues según argumentan, no se les dio oportunidad de participar y opinar en las decisiones que se tomaron respecto a su retiro y, la Corte de Constitucionalidad no les amparó como ellos esperaban, Según manifestaciones verbales de algunos de ellos, se sienten “echados”, no valorados en su capacidad y experiencia acumulada, en sus esfuerzos de formación y preparación en el transcurso de su vida laboral en la USAC, lo cual atenta contra su dignidad humana.

Actualmente, las leyes universitarias plantean el retiro obligatorio de sus trabajadores que hayan cumplido los 65 años de edad, y que tengan un mínimo de 20 años de servicio o de contribución al Plan y, al ser retirados, tienen derecho de gozar el máximo de jubilación, siempre y cuando ésta, no rebase el techo establecido. Se considera que esta renuencia a jubilarse es porque incide en lo económico, cuando han adquirido una alta titularidad; en lo familiar, porque el dejar de laborar, en algunos casos, crea efectos adversos en las relaciones interpersonales; el no tener un proyecto de vida, para cuando llega ese momento, por nombrar algunas implicaciones. Sin embargo, también es importante mencionar que la jubilación se asume de manera diferente, según el género. Normalmente las mujeres tienen muchas más actividades para ocupar su tiempo libre: el quehacer del hogar, cuidar las flores o atender el jardín cuando lo hay, cuidar nietos, asistir a tardes de cuchubal, actividades sociales, realizar manualidades, participar en club de beneficencia o de lectura, tardes culturales, visitar enfermos, entre otras, participación que la hacen con gusto y le dan vida a los años.

Los hombres en cambio se deprimen con más facilidad, sufren depresión por el abandono laboral o jubilación. Según refieren las estadísticas del Plan de prestaciones, los hombres fallecen más rápido que las mujeres, hay más mujeres viudas que varones lo cual se establece

⁴² Principios de la Organización de las Naciones Unidas a favor de las personas de la tercera edad. Panfleto de la Procuraduría de Derechos Humanos, Defensoría del Adulto Mayor. Guatemala.

en el cuadro 2 donde se muestra que el 95.39 % son viudas, que equivale a 641 mujeres y, el 4.61% equivale al porcentaje de viudos, que suman 31 hombres.

CAPÍTULO 6

Análisis e interpretación de resultados de la investigación: necesidades, expectativas e intereses de los jubilados universitarios

Se consignarán los datos más relevantes acerca de la información recopilada a través de diferentes técnicas de investigación. Se abordó a personeros del Plan de Prestaciones de la USAC, para conocer de fuente directa los antecedentes y opinión respecto a la existencia de políticas o programas previsionales, para atender al personal universitario que pasa a condición de jubilado.

Para el abordaje del problema se estableció la delimitación espacial y temporal. En la primera se tomó el Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, porque ahí se concentra la mayor cantidad de jubilados universitarios y además, el grupo que se tomó como unidad de análisis, también en el campus realiza sus actividades semanales, específicamente, las/los integrantes del grupo de jubilados que se reúnen en la Escuela de Trabajo Social. Para la temporalidad de la investigación se programó desde un principio investigar del año 2008 al 2013, por ser los años más cercanos al tiempo en que se inició la investigación (agosto, 2013), teniendo como fuente el Plan de Prestaciones de la USAC, pero solamente se logró en un principio, información cuantitativa, para conocer la frecuencia con que se jubila el personal que labora en la Universidad de San Carlos pero no fue posible obtener un listado de personas jubiladas por ser un dato confidencial. Resultado de ello es el cuadro 1.

6.1 Frecuencia de jubilación en la USAC

Cuadro 1

Trabajadores universitarios jubilados por año

AÑO	CANTIDAD
2008	21
2009	35
2010	41
2011	84
2012	75
2013*	253
TOTAL	509

Fuente: Elaboración propia, basada en informe del Plan de Prestaciones.

*Fuente: Acta No. 21-2013, de sesión del Consejo Superior Universitario de fecha 13 de noviembre de 2013, en relación a trabajadores administrativos y académicos que deben retirarse obligatoriamente a partir del 1 de enero de 2014.

La cantidad de 253 trabajadores administrativos y académicos son a los que se aplicó la condición de retiro obligatorio a partir del 1 de enero de 2014, sin embargo, conociendo ellos su condición, con antelación, presentaron recursos e impugnaciones ante la Corte de Constitucionalidad a través del Sindicato de Docentes SINDINUSAC y de la Coordinadora General de Asociaciones y Claustros Docentes de la USAC –COGCADUSAC- para que se les permitiera continuar laborando, pero la Corte no resolvió favorablemente. Fallo que fue dictaminado en agosto de 2013 y ratificado por el Consejo Superior Universitario, y en noviembre del mismo año, los trabajadores fueron notificados de su condición de retiro obligatorio. Por ello, debe preverse que para el 2014, será mayor el número de personas a jubilarse, no solo por este grupo sino que se adicionarán los casos de trabajadores que por razones diversas, han optado por el retiro voluntario.

Sin embargo, al requerir nuevamente información sobre la condición de género, de los 509 jubilados de los años 2008 al 2013, no existe ese dato. Según manifiesta la Asistente Administrativa Financiera, la información que ya no es útil, la descartan, pero no tienen esas estadísticas. Fue necesario prestar el listado de los jubilados universitarios hasta el 2014 con el ofrecimiento de devolverlo con las estadísticas que a continuación se detallan en el cuadro 2.

La Universidad de San Carlos tiene más de 10,000 trabajadores entre docentes, administrativos y personal de servicio y 2,775 personas que incluyen a pensionados y jubilados, en estos últimos se adicionan los 509 del cuadro anterior que son los que interesan por la investigación, pero no se cuenta con el listado específico de esos años, por lo que se presenta un cuadro general de las personas que entran en esas condiciones o calidades de jubilados y pensionados por viudez u orfandad, distribuidos por género, que fue lo que permitió el listado proporcionado.

Cuadro 2
Jubilados/as y Pensionados/as

CATEGORÍA	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTALES	%
Jubilación	1450	73.38	526	26.61	1976	100%
Pensión viudez	31	4.61	641	95.39	672	100%
Pensión orfandad	37	29.13	90	70.87	127	100%
Totales	1518		1257		2775	100%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por el Plan de prestaciones.

Como se puede observar en el cuadro anterior, prevalece el género femenino, tanto de viudas como de niñas huérfanas, las primeras equivalen al 95.39% y las segundas al 70.87% en relación a los hombres. Siempre existe el dilema si hay más mujeres que hombres a nivel mundial y este dato varía, dependiendo de las condiciones de desarrollo de los países y la esperanza de vida al nacer. De lo anterior se puede colegir en términos generales, que hay más hombres que mujeres, pero los hombres mueren antes y como consecuencia, hay más

mujeres que son las que se quedan al frente de los hogares. Se deduce que los hombres están más expuestos a situaciones de violencia, a trabajos rudos o peligrosos, y, las mujeres a tareas del hogar o trabajos donde el riesgo es menor. Sin embargo, esta situación ha ido cambiando porque cada vez, más mujeres se han insertado a la fuerza de trabajo a nivel mundial.

En la actualidad, el clima de violencia que sufre Guatemala, se intensifica: los pilotos de buses son asesinados, las extorsiones son más frecuentes, los negocios están cerrando debido a este flagelo. Estas son algunas situaciones que inciden en que las mujeres asuman cada vez más, el papel de jefes de hogar y los roles que deben desempeñar también se acrecientan, como trabajadoras, tanto en la economía formal como informal, tienen largas jornadas de trabajo; como madres, el tiempo que le dedican a sus hijos es menor y como resultado, se generan otros problemas sociales. La lista es larga de enumerar.

A continuación se presentan los datos obtenidos a través de la investigación de campo, iniciando con el grupo de jubilados y luego con autoridades del Plan de Prestaciones de la USAC, jefaturas y directoras de algunas unidades académicas seleccionadas al azar.

6.2 Grupo de Jubilados

6.2.1 Algunos antecedentes

Según información proporcionada por una docente de la Escuela de Trabajo Social que fue Supervisora de Práctica, el grupo de jubilados fue formado en el año 2002 por estudiantes en práctica de Trabajo Social de Grupos, en colaboración con la Trabajadora Social del Plan de Prestaciones. En sus inicios, las estudiantes en proceso de práctica, hicieron una campaña de promoción y divulgación dentro de la USAC, principalmente los días de pago para los jubilados, logrando la formación del grupo que llegó a tener más de 60 integrantes, dentro de ellos, jubilados hombres y mujeres, tanto docentes como del personal administrativo y de servicios.

El Plan de Prestaciones les apoyó con algunos recursos para las clases de gimnasia, respaldo para realizar excursiones, actividades culturales, recreativas, etc. Lamentablemente, el Plan por limitaciones de presupuesto congeló la plaza de Trabajadora Social, por lo que el Departamento de Extensión de la Escuela de Trabajo Social, continuó acompañando al grupo,

facilitándole estudiantes en prácticas de Trabajo Social Individual y Familiar y de Grupos, así como espacio físico, incluso coordinando con la Escuela de Ciencias de la Comunicación para que el grupo tuviese un espacio de trabajo en el Edificio M-2, antigua Facultad de Medicina. También, un salón en la Escuela de Ciencia y Tecnología para la Actividad Física y el Deporte –ECTAFIDE- y apoyo de estudiantes de dicha Escuela, para recibir clases de gimnasia y taichí. Con apoyo de las estudiantes, el grupo realizó varios proyectos educativos, recreativos, culturales y otros, incluso en coordinación con grupos de los Centros de Día a cargo de la Escuela. Entre ellos el Centro de Día San Francisco de Asís, e Hilos de Plata.

Una de las características interesantes de éste grupo era que lo conformaban profesionales que habían laborado en diferentes unidades académicas y dependencias de la USAC, por lo que tenía varios líderes y lideresas que asumían la conducción del grupo con mucha visión, incluso en algunos momentos eso se convertía en una dificultad y reto para las estudiantes, ya que había mayor exigencia para responder a las expectativas del grupo, en algunos casos rebasando las posibilidades de las estudiantes, por lo que el Departamento de Práctica consideró que el grupo tenía capacidad de autogestión y ya no ubicó estudiantes. Posteriormente, se observó que ello afectó al grupo porque sí era necesaria una persona que orientara los aspectos organizativos dentro del mismo.

Desafortunadamente, el grupo se ha reducido ostensiblemente por varios factores, entre ellos: fallecimiento y retiro de algunos de sus miembros líderes, enfermedades, problemas para transportarse, pero el de mayor relevancia es no contar con espacio físico fijo y exclusivo para realizar sus actividades, ni los recursos que les motive a estar e ir fortaleciendo el sentido de pertenencia al grupo, además de no contar con un profesional que les brinde acompañamiento permanente.

La Escuela de Trabajo Social es la que continúa facilitando un lugar para sus reuniones, los miércoles en horario de 15:00 a 17:00, pero por ser un aula, se ven con el tiempo limitado para el desarrollo de actividades programadas por ellos, especialmente cuando tienen profesionales invitados y requieren de mayor tiempo, pero los/as estudiantes inician su ingreso al aula a partir de las 16:30 horas, lo cual implica, además de incomodidad y distracción para ellos,

merma en las actividades y por ende, en la presencia de los usuarios, que son los que le dan vida al grupo.

6.2.2 Caracterización general del grupo de jubilados

Como en toda investigación, siempre se tendrán logros y limitantes en el proceso. A veces, el investigador, se crea expectativas altas cuando inicia la investigación y, en este caso, así fueron las expectativas de la investigadora respecto al número de jubilado/as a entrevistar. En el momento de la investigación, se encontró al grupo reducido en número de asistentes, por varias de las razones indicadas con anterioridad. Es por ello que la información que se presenta, es sobre 9 personas entrevistadas, 7 miembros regulares del grupo, entre ellos, 5 jubiladas/os y 3 invitadas no jubiladas, que se han identificado con las actividades del grupo a través de su participación en otros grupos de adultos/as mayores que atienden estudiantes de la Escuela de Trabajo Social. Se agregó para efecto de la investigación a 2 Trabajadores Sociales de reciente jubilación, con aspiración a participar en el grupo.

Respecto a la información sobre las condiciones socio-económicas y familiares de las personas entrevistadas, se presenta a continuación una breve caracterización.

De las 9 personas sujetas de estudio, seis son mujeres y tres hombres, quienes oscilan entre las edades de 58 a 83 años. En relación a su estado civil, hay un hombre casado, tres mujeres casadas, 3 solteras, una unida y un viudo. Tienen profesiones diferentes, lo que enriquece la interacción del grupo, entre ellos, un Administrador de Empresas, un Perito Contador, un Médico, un mensajero, dos maestras y los de reciente jubilación, una Trabajadora Social y un Trabajador Social.

Como se indicó, se logró entrevistar 9 personas que asisten regularmente al grupo, aunque a veces se reúnen entre 15 a 20, principalmente en las actividades recreativas como excursiones, celebraciones de aniversario, cumpleaños, etc., que son actividades que les motivan más a participar. Radican en diferentes zonas de la ciudad capital, como: zona 1, 2, 6, 11, 12, 21, Ciudad San Cristóbal, Mixco.

Un dato importante es, que quien ejerce actualmente el liderazgo que no ha dejado al grupo desaparecer, es el Lic. Ernesto Fernández, Administrador de Empresas, de 83 años de edad, quien sustituyó la conducción del grupo, al fallecer el Dr. José Castro, principal líder desde que el grupo se formó. El Lic. Fernández asumió el compromiso en honor al Dr. Castro y se autonombra facilitador del grupo. Vive en la zona 1 y se solidariza con otros que viven en la misma zona y aledañas, apoyándoles con el traslado en su vehículo hacia la USAC el día de reunión y en otras actividades. Al ser el mismo trayecto con el que cumplían sus actividades laborales no lo resienten, por el contrario, lo realizan con gusto, sin importar las distancias.

Al inquirir sobre el rubro salud, 6 manifestaron que asisten al Centro de Atención Médica Integral para Pensionados –CAMIP- del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al que tienen derecho como jubilados y eventualmente optan por médico particular, por la espera que tienen que hacer allí, pero que asistir al grupo de jubilados, les ha ayudado a mejorar su salud física y emocional, porque ya no se sienten tan solas y hasta “se olvidan de sus achaques”.

Dos personas mencionaron que no padecen ninguna enfermedad, ni toman medicamentos. Tres padecen de hipertensión, una de diabetes, otra con dificultad para caminar, uno más con problemas en las vértebras cervicales, quien tiene 26 años de jubilado. Una manifestó tener problemas de insomnio. Estas enfermedades no les impiden asistir a sus reuniones semanales, que, según ellos, les produce más alegría a sus vidas, pues en conjunto participan de excursiones, celebraciones de cumpleaños o visitas a Hogares y enfermos donde se sienten gratificados al tener la oportunidad de servir.

De las personas entrevistadas, la mayoría acostumbradas a tener una actividad constante, les ha sido difícil prescindir de las mismas y ocupan su tiempo, en algo que les produce bienestar, mejor si es económico, que les ayude a suplir algunos satisfactores personales, independientemente de lo que perciben por jubilación. De las seis personas jubiladas, cinco de ellas realizan actividades que les reditúan algún emolumento económico y la otra, vive de su pensión únicamente. Y en el caso de quienes la pensión de jubilación no es suficiente, complementan sus ingresos con otras actividades, ejemplo: negocio propio, explotando sus habilidades artísticas, a través del teatro, la fotografía, manualidades etc.

Esta situación permite reflexionar que después de tanto tiempo de laborar y estar en actividad constante, necesitan sentirse activos/as y útiles, no ser carga para la familia, especialmente quienes viven con hijos, hermanos u otros familiares. De las personas investigadas: 4 viven con esposo/a; 2 viven con hijos; 2 viven solas y 1 con sus hermanas.

Las mujeres, continúan realizando sus actividades del hogar, además de actividades sociales, como cumpleaños, cumpleaños, visitas a enfermos, participación en grupo de iglesia, caminatas, lecturas, colaborar con los hijos/as en el cuidado de los nietos.

En cuanto a las relaciones con su grupo familiar, a excepción de una persona, manifestaron que son satisfactorias, que conviven con su pareja y sus hijos, en algunos casos se incluyen nietos, una persona vive sola y otra con una hermana. Todos viven en casa propia lo cual les da seguridad.

La información obtenida, permitió reflexionar, que cuando las personas trabajan y se vuelcan de lleno en sus labores, se limitan de tiempo para la recreación o desarrollar actividades que les produzcan placer o bienestar, ahora, según manifiestan las personas entrevistadas, tienen tiempo para compartir más con la familia, leer, hacer gimnasia, caminatas, ir al cine, teatro, viajar, participar en excursiones o actividades sociales, etc. sin premura del tiempo., lo cual ha fortalecido su relación con amigas y amigos que han hecho en el grupo.

6.2.3 Necesidades, expectativas e intereses del grupo de jubilados.

La teoría de la continuidad tiene como premisa que los individuos en etapas previas de su vida, desarrollan actitudes, valores, metas, hábitos y comportamientos que retienen en mayor grado en la vejez. La Doctora Carmen Delia Sánchez, citando a Neugarten, (1968-1981) expresa, “Por tanto, la vejez no implica un cambio drástico en la vida de las personas, sino que, es una extensión de la vida previa de éstas y difiere sólo en que muestra signos de un

declinar en las actividades.”⁴³ Acota además que a excepción de cambios biológicos y de salud, las personas ancianas son igual, y tienen esencialmente las mismas necesidades que en la edad mediana, subsiste una tendencia a la continuidad en la existencia, con sus gustos, hábitos y estilos personales, adquiridos y elaborados durante toda la vida, persisten y se mantienen en la vejez.

- **Necesidades**

Los patrones de interacción se mantienen en tanto los individuos, encuentren gratificación en esa relación, por los motivos que sean, tal es el caso del grupo de jubilados quienes han manifestado la necesidad de aumentar su autoestima, mantener su nivel de independencia, fomentar la amistad y mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación, expresión de sentimientos y emociones, mejorar su salud mental, física, psicomotora, participar en actividades de crecimiento personal con acompañamiento profesional, recreativas, culturales y otras que les provean un envejecimiento con calidad. Entendiendo que ese intercambio social tiene un costo, pero también recompensas.

Para poder satisfacer esas necesidades de crecimiento y desarrollo personal, manifiestan la necesidad de contar con la logística e infraestructura básica y necesaria, desde un espacio físico propio, donde reunirse, llevar a cabo actividades diversas, guardar artículos que necesitan para el desarrollo de sus actividades, ejemplo: la cafetera, que les sirve para compartir una taza de café durante la reunión y alrededor de ese momento, compartir inquietudes, plantear problemas y sus posibles soluciones, planificar actividades de convivencia, educativas, celebraciones, etc.

Cuando se les dificulta por espacio y tiempo, optan por tomar el café en alguna cafetería de la universidad, situación que no se daría si contaran con el espacio propio.

Las expresiones anteriores pueden interpretarse a la luz de lo que Peter Blau y George Homans, citados por Delia Sánchez, integraron un modelo racional económico al estudio de la

⁴³ Sánchez Salgado, Carmen Delia. Gerontología Social. Espacio, Editorial. Buenos Aires. 2005. Pag.100

conducta social, aplicando la Teoría del intercambio de Blau. "La idea de Homans era que la médula de la sociología estaba en el estudio de la conducta y de la interacción individual. El precepto de este concepto es que la vida social consiste de la unión de individuos en intercambios sociales constantes, maximizando recompensas y reduciendo costos, sean estos materiales y/o espirituales."⁴⁴

Precisamente, es lo que hace y demuestra este grupo con su tenacidad y persistencia a lo largo de estos años de constante actividad, que si tuvieran un acompañamiento profesional para canalizar su proactividad y su experiencia, parte de esa actividad y proyección social, se encaminaría por otros derroteros, ejemplo: mayor capacidad para trabajar talleres, charlas, que les favorezcan sobre el cuidado de su salud, conocer más sobre enfermedades de la vejez, el autocuidado. Conocer sobre sus derechos como jubilados universitarios, capacitarlos sobre cómo defender esos derechos. Tener más acceso a información que les favorezca en su condición de jubilados.

Han manifestado también que están deseosos que el grupo crezca y tener el acompañamiento por lo menos de estudiantes practicantes que les ayuden a fortalecer su organización, les provean y faciliten temáticas variadas de interés del grupo, actividades diversas donde puedan fortalecer su memoria y poner de manifiesto los talentos y habilidades que poseen y desean cultivar, como por ejemplo: actuación y danza folklórica; poesía y declamación; manualidades. Como pasatiempos mencionaron entre otros: lecturas, escuchar música, sudoku, realizar caminatas, natación etc.

- **Expectativas:**

Las expectativas son grandes, no solo de la investigadora, cuyo anhelo es lograr que las autoridades universitarias se comprometan a crear un Centro de Día para el Jubilado Universitario como una forma de materializar sus fines de contribuir a elevar la calidad de vida y el nivel espiritual de sus jubilados; sino también, de las personas entrevistadas, quienes

⁴⁴ Ibidem. Pag.102

al preguntarles su opinión sobre un proyecto de creación de un Centro de Día para las y los jubilados universitarios, opinaron con mucho entusiasmo lo que a continuación se transcribe:

“¡Ya debiera existir como un servicio de la Universidad! como hacen otros países, que se aprovecha la experiencia y capacidad de los jubilados”.

-“¡Excelente!, un gran paso para la salud integral del jubilado”.

-“Sería muy bueno para que las personas tengan un lugar a donde ir y disfrutar de las instalaciones”.

-“¡Muy bueno, necesario e importante!”

-“Muy necesario para la salud preventiva física, mental y emocional del jubilado”.

¡Perfecta la creación! Como autoestima para las personas que dejaron huella de su vida.

“¡Sería fabuloso!

Además, manifestaron gran disposición a participar y brindar sus aportes y lo mejor de sí para que se logre la creación de este Centro de Día, que reúna condiciones y calidades para desarrollar actividades educativas y de crecimiento personal y para su solaz esparcimiento.

Sus expectativas en cuanto a su participación y aporte directo, manifestaron lo siguiente:

- Tienen la capacidad de facilitar procesos.
- Como coordinadora de grupos en temas de su experiencia.
- Apoyo para personas que sufren de alcoholismo.
- Organizando, dirigiendo, dando pláticas y, en general, participando en todas las actividades que puedan realizarse.
- ¡Es mucho lo que puede hacerse!

Por ello, se considera que la situación actual que vivió el grupo de trabajadores que se retiraron obligatoriamente a partir del 1 de enero del presente año, es coyuntural para ofrecer aumentar los niveles de servicio a este sector en su nueva condición de vida, especialmente cuando no se ha preparado al trabajador para este momento pues la universidad, como institución empleadora, no lo tiene contemplado y los trabajadores en su mayoría, en su afán

cotidiano, tampoco lo han pensado. Sin embargo, según lo han manifestado, merma sus ingresos porque dejan de percibir el salario mensual según titularidad (en el caso de los docentes), y que sienten que al dejar de realizar una actividad económica, se convertirán en una carga para los demás, lo cual tiene también, repercusiones emocionales en las personas.

- **Intereses:**

Les interesa conocer más sobre las políticas universitarias en materia de jubilación para los ex trabajadores de la Universidad de San Carlos, que no han escuchado nada respecto a actividades específicas para los jubilados. Que debe haber más divulgación, especialmente, si les atañe a ellos.

También les interesa se aborden temas de la realidad nacional, tales como la situación socio política del país y de la Universidad de San Carlos, en particular. También, han manifestado interés por pláticas sobre salud, nutrición, autoestima, además de las actividades recreativas que gustan realizar periódicamente y que con apoyo, podrían desarrollar otras para el espíritu, de tipo cultural, poesía, pintura, literatura y todas aquellas que favorezcan al adulto mayor, su salud emocional y psicomotora, ejercicios mentales, terapias, talleres de lectura, círculos de estudio con temas de interés y actualidad, así como temas que ellos mismos desarrollen de acuerdo a su formación y experiencia. Temas de espiritualidad, discusión de películas, manualidades, arte culinario, en fin, todas aquellas actividades que propicien su desarrollo social, físico y mental que de alguna manera atenúe su soledad y los haga sentirse útiles y activos.

El gerontólogo James Dowd, ha declarado que la gente mayor, disminuye su participación en la vida social a causa de una merma en los recursos de poder, entre ellos: el dinero, aprobación, estima y obediencia. Se especula que tienen poco que intercambiar, ahora en situación de retiro o separación del empleo, pues éste, era parte de la relación de intercambio entre la sociedad y el individuo. Esta teoría del intercambio, es eminentemente económica y no toma en cuenta la calidad de las relaciones entre los individuos porque éstos, le dan un significado diferente, más humano.

Lamentablemente, desde ésta perspectiva, para los jubilados, que también se les llaman clases pasivas, ya no se invierten recursos, porque se les considera improductivos en términos económicos. Ya no generan riqueza, sino más bien un gasto adicional a las prestaciones que se les otorgan, sin tomar en consideración, que invertir en programas para jubilados, es asumir una responsabilidad moral y humano-social, como retribución por el tiempo que el trabajador invirtió en la empresa u organización durante su vida laboral y con ello contribuyó de una u otra forma al desarrollo del país.

Algo que sí es real, es que regularmente los recursos de los jubilados se merman, lo que a veces les limita a continuar desarrollando ciertas actividades de su interés, por ello se hace necesario que las instituciones a las cuales les han dedicado muchos años de su vida, les ayuden a crear condiciones para que puedan continuar una vida activa, productiva y gratificante, fuera de compromisos laborales.

Expresiones de los mismos jubilados, algunas como un S.O.S. para que se atiendan sus intereses:"

- “Contar con un Centro en el que el jubilado desarrolle su espíritu y mantenimiento de su salud.
- “Que este proyecto sea a gran nivel para que otras personas lo conozcan y puedan motivarse para ser mejores”.
- “Que no nos abandonen para que el grupo no muera”.
- “Crear un área específica para las actividades, que cubra un horario más amplio para desarrollarlas mejor”.
- “Tener un lugar donde se puedan compartir ideas”.

Las expresiones anteriores, reflejan que las y los jubilados esperan respuestas de las autoridades universitarias, para reconocer y valorar los años de trabajo y entrega, a través de decisiones y acciones que contribuyan a vivir con dignidad su etapa de jubilación, con calidad y calidez a través de fortalecer interacción social con sus pares.

6.3 Percepciones de funcionarios de la USAC sobre políticas universitarias en materia de jubilación

Se realizó entrevista con 8 preguntas a autoridades de la USAC y personal del Plan de Prestaciones, a fin de indagar lo que piensan respecto a la creación de un Centro de Día para jubilados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, haciendo la salvedad que fue difícil el abordaje de las personas entrevistadas por la responsabilidad y carga del trabajo que realizan.

La información que se presenta a continuación, refleja de la manera más fiel posible las respuestas obtenidas.

Los temas abordados fueron:

- Política universitaria que defina los lineamientos generales en materia de jubilación para los trabajadores sancarlistas.

Respecto al tema, las personas entrevistadas han respondido que sí existen y que todas las políticas que el Consejo Superior Universitario ha dictado, son en la vía de normar las jubilaciones que se dan en el Plan de Prestaciones, las cuales pueden ser consultadas en el Reglamento del Plan.

También han manifestado que la Universidad, a través del Plan de Prestaciones, la División de Información Pública y la División de Administración de Recursos Humanos proporcionan la orientación pertinente a todo trabajador que desea jubilarse respecto a los trámites y beneficios que obtendrán, al momento de su retiro.

Sin embargo, cuando se habla de política como una concepción institucional que genere estrategias y programas para la dignificación de las y los jubilados, no existe un programa como tal que se preocupe del bienestar físico y emocional de los jubilados. La Universidad, en su calidad de patrono, les brinda cobertura en vida, mientras llega el momento de la jubilación

a través del aporte mensual del 33.78; el 10.58 % se le descuenta al trabajador y el resto corre por cuenta del Plan de Prestaciones que es el ente que jubila a sus afiliados.

Acerca de los fines que persiguen las políticas de jubilación, algunas personas han manifestado que son de protección al trabajador y su grupo familiar, brindándoles prestaciones adicionales a las de la ley para asegurar un retiro digno al momento de su jubilación, es decir, que pueda optar a una jubilación decorosa que le permita vivir su vejez. Otras manifiestan que su finalidad es brindar asesoría y atender al jubilado en la realización de los trámites previos, dudas y apoyo en sobrevivencia.

Otras opinan, que no existe una política universitaria que permita una acción institucional adecuada y sostenida con y para los y las jubiladas, lo cual no permite reconocer la jubilación como otro nivel de relación con la Institución, sino como una "ruptura" con la misma. Una política debe armonizar la participación y aprovechar de alguna manera, esa experiencia para la institución a la que entregaron su vida y conocimientos. Cabe resaltar que no todas las personas entrevistadas conocen esos fines.

- Desafíos de las políticas universitarias en relación a los jubilados.

Sobre el particular, manifiestan que son grandes y de doble vía: uno es que el jubilado se retire con las mejores condiciones posibles y otro, vital para las futuras generaciones, que el Plan se sostenga financieramente a largo plazo, es decir, un Plan de Prestaciones estable y sólido que garantice la prestación en dinero que le corresponde a las y los jubilados/as.

También, crear programas y estrategias dirigidas a los y las jubiladas. Superar el sentido dogmático, lineal e impersonal de los reglamentos y normativos universitarios que tienen más una orientación de "castigar" y a veces son confusos.

Brindar servicio de apoyo psicológico y social a los jubilados que están enfrentando esta nueva etapa de su vida.

Mejorar la atención a los jubilados en cuanto al pago oportuno de su pensión y crear facilidades para brindar atención personalizada en los casos de sobrevivencia, que se les dificulta asistir a las oficinas del Plan.

Confirmando estos aportes, Carmen Barros manifiesta que, si el adulto mayor tiene un buen nivel de bienestar, es capaz de enfrentar los cambios que ocurren no solo en su organismo y en su medio social con un adecuado grado de adaptación, aceptación, respuestas y satisfacción personal y además, disfrutar y llevar una vida plena en los ámbitos físico, psíquico y social.

Está comprobado que el ser humano puede enfrentar cualquier cambio en su vida y su entorno, pero si tiene acompañamiento y apoyo en estas edades, es más fácil su adaptación desde perspectivas y enfoques multidisciplinarios a fin de prevenir declives prematuros y en lo posible, retardar algunos procesos inevitables del envejecimiento humano, que afecten su calidad de vida.

- Función social de la jubilación.

A este respecto, manifestaron que la función social de la jubilación, es proteger al trabajador y coadyuvar al sostenimiento de él y de su núcleo familiar.

Que el colaborador jubilado pueda disfrutar de una pensión digna con la que pueda tener una mejor calidad de vida.

Permitirle al trabajador retirarse dignamente con su sostén económico garantizado para su subsistencia y la seguridad social de que está vinculado él y su familia con prestaciones tanto de jubilación, como de seguro de vida, pensión por viudez, orfandad, última pensión y préstamos hasta los 85 años, entre otros.

Que las personas que se jubilan, con el monto de su pensión puedan cubrir sus necesidades básicas mínimas.

Propiciar el equilibrio de la sociedad con base en el respeto, la inclusión y la equidad. Aportando de manera fundamental desde lo humano y la experiencia, a la identidad, la memoria y la historia universitaria.

- Modalidades que la Universidad de San Carlos de Guatemala puede ofrecer, para materializar los fines de contribuir a elevar la calidad de vida y el nivel espiritual de sus jubilados.

Referente al tema, indicaron que puede ser a través de un programa que incluya el área social y cultural en beneficio de jubilados y trabajadores.

Crear programas como Centros de Día con atención personalizada en algunas especialidades; integral, médica, dental, psicológica y de recreación lo que podría contribuir notablemente a la buena salud del adulto mayor.

Reconociendo que los y las jubiladas pueden aportar de una manera diferente a cuando fueron trabajadores y trabajadoras activas, no haciéndolos sentir ajenos a la institución, no rechazarlos, ni romper los vínculos; por el contrario, incorporarlos por su larga experiencia y aportes en las áreas de servicio, administración, docencia e investigación de la misma Universidad.

- Percepciones sobre la disposición de la Universidad de San Carlos para apoyar la creación de un Centro de Día para los jubilados universitarios

Al consultar si la Universidad de San Carlos estaría en la disposición de apoyar la creación de un Centro de Día para los jubilados universitarios, respondieron lo siguiente:

“Se ignora si la Universidad estaría en disposición de apoyar dicho proyecto”.

“Sí está en condiciones de apoyar, pero se debe elaborar y presentar un proyecto que sea factible de realizar y someterlo a consideración de la Junta Administradora del Plan de

Prestaciones y autorización del Consejo Superior Universitario, quien debería financiar su funcionamiento”.

“No ha surgido nunca una propuesta concreta o un estudio serio para el efecto, pero de llevarse a cabo, puede compararse con el Jardín Infantil Universitario que surgió como una idea de personas altruistas y preocupadas por las madres estudiantes y trabajadoras, que finalmente llegó a concretarse, aunque pasaron algunos años y mucho esfuerzo en el camino”.

“De acuerdo a la experiencia en torno a otras iniciativas de cambio en la Universidad de San Carlos, se considera que la fragmentación, el individualismo, y el burocratismo institucional son obstáculos para lograr materializar un programa de tal envergadura, que vaya más allá de “crear un espacio”, una “institución, un “programa”. Se debe crear una política con programas, líneas y estrategias que sean consustanciales a un proyecto universitario humanista, social y ético”.

Respecto a asumir la creación del centro, las opiniones están divididas. Unos opinan que le corresponde al Plan y otros que a la Universidad, pues el plan de Prestaciones es sólo una dependencia de la Universidad, amén de que debe haber voluntad política, apoyo económico y cambios en la legislación universitaria para que realmente tenga incidencia en la población jubilada.

- Recomendaciones dadas por las personas entrevistadas.

Los entrevistados recomendaron que se realice un proyecto donde se contemplen todos los requisitos: fines, objetivos, área a cubrir, demanda de personal necesario fijo y remunerado; infraestructura necesaria, posibles fuentes de financiamiento para su funcionamiento, ventajas y desventajas y que la Escuela de Trabajo Social presente un proyecto que abarque el tema, como un aporte que ayudaría muchísimo a concretar la idea de manera propositiva ante las autoridades, para que sea el inicio de un buen proyecto universitario.

CAPÍTULO 7

Estudio de factibilidad del proyecto de creación de un Centro de Día para la atención integral del jubilado universitario.

7.1 Justificación

La propuesta de creación de un Centro de Día para el jubilado universitario surge a partir de varias motivaciones:

La experiencia personal de supervisar estudiantes en cinco centros de día, (San Francisco de Asís, Hilos de Plata, Mis Años Dorados, Dios con Nosotros, San Miguel Petapa) y otras instituciones que atienden a personas adultas mayores, ha permitido observar los beneficios que obtienen éstas, como usuarias de dichos servicios, pues la actividad grupal que ahí desarrollan, mengua la soledad y brinda alternativas a las diferentes problemáticas que presentan. Esto motivó a pensar en hacer una investigación con los jubilados universitarios en el marco del trabajo de graduación en la Maestría en Trabajo Social con Orientación en Formulación y Evaluación de Proyectos para el Desarrollo Social.

- Los resultados del estudio realizado sobre “Incidencia de los Centros de Día en la situación social de las y los adultos/as mayores”, como trabajo de investigación en la maestría.
- Al realizar la investigación, primero con el grupo de jubilados que se reúne en la Escuela de Trabajo Social, manifestaron su necesidad e interés por un espacio propio donde realizar las diversas actividades que llevan a cabo, lo cual ayudaría tanto a su salud preventiva física, mental y emocional, considerando además, que es un servicio que la USAC debiera brindar a sus jubilados como hacen en otros países.
- Luego, con las autoridades universitarias entrevistadas –quienes aún con escepticismos-, consideran que es posible si hay voluntad política, apoyo económico y cambios en la legislación universitaria para que realmente tenga incidencia en la población jubilada.
- Los resultados más significativos de la investigación realizada, evidencian que en los Centros de Día, los/las adultos mayores son protagonistas de su vida, de su salud física y psicológica, participan en actividades educativas, socio culturales y espirituales, son independientes en su mayoría, alegres, dinámicos, entusiastas, con mucho carisma, propositivos, se trabaja con ellos para que mantengan y fortalezcan sentimientos de

empatía, simpatía, y autonomía, a efecto de que venzan los prejuicios y estereotipos sociales y, que le encuentren sentido a su vida hasta el último momento.

- Finalmente, como reconocimiento y compromiso moral y profesional con la USAC, por las oportunidades de trabajo y desarrollo que ha tenido la suscrita, dejando la inquietud en las autoridades universitarias a través de este proyecto, de crear un espacio digno para el ex-trabajador universitario, que sirva de remanso en el cual se solacen, eviten el aislamiento y compartan esa gran experiencia de vida personal y profesional que adquirieron en este recinto universitario con el paso de los años y que sientan que esos años enriquecen más aún, cuando son bien aprovechados.

Las motivaciones expresadas, constituyen razones fundamentales para considerar necesaria e impostergable la creación de un Centro de Día, específicamente para las y los jubilados universitarios, en el cual se les brinde atención integral, donde la Universidad aplique con sus ex trabajadores los fines de Docencia, Investigación y Servicio y, además, por considerar que cuenta con los recursos físicos, humanos, materiales y financieros, para propiciarles un espacio cómodo, agradable y rodeado de un ambiente natural, de paz y armonía para una buena higiene mental a través del encuentro consigo mismos, sus compañeros/as y con el entorno que les rodea.

Además, se pretende a través de este proyecto aportar los mecanismos necesarios para que de manera interdisciplinaria sean atendidos las y los jubilados, que son aún portadores de gran talento humano y social, con altas capacidades de liderazgo y protagonismo activo. Que se creen vínculos nuevos fuera del ámbito laboral. Que participen en actividades diversas creadas o dirigidas por ellos y para ellos, que generen un efecto multiplicador.

Los usuarios de los servicios del Centro de día tendrán la oportunidad de ser coparticipes de los diferentes programas profesionalmente planeados y diseñados para ellos y con ellos, que promuevan su bienestar a nivel educativo, social, lúdico-recreativo, formativo, productivo, cultural, ambiental, de salud, entre otros, a manera que se sientan importantes y útiles aún para la sociedad, creando vínculos intergeneracionales como: mayores-niños, mayores-jóvenes, mayores-adultos mayores, compartiendo conocimientos y experiencias acumuladas. Ejemplo:

con los niños del jardín infantil de la USAC, en actividades de cuenta cuentos, teatro, canto, manualidades y otros. Con jóvenes universitarios o de otros niveles de educación, con jubilados y otros grupos, donde interactúen y se establezcan relaciones afectivas necesarias en el desarrollo de los seres humanos. Éste tipo de actividades revitalizarían a los adultos mayores, fortaleciendo su autoestima, motivándoles a continuar siendo productivos y que sean felices con lo que son, hacen y tienen y lo que la Universidad les brinda.

7.2 Objetivos del proyecto

7.2.1 General

7.2.1.1 Contribuir a la dignificación y potenciación de las condiciones y vivencias de jubilación de los/as ex trabajadores/as de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de la creación de un Centro de día, con un programa de atención integral para el jubilado universitario.

7.2.2 Específico

7.2.2.1 Brindar a los jubilados/as atención integral y un ambiente agradable que le motive al solaz esparcimiento, donde comparta conocimientos, experiencias, ocupaciones y desarrolle nuevas vivencias.

7.2.2.2 Propiciar nuevos hábitos de utilización del tiempo, a través de la atención integral y asistencia funcional a los usuarios, estimulando su participación en actividades lúdico-culturales, educativo-formativas, deportivo-recreativas, creativas-artísticas, que fortalezcan sus habilidades y destrezas.

7.2.3 Resultados esperados: a través del logro de los objetivos, se pretende propiciar en la población jubilada, efectos positivos como valor agregado. Entre otros:

7.2.3.1 Mejor nivel de vida, bienestar personal y social de las/los jubilados, utilizando al máximo sus conocimientos, capacidades y fuerzas.

7.2.3.2 Mayor y mejor nivel de independencia, en relación a su salud mental y física, la socialización y el apoyo mutuo.

7.2.3.3 Fortalecidas las relaciones de amistad, comunicación, relaciones interpersonales, expresión de sentimientos y emociones.

7.2.3.4 Acciones y metodologías de trabajo sistematizadas por el equipo multidisciplinario, acordes a la población adulta mayor jubilada.

7.2.3.5 Centro de Día para la atención integral del jubilado universitario creado y funcionando con los diferentes proyectos impulsados por el equipo multidisciplinario.

Los beneficios que se espera obtener y los costos mismos del presente proyecto serán establecidos por cuatro estudios a saber: de mercado, tecnológico, administrativo legal y financiero.

7.3 Estudio de mercado

7.3.1 El producto

Se considera que el producto fundamental, es la creación de un Centro de Día, donde se desarrollen actividades profesionales, planeadas y diseñadas para promover el bienestar del jubilado universitario en un ambiente agradable, seguro, alegre, a manera de propiciar un envejecimiento con dignidad.

7.3.2 Análisis de la demanda

Si bien es cierto que hay camino que recorrer para lograr los objetivos trazados en este tema de ofrecer mejores condiciones de atención integral a los jubilados universitarios, particularmente interesa dimensionar la demanda que tendría este proyecto, pues se pretende involucrar a todos los trabajadores sancarlistas y principalmente a quienes están en vías a la jubilación y los ya jubilados, considerando que sería un modelo nuevo, pues en la actualidad no existe dentro de la USAC, un servicio de este nivel de atención para la población trabajadora al momento de su retiro laboral.

Puede considerarse tanto la demanda actual (1976 jubilados y 799 pensionados)⁴⁵, como la demanda a futuro que es el personal en funciones que rebasa los 10,000 trabajadores. En la demanda actual se incluye al grupo sujeto de estudio, de quien se obtuvo información importante para fundamentar el presente proyecto.

⁴⁵ Registros del Plan de Prestaciones 2014

Posteriormente, considerar la posibilidad de ampliar participación de otros adultos mayores que formen parte de grupos atendidos a través de los programas de extensión de algunas unidades académicas de la USAC, ejemplo: Escuela de Trabajo Social, Escuela de Psicología, ECTAFIDE, Odontología, Medicina, Pedagogía, Nutrición, etc.

7.3.3 Análisis de la oferta

Ciertamente, para todos los trabajadores que llegan a la etapa de jubilación y han cotizado al seguro social del IGSS durante su vida laboral, existe el Centro de Atención Médica Integral para Pensionados –CAMIP-, al cual tienen derecho también los jubilados sancarlistas.

También existen centros de día o grupos de adultos mayores, ubicados en algunas parroquias de la ciudad capital, así como los centros de día Mis Años Dorados, que la Primera Dama de la Nación ha creado en diferentes áreas de la República.

Sin embargo, aunque dentro de los programas médico-sociales que impulsa el CAMIP, y otros centros de día, atienden áreas educativas, artísticas, culturales, de convivencia, etc., según expresaron los jubilados investigados, que lo ideal sería que la USAC abriera un espacio propio, para brindar esa atención a sus jubilados, donde cuenten con posibilidades de atención integral a sus necesidades e inquietudes de continuar una vida activa y que les reditúe bienestar.

Para ello se prevé posibles ofertas internas, que serán provistas por el ente universitario rector y por el equipo multidisciplinario ejecutor.

7.3.3.1 Ofertas internas

- Creación de un Centro de Día con las condiciones y recursos necesarios, para brindar atención integral a las y los jubilados universitarios.
- Integrar un equipo de profesionales para el diseño, planificación, ejecución y evaluación de proyectos y programas orientados a la atención integral de esta población.

- Coordinar con un mínimo de 6 unidades académicas de la USAC, entre ellas: Medicina, Odontología, Trabajo Social, Humanidades, Psicología, ECTAFIDE, Ciencias de la Comunicación etc., a fin de que estudiantes en prácticas y en ejercicio profesional supervisado brinden atención integral y funcional requerida por esta población.
- Lograr la habilitación de un espacio dentro del campus universitario u otro bien inmueble de la universidad, que albergue el Centro de Día para el desarrollo de los programas que se implementen además de los ya sugeridos.
- Que el grupo de jubilados que actualmente se reúne en un aula de la Escuela de Trabajo Social, cuente con un espacio adecuado y dispongan del tiempo necesario para la ejecución de sus actividades.
- Incrementar la población que participa en las actividades de este grupo, ampliando la convocatoria a todos los jubilados universitarios (1976 en la actualidad)⁴⁶.
- Crear un voluntariado de jubilados de mayores para mayores, como responsables de un programa de preparación a los trabajadores universitarios para el momento de la jubilación, y de mayores para pre-escolares y escolares, en el jardín infantil de la USAC con actividades de cuenta cuentos, teatro, danza, arte, lecturas, manualidades, repostería, etc.
- Crear la plaza de una profesional de Trabajo Social que coordine las acciones del Centro de Día.

7.3.3.2 Otras Ofertas

Las mismas son una sugerencia para implementarlas en el Centro de Día, que bien podría ser la metodología que desarrolle el equipo multidisciplinario.

⁴⁶ *Ibíd.*

Áreas de trabajo y actividades sugeridas:

- Área de prevención en salud
 - Jornadas médicas: para control de presión, niveles de glucosa, densitometría ósea.
 - Jornadas para medir sus condiciones nutricionales y orientar hábitos alimenticios.
 - Jornadas oftalmológicas, otorrinolaringológicas, odontológicas y otras

- Área de salud mental o psicológica
 - Autoestima, auto-concepto, control de emociones, duelo-separación-pérdidas,
 - Relaciones familiares e interpersonales.
 - Encuentros intergeneracionales.
 - Valores: Solidaridad, empatía, tolerancia, respeto, cooperación, fraternidad, servicio, gratitud, alegría, optimismo, perseverancia, esfuerzo, amistad, confianza, otros.
 - Actitudes positivas, inteligencia emocional.
 - Visitas solidarias, escucha activa.
 - Fortalecimiento de memoria y pensamiento.
 - Talleres interactivos motivacionales.
 - Facilitar autoexploración individual y sentido de vida.
 - Gimnasia cerebral
 - Musicoterapia,
 - Otras

- Área educativa-formativa
 - Reflexión, análisis y discusión de temas de interés, de realidad nacional y coyuntura.
 - Autocuidado y enfermedades del adulto mayor.
 - Elaboración de murales respecto a temáticas abordadas.
 - Conocer normativos y reglamentos: Información sobre el Plan de Prestaciones y Políticas universitarias en materia de jubilación. Derechos humanos del adulto mayor, otros.

- Aplicación de técnicas varias
- Servicio de biblioteca
- Laboratorio de computación y otros

- Área Socio-cultural
 - Círculos de estudio, literarios, conciertos, cine foros, mesas redondas.
 - Exposiciones artísticas, teatro, actuación, dramatizaciones.
 - Juegos de salón, ajedrez, sudoku, crucigramas, rompecabezas, laberintos, sopa de letras.
 - Creación literaria: periódico del adulto mayor jubilado, refranero, adivinanzas, trabalenguas, acrósticos, poemas, versos, anecdotarios.
 - Concursos de poesía, oratoria, canto.
 - Celebraciones varias: cumpleaños, día de la madre, del padre, del abuelo, de la familia, del cariño.
 - Actividades cívicas: celebraciones de Independencia, Revolución, Huelga de Dolores.
 - Actividades de proyección social.
 - Tardes de convivencia cultural, visitas a museos, otros

- Área deportiva-recreativa
 - Actividad física: geronto-gimnasia, tai-chí, yoga, caminatas, natación, bailes regionales, bailes de salón y otros.
 - Excursiones a diferentes puntos turísticos y recreativos, giras y otros

- Área de capacitación y fortalecimiento de habilidades motrices
 - Talleres: bisutería, floristería, manualidades, bordado, cocina, huertos
 - Cursos de: pintura, dibujo, escultura, artesanía.
 - Otros de interés

- Área organizativa

- Talleres de capacitación organizativa, liderazgo y dirigencia, conducción grupal, dinámica grupal, manejo y resolución de conflictos, gestión, cogestión y autogestión
- Organización de grupos de interés
- Estructura organizativa
- Conformación de organización representativa de jubilados

7.4 Estudio Tecnológico

7.4.1 Recurso humano especializado

Se contará con un equipo multidisciplinario para atender las necesidades en todos los ámbitos de vida de los jubilados universitarios. Se contará con coordinador/a o director/a del Centro de Día, profesionales o estudiantes en prácticas de medicina, nutrición, psicología, trabajo social, pedagogía y otros. Personal administrativo y de servicio, a manera de asegurar eficacia y eficiencia del recurso humano para el buen funcionamiento del Centro, el mismo se detalla en el Anexo 1.

7.4.2 Localización

Este proyecto se realizará en las instalaciones que acuerden y asignen el Consejo Superior Universitario y la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a efecto de desarrollar los programas y actividades en favor de la población universitaria jubilada.

7.4.3 Tamaño de la población

El proyecto, en principio está dirigido a la población ex trabajadora de la universidad, docentes, administrativos y de servicio que han pasado a la calidad de jubilados y, según consta en los registros del Plan de Prestaciones, asciende a 1976, que incluye al grupo de jubilados que actualmente se reúnen en la Escuela de Trabajo Social. Asimismo, para la población de trabajadores universitarios que paulatinamente pasarán a ésta condición. Dependiendo de la demanda actual y la demanda esperada, puede haber dos jornadas para la atención de los usuarios.

7.4.4 Costos de inversión

7.4.4.1 Inversión fija: Para habilitar el centro en mención, se espera obtener recursos materiales e insumos, de los bienes y capital que tiene la Universidad de San Carlos, inicialmente adjudicando un bien inmueble que cuente con las condiciones básicas para realizar las diferentes actividades del proyecto de atención integral al jubilado. Condiciones como: salón de usos múltiples, cocina, bodega, área deportiva, duchas, área administrativa, área de parqueos, otros.

Se consultó con la Asistente Administrativa Financiera del Plan de Prestaciones, acerca de la existencia de algún inmueble de la USAC para este fin y manifestó que en la zona 1, hay algunos o, en su defecto, el Plan está en la capacidad financiera para construir este Centro. Se considera que en el campus central hay áreas que podrían ser utilizadas para el efecto y solicitar el apoyo a las Facultades de Ingeniería y Arquitectura, para contar con el recurso técnico-profesional para la elaboración de planos, presupuestos y supervisión de obra.

Además, el equipo y mobiliario necesario para el funcionamiento del Centro, idealmente que sea nuevo, o en su defecto, evaluar la recuperación de algún mobiliario y equipo que aun tenga vida útil y que hayan sido sustituidas en dependencias de la misma universidad: como 4 computadoras, 4 archivos, 4 escritorios, pizarras, 1 vehículo y otros que se detallan en cantidad y costos estimados en el Cuadro 3.

7.4.4.2 Costos de producción

En este rubro deberá contemplarse los gastos de organización y funcionamiento, capital de trabajo, salarios para personal de planta, gastos de energía eléctrica, agua, servicio de telefonía, así como los insumos renovables y otros que sean necesarios, es decir costos variables y fijos para que el Centro de Día funcione con eficacia y eficiencia. Los costos específicos están desglosados en los cuadros números. 3, 4, 5 y 6 correspondientes.

7.5 Estudio administrativo legal

En este aspecto se tomará en cuenta la estructura organizacional que adopte el equipo multidisciplinario y designe el Consejo Superior Universitario para dirigir el Centro de Día,

de manera que esa estructura jerárquica sea funcional, que se pueda adaptar a los requerimientos y la naturaleza del mismo Centro y a las necesidades de los usuarios. Deberá elaborarse un organigrama que especifique las áreas de atención con sus líneas jerárquicas y funcionales, de manera que haya claridad en los puestos. El cálculo de los costos específicos de operación, puede ser tarea del Departamento Financiero de la USAC-Plan de Prestaciones para una asignación real de salarios del personal requerido y las adquisiciones para el inicio de operación del proyecto.

Es comprensible que todo proyecto genere inversión y costos a veces de gran envergadura, sin embargo, quizá muy utópicamente, se considera que la universidad tiene los medios necesarios en recursos humanos, materiales y financieros para que este proyecto pueda ser una realidad sin que necesariamente sea oneroso para la institución, pues cuenta con bienes inmuebles fuera del campus central y dentro de éste. También el recurso humano a través de estudiantes en ejercicio profesional supervisado o prácticas intermedias de distintas carreras, para la atención integral de los jubilados y estos mismos, para desempeñar voluntariamente algunas acciones que podrán ser rotativas. Es decir: no se estaría empezando de cero.

En cuanto a la parte legal, referida a la dependencia que administrará el Centro de Día, se considera que tendrá una relación de filiación al Plan de Prestaciones, pues ambos se complementarán por estar ligados a los jubilados universitarios, y que con el apoyo del Consejo Superior Universitario, la funcionalidad y eficacia del Centro de Día, estaría asegurada. Sin embargo, para ello se hace necesario establecer algunos procedimientos:

7.5.1 Procedimiento e instancias para presentar y divulgar el proyecto

De hecho, algunas autoridades universitarias tienen conocimiento de las pretensiones de la suscrita al momento de la investigación de campo en relación al presente proyecto, que está basado en el marco del trabajo de graduación de la Maestría en Trabajo Social con Orientación en Formulación y Evaluación de Proyectos para el Desarrollo Social. Ahora, ya formulado el Proyecto, se realizará una presentación ante las autoridades de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones y del Consejo Superior Universitario para su conocimiento y efectos consiguientes.

Luego de aprobado este proyecto, se procederá a su divulgación masiva, por todos los medios posibles: diseño de afiches y panfletos en el Plan de Prestaciones, a través de radio y televisión universitaria, en las diferentes unidades académicas, áreas administrativas de la USAC, organizaciones gremiales docentes, administrativas y otros que se consideren oportunos.

7.5.2 Procedimiento para la gestión del recurso humano

- Establecer coordinación con los decanos y directores /as de las diferentes unidades académicas a fin de que se cumpla con los fines de la universidad, de investigación, extensión y servicio, para que asignen estudiantes en prácticas académicas y ejercicio profesional supervisado de medicina, odontología, trabajo social, psicología, pedagogía, comunicación, nutrición, ECTAFIDE, diseño gráfico, etc., a este Centro de Día, como centro de práctica propio de la USAC, además cercano, que les permitirá, brindar un servicio de atención integral a los jubilados universitarios.
- Realizar convocatoria para la selección y contratación de un/una profesional de Trabajo Social para la administración y/o coordinación del Centro de Día, personal secretarial, de limpieza, etc. indicándoles requisitos y responsabilidades afines al cargo. Se prevé que de acuerdo a la demanda de usuarios y jornadas, puede ampliarse el personal, iniciando por incluir un/a sub-coordinador/a, para poder rotar las tareas.
- Se considera importante estimular la participación voluntaria de los mismos jubilados, para la atención de algunos proyectos y tareas que se requieran en el Centro, valorando y potenciando sus conocimientos y habilidades. Ello facilitaría la optimización de los recursos y el cumplimiento de objetivos y metas del Centro.

7.5.3 Procedimiento organizativo y funcionamiento del centro de día

- La organización, supervisión y evaluación de las funciones y atribuciones de cada integrante del personal integrado al Centro de Día, se establecerán en manuales específicos de funcionamiento.
- Coordinación con autoridades universitarias, del Plan de Prestaciones y unidades académicas los recursos e insumos necesarios para la habilitación del Centro de Día, puesta en marcha y funcionalidad de las actividades que se desarrollarán en el mismo.

- Planificación de los programas para la promoción y divulgación del Centro de día, elaboración de afiches, programas de actividades, papelería para usuarios, normativos, hojas de inscripción, fichas de miembros y otras acciones que se determinen con el equipo multidisciplinario asignado.
- Establecer horario y días de funcionamiento: De lunes a viernes en un horario de 9:00 a 17:00 horas
- Ejecución de primeras actividades y evaluación de la respuesta de los usuarios ante la oferta ofrecida. Se realizará un diagnóstico de necesidades, intereses, problemas y posibles soluciones, de manera participativa, a partir de lo cual se priorizarán las acciones a planificar y ejecutar en base a lo ya sugerido.

7.6 Estudio financiero

Si bien es cierto, el Centro de Día no generará ganancia material o económica visible, en este caso, será un beneficio intangible, como parte del mandato de extensión, de atender las necesidades humanas de afectividad, estima, dignidad, reconocimiento y valoración de capacidades, conocimientos, experiencias de vida que los jubilados han acumulado dentro y fuera de la Universidad, fortaleciendo los lazos de apoyo y solidaridad entre compañeros y amigos, es decir, ventajas emocionales que les impulsen a estar, participar y pertenecer a un grupo.

7.6.1 Inversión inicial

Se ha expresado con anterioridad, que el Centro de Día requerirá de un inmueble asignado por la Universidad, misma que proporcionará el mobiliario, equipo e insumos necesarios a fin de desarrollarlas diversas actividades y talleres ya enunciados. Para ello se presentan algunos cuadros donde se visualice los costos de inversión inicial.

Cuadro 3
Costos de materiales, equipo e insumos del Centro de Día

Requerimiento	Cantidad	Costo total global	Duración estimada
Materiales Enseres de limpieza: escobas, trapeadores, jabón, toallas,	5 de cada uno	Q.1000.00	6 meses

desinfectantes, botes para basura otros.			
Implementos deportivos: 50 pelotas de plástico, 50 colchonetas o esponjas forradas de cuerina, 6 pelotas medicinales, 3 docenas de varas, 1 docena de ligas con resorte, 1 docena de pesas pequeñas de agua, 1 docena de bolsas de agua para terapia...	Varían las cantidades de cada uno	Q. 9,700.00	2 años
Electrodomésticos y utensilios de cocina: refrigeradora, horno microondas, estufa con tambo de gas propano, cafetera, dispensador de agua caliente y fría,	1 de cada uno	Q.17,300.00	De 5 a 10 años
Tazas, vasos, cubiertos, otros Café, té, azúcar, crema, galletas, servilletas. Agua salvavidas o un filtro de ozono...	100 de cada uno 1	Q. 2,000.00 Q. 5,000.00	1 año 10 años
Cuadros, macetas, plantas y otros para ambientar	Varios	Q. 2,000.00	De 3 a 10 años
Botiquín, camilla, medicinas, termómetros, tensiómetro, vendas, equipo médico, y odontológico, otros		Q. 7,000.00	
Equipo Computadora, impresora, televisor de pantalla plana, cámara normal y de video, grabadoras, discos de música variada, equipo de multimedia y otros	1 de cada uno	Q. 20,000.00	De 5 a 10 años
Insumos Juegos de salón y de talleres, caballetes para pintura, pintura acrílica, al óleo, otros	Varios	Q. 4,000.00	De 1 a 5 años
Totales		Q. 68,000.00	

Fuente: Elaboración propia

La inversión inicial tendrá un costo estimado de **Q. 68,000.00**

7.6.2 Costos de producción

Dentro de los costos para funcionamiento del Centro de Día se tomarán en cuenta los costos fijos como la mano de obra mensual. Los costos variables, como la telefonía, energía eléctrica, agua potable, referido básicamente a lo perecedero o temporal.

7.6.2.1 Costos de operación fijos

Cuadro 4
Costos Fijos

Número	Cargo	Salario mensual	Salario anual
1	Coordinador/a	Q. 12,000.00	Q. 144,000.00
1	Sub coordinadora	Q. 7,000.00	Q. 84,000.00
1	Secretaria contadora	Q. 4,000.00	Q. 48,000.00
2	Personal de limpieza	Q. 3,000.00c/u	Q.72,000.00
Total 5		Q. 29,000.00	Q. 348,000.00

Fuente: Elaboración propia

Otro personal necesario para la atención integral de los jubilados, será gestionado y coordinado con autoridades de diferentes unidades académicas e instituciones de servicio. Tareas de menor responsabilidad, serían asumidas por personal voluntario.

7.6.2.2 Costos de operación variables.

Cuadro 5
Costos variables

Servicio	Costo mensual	Costo anual
Energía eléctrica	Q. 300.00	Q. 3, 600.00
Agua potable	Q. 150.00	Q. 1, 800.00
Telefonía/internet	Q. 350.00	Q. 4, 200.00
Totales	Q. 800.00	Q. 9, 600.00

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 6
Costos de insumos diversos

Cantidad	Insumos diversos	Costo mensual global	Costo anual
**	Material de oficina: hojas, lapiceros, papel impresora, tinta, grapas, clips, tape, cinta adhesiva, rota-folio.	Q. 600.00	Q. 7,200.00
**	Limpieza: papel de baño, papel toalla, desinfectante, jabón de manos, otros.	Q.350.00	Q. 4,200.00
**	Café, té, azúcar, agua salvavidas, galletas	Q. 400.00	Q. 4,800.00
**	Material para talleres (puede ser bipartito: jubilados-Centro de Día)	Q. 400.00	Q 4,800.00
Totales		Q. 1750.00	Q. 21,000.00

Fuente: Elaboración propia

**Esto puede variar mensualmente dependiendo del movimiento y la asistencia de jubilados a las actividades programadas, además que, algunos materiales para talleres y actividades manuales, los jubilados podrán aportarlas posteriormente.

Cuadro 7
Total de costos de operación del Centro de Día

Costos de operación	Costo anual
Inversión inicial: Costos de materiales, equipo e insumos	Q.68,000.00
Costos de operación fijo: Recurso humano	Q.348,000.00
Costos de operación variables: Costos variables	Q. 9,600.00
Insumos diversos	Q. 21,000.00
Totales	Q. 446,600.00

Fuente: Elaboración propia.

El costo total de operación estimado será de Q. Q. **446,600.00**, que se considera puede ser gestionado con organismos internacionales parte de ese gasto, especialmente lo que corresponde a inversión inicial y a los costos variables. Por ejemplo: 19.93% de ONG y un 80.07% a la USAC/Plan de Prestaciones. Entre los organismos internacionales puede ser el BCIE, AID, la Embajada de Taiwán, que en otros momentos han brindado apoyo a la Universidad.

Tentativamente, para los materiales, equipo e insumos para el funcionamiento del Centro de Día, se ha estimado una duración de 6 meses a 10 años, dependiendo del uso y cuidado de los mismos.

7.7 Evaluación cualitativa

La evaluación cualitativa del proyecto, se hará a través del análisis de congruencia y viabilidad del mismo. Se identificará el alcance de los objetivos tanto finales como intermedios y metas del proyecto, en términos de su congruencia con las necesidades, intereses y expectativas de los jubilados que serán atendidos por el Centro de Día.

Es decir que se evaluará el logro de la creación del Centro de Día con todas las condiciones previstas dentro del proyecto. La concreción de éste primer objetivo, permitirá posteriormente, evaluar el logro del objetivo orientado hacia la dignificación y potenciación de las condiciones y vivencias de jubilación de los/as ex trabajadores/as de la Universidad de San Carlos de Guatemala, considerando que los productos que se esperan alcanzar no son de tipo económico y material, ya que la atención de las necesidades, intereses y expectativas de los jubilados de la USAC, será en el campo de las manifestaciones de la subjetividad humana o sea intangible, como el afecto, la autoestima, la dignidad humana, la amistad, solidaridad.

Se hará evaluación Ex ante, durante y Ex post, a partir de las evaluaciones diagnósticas, tanto de la factibilidad del proyecto, como de los diagnósticos de necesidades, intereses y expectativas identificadas en procesos participativos con los mismos usuarios de los servicios del Centro de Día.

La evaluación de proceso, se realizará periódica y sistemática, aplicada al avance de logros de los objetivos intermedios y metas del proyecto. Se evaluará los resultados parciales y finales de la ejecución de los diferentes proyectos y actividades establecidas en las áreas de atención integral a los jubilados, mediante procedimientos e instrumentos de evaluación generados para el efecto.

Con este proyecto se espera una óptima transformación tanto de recursos como de insumos en términos del valor social que el mismo representa. Al efectuar un análisis del costo eficiencia volvemos al punto que no necesariamente debe haber una retribución o devolución material o económica, es decir, no es autofinanciable, pues en este caso lo que interesa es la parte humana que se ha obviado como un beneficio intangible, gratificante para los jubilados/as y es la afectividad, que está dada por lazos de apoyo y solidaridad entre compañeros y amigos, es decir, ventajas emocionales que les impulsan a estar, participar y pertenecer a un grupo y la creación de redes sociales entre la universidad y sus diversas unidades académicas, jardín infantil y otras que puedan contribuir al logro de los objetivos del proyecto

También será pertinente y necesario implementar otro tipo de evaluaciones como del desempeño, de cobertura, de funcionalidad, resultados, impacto y otras que a juicio de la dependencia que velará por la buena marcha y administración del Centro de Día deban llevarse a cabo.

Por supuesto que los datos aquí presentados son una propuesta que se puede mejorar para su implementación e incluir otros elementos necesarios para su funcionamiento a conveniencia de las partes interesadas y la pertinencia del proyecto en sí.

CONCLUSIONES

1. El envejecimiento requiere ser analizado desde diferentes perspectivas multidisciplinarias, que van desde lo socio familiar y psicológico, hasta lo económico- laboral. Se debe continuar indagando sobre las construcciones que sustentan lo que es un ser humano de mayor edad, adulto mayor o anciano, pero desde el particular punto de vista de ellos, desde su cotidianidad, desde su entorno, desde sus relaciones sociales y familiares, cómo se asumen ellos y ellas.
2. Algunos estudiosos sobre el envejecimiento concluyen que la vejez dejó de ser un privilegio para convertirse en un fenómeno de masas, donde permanecen y cambian los estereotipos que le aseguran un lugar en la sociedad a la persona anciana.
3. La vejez biológica reduce capacidades funcionales como consecuencia del transcurrir del tiempo, limitaciones que no necesariamente impiden a los adultos mayores disfrutar y llevar una vida plena en los ámbitos físico, psíquico y social. Por lo tanto, se considera que un adulto mayor tiene un buen nivel de bienestar, cuando es capaz de enfrentar los cambios que ocurren en su organismo y en su medio social con un adecuado grado de adaptación, aceptación, respuesta y satisfacción personal.
4. El adulto mayor es un sector de la población que va en crecimiento a nivel mundial y las formas de cuidado y las políticas sociales hacia este sector, difieren de un país a otro. Aunado a ello, las condiciones de vida de las personas mayores, a diferencia de lo que ocurría anteriormente, ya no conservan vínculos familiares tan estrechos con su familia y de este aislamiento resulta la necesidad de preocuparse por su autonomía económica y por los diferentes problemas vinculados al estado de creciente soledad en que viven.
5. La población guatemalteca adulta mayor también es vulnerable a la exclusión y discriminación por los grandes cambios que sufren en esta etapa, mismos que están

relacionados a su vida familiar, social, laboral, etc., pues en su mayoría, como ejemplo, no tienen acceso a los servicios más esenciales para atender la salud física y mental, la seguridad social y la recreación entre otros, lo que hace considerar necesarios los Centros de Día, como una alternativa para brindar atención integral a la población adulta mayor, pues se ha comprobado que la actividad constante, es decir, un envejecimiento activo tanto individual como colectivo en los diversos ámbitos en que estén inmersos, propiciará mejores condiciones para hacerle frente a los retos que esta etapa de vida representa.

6. Las leyes respecto a la jubilación en cada país son diversas, en Guatemala la edad mínima que debe tener una persona para jubilarse es de 60 años y en la Universidad de San Carlos es de 65, más un mínimo de 20 años de servicio y de contribución al Plan de Prestaciones de la USAC.
7. Algunos/as profesores/as de la USAC se resisten a la jubilación, porque consideran que todavía tienen la capacidad, fuerza y vigor para continuar brindando su experiencia docente en las aulas universitarias, aunque en muchos casos es así, los Artículos del Reglamento del Plan de Prestaciones, son claros al respecto. Sin embargo, los mismos trabajadores y ex trabajadores universitarios, consideran que hay otros factores que inciden, entre ellos, el aspecto económico, porque merma sus ingresos, no tener un proyecto de vida para asumir las condiciones de la jubilación y algunos efectos adversos en las relaciones familiares.
8. A través de la investigación se pudo establecer que las políticas de jubilación de los trabajadores de la USAC, son emanadas del Consejo Superior Universitario y ejecutadas por el Plan de Prestaciones de la misma casa de estudios, con el objetivo de asegurar a todos los trabajadores de la institución, el goce de una pensión al retirarse del servicio por invalidez o por cumplir con los requisitos del artículo 11, referidos a la suma mínima de edad y tiempo de servicio de ochenta y cinco puntos y, en caso de

fallecimiento, brindar protección a sus beneficiarios con un seguro de vida y pensiones de viudez y orfandad

9. La Universidad les brinda a sus trabajadores capacitación, oportunidad de crecimiento académico-laboral pero no le prepara para el momento del retiro, que debe ser de júbilo, de alegría, de satisfacción por el deber cumplido con responsabilidad, misma que se traduce en reaprender a utilizar el tiempo libre, de ocio ahora y convertirlo en calidad de vida, para que su envejecimiento sea activo, productivo y por lo tanto positivo y gratificante.
10. La investigación permitió confirmar la necesidad de crear un espacio para atender de forma integral las necesidades, intereses y expectativas de los jubilados universitarios, para quienes no existe un programa de ésta naturaleza, que les permita disfrutar de su tiempo ya libre de los compromisos laborales, pues en principio deben superar el cambio de status laboral y la merma de la salud física y de algunas habilidades.

RECOMENDACIONES

1. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala, asuma el compromiso de crear un Centro de Día con un programa de atención integral para los trabajadores que han pasado y pasarán a situación de jubilación, reconociendo y valorando los años de servicio, de entrega y compromiso con el alma mater y quienes merecen en ésta nueva etapa de su vida, que se les faciliten las condiciones y recursos necesarios para que dicho programa pueda cumplir con la dignificación humana de sus trabajadores y ser la diferencia y vanguardia en éste tipo de programas.
2. La metodología a implementar en el programa de atención integral del Centro de Día para el jubilado universitario, debe ser participativa como una forma de abordar procesos de enseñanza aprendizaje, ya que algunas de sus características son: lúdica, interactiva, flexible, creativa, que además, fortalece la cohesión grupal necesaria para fomentar en el grupo el sentido de pertenencia, promoviendo el compromiso de los jubilados en este proceso. Se partirá de la realidad y experiencia de este grupo, de su creatividad, saber y sentir y lo manifestado en las entrevistas realizadas durante la investigación. El abordaje también se propone con estrategias metodológicas que aplica el Trabajo Social en el nivel de atención grupal, a manera de potencializar sus capacidades de organización, participación, desarrollo de habilidades, intercambio de experiencias, conocimientos y vivencias para crear vínculos nuevos a través de las relaciones interpersonales, además del respeto por la diversidad y sus pautas culturales.
3. Que la Escuela de Trabajo Social forme estudiantes con especialidad en Gerontología Social, Geriatría, Geragogía y otras disciplinas relacionadas con la atención al adulto mayor, pues esta población va en crecimiento y es un campo donde el Trabajador Social debe formar parte de los equipos multidisciplinarios e interdisciplinarios que trabajan con éste sector de población vulnerable y excluido de las políticas sociales, pues muchas de ellas de corte asistencialistas, ven la vejez como sinónimo de minusvalía, enfermedad,

abandono, improductividad y marginación, en lugar de adoptar mecanismos de prevención para incrementar el bienestar de estas personas en todos los ámbitos.

4. Que la Universidad de San Carlos, a través del Plan de Prestaciones, impulse un programa específico de preparación o inducción al trabajador universitario, para el momento de la jubilación, que le brinde la orientación y acompañamiento necesario para los trámites administrativos tanto en el Plan, como en el Seguro Social. Así como sobre el nuevo rol o roles que va a desempeñar, a manera que empiece a organizar las actividades en que estará inmerso. También preparar a la familia, la pareja y los hijos, para este nuevo momento de compartir y convivir. Que comprendan que el cambio de status, no es sinónimo de final cuando todavía hay salud, energía, gusto e interés por llevar a cabo actividades que anteriormente, por las ocupaciones y compromisos laborales no fueron factibles de realizar.
5. Este programa preparatorio, puede contar con la participación y aporte de los jubilados, de una manera diferente a cuando fueron trabajadores y trabajadoras activas, compartiendo testimonios y vivencias de ésta nueva etapa de vida, contribuyendo a prepararlos para enfrentar los cambios económicos, emocionales y familiares. Ello les permitirá sentirse vinculados a la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliográficas

1. Acuerdo Gubernativo 86-2007, en el cual el Presidente de la República acuerda emitir el Reglamento de la Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor
2. Aquiles Cruz, Rolando: Psicología gerontológica y geriátrica. Editorial Científico-Técnica. La Habana. 1996.
3. Arana Guzmán, Irma Yolanda: Tesis: Propuesta Metodológica de un Programa de Preparación a la Jubilación para los Trabajadores en edad de retiro. Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Trabajo Social. 1998.
4. Barros Lezaeta C., Aspectos sociales del envejecimiento, la atención de los ancianos un desafío para los años 90. Organización Panamericana de la Salud, Publicación Científica No. 546-1994.
5. Cordero, Liliana y otros: Trabajo Social con Adultos Mayores, Intervención Profesional desde una perspectiva clínica. Buenos Aires. Espacio. 2003.
6. Decreto 85-2005 del Congreso de la República de Guatemala donde Decreta la Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor.
7. Defensoría del Adulto Mayor: Decreto 80-96, Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad. Sus Reformas, Decretos 2-97 y 51-98 y Reglamento, Acuerdo Gubernativo 135-2002.
8. De Nicola, Pietro: Geriátrica. Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V. México, D.F. 1985.
9. Diario de Centro América. Publicaciones varias. Martes 21 de febrero de 2012 No. 93 Tomo CCXCIII.
10. Hernández Sampieri, Roberto y otros: Metodología de la Investigación. Mc Graw-Hill Interamericana. México, D.F. Cuarta Edición. 2006.
11. Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Editorial Universitaria. Colección Documentos/Leyes

12. López, María de los Ángeles: Tesis: Formación y capacitación del Grupo Adultos Mayores, Años Dorados, Iglesia Nuestra Señora de Fátima, San Miguel Petapa, Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Trabajo Social. 2012
13. Monzón Ávila, Brenda Elizabeth: Estructuración de una Guía Programática de Educación Popular para el Adulto(a) Mayor. Parroquia San Miguel Febres Cordero. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Humanidades. Departamento de Pedagogía. Mayo 2005.
14. Olivo Viana, María Gladys et. al. Compiladores. Envejecimiento y Cultura en América Latina y el Caribe. Congreso Internacional. Ciencias, tecnologías y culturas. Diálogo entre las disciplinas del conocimiento. Mirando al futuro de América Latina y el Caribe. Universidad Central de Chile, Facultad der Ciencias Sociales. Santiago-Chile 2009
15. Osorio Correa, Esperanza: Recreación y Adulto Mayor. Ocio Para Una Vida Plena. Ediciones Funlibre. Julio 2002.
16. Paola, Jorge. Penas, Liliana y otros: Construyendo el Trabajo Social con Adultos Mayores. Realidad y Análisis de los Centros de Día. Buenos Aires. Espacio. 2003.
17. Parreira, Marisa: Centro de Día para Adultos Mayores “Puentes que permiten proseguir el camino”. Experiencia en Catan, provincia de Buenos Aires, Argentina.
18. Piña Morán, Marcelo: Gerontología Social Aplicada. Visiones Estratégicas para el Trabajo Social. Buenos Aires. Espacio. 2004.
19. Punto Tercero: Solicitud de Revisión al Punto Tercero del Acta No.05-2008 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, para la modificación del Artículo 35 del Reglamento del Plan de Prestaciones. Guatemala, Abril 17 de 2008.
20. Punto Segundo: del Acta 28-2012, de sesión extraordinaria celebrada por la Junta Administradora del Plan de Prestaciones. Segundo: Suspensión de los Artículos 4 y 14 del Reglamento del Plan de Prestaciones.
21. Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
22. Sánchez Salgado, Carmen Delia: III Seminario Centroamérica y el Caribe. Imágenes y representaciones de la vejez. Memoria. Impresora Oriental, Inc. San Juan Puerto Rico. 2007

23. Sánchez Salgado, Carmen Delia. Gerontología Social. Espacio Editorial. Buenos Aires, 2005.
24. Sánchez, Carmen Delia: I Seminario Centroamérica y el Caribe Red de Estudios de la Vejez. La mujer de edad mayor en una sociedad feminizada. Editorial Universidad Estatal a Distancia. San José Costa Rica. 2003.
25. SEGEPLAN/OEA, documento de apoyo al curso de Formulación y Evaluación de Proyectos.
26. Zolotov, David Mario: Los Devenires de la Ancianidad. Grupo Editorial Lumen. 2002.

e-gráficas:

- (2008, 11). Alimentación Adulto Mayor. *BuenasTareas.com*. Recuperado 11
- afaac.mx.tripod.com/geragogia.htm
Envejecimiento activo, mejor vida en la tercera edad. Entrevista con el doctor Víctor Manuel Mendoza Núñez, jefe de la Unidad de Investigación en Gerontología de la Facultad de Estudios Superiores (FES) Zaragoza de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Publicada por saludymedicinas.com.mx.
- European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations2012
- Jacques Maritain. Humanismo integral. Problemas espirituales y temporales de una nueva cristiandad. Madrid, Palabra, 2001.
- Noticia.com.gt. Nov.15, 2009)
- Orden SCO/2603/2008, de 1 de septiembre, por la que se aprueba y publica el programa formativo de la especialidad de Geriátrica. BOE. 2008/09/15; (223):37785-90.

Fuentes primarias:

Personas entrevistadas en el periodo de noviembre 2013 a febrero 2014

- 9 Jubilados/as universitarios integrantes del grupo de adultos mayores.
- 5 Autoridades de la USAC
Directora de la Escuela de Historia

Secretaria Administrativa Escuela de Historia

Directora Escuela de Trabajo Social

Directora de Escuela de Ciencia Política

Otro

- 3 Funcionarios del Plan de Prestaciones
 - Administrador Ejecutivo del Plan de Prestaciones
 - Asistente Administrativa Financiera del Plan de Prestaciones
 - Secretaria

- 4 Otros funcionarios universitarios.
 - Sub jefe Departamento Financiero
 - Otro
 - Jefe de Recursos Humanos
 - Coordinadora General de Claustros

Visitas realizadas:

- Instituto Nacional de Estadística
- Procuraduría de Derechos Humanos
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Dirección General de Previsión Social
- Centro de Día “Mis Años Dorados” –SOSEP-

ANEXOS:

1. Recursos necesarios para la implementación del Centro de Día.
2. Entrevistas realizadas
3. Instrumentos utilizados para la recolección de datos
4. Ficha de miembros
5. Descripción de puestos
6. Propuesta de Misión y Visión del Centro de Día

NOTA: Todos los anexos son elaboración propia.

ANEXO 1

Recursos necesarios para la ejecución e implementación del Centro de Día

Mucho de lo expuesto aquí está condensado en el Estudio Financiero

Humanos:

Coordinador/a del Centro de Día

Trabajador/a social

Médico

Odontólogo

Nutricionista

Enfermera

Psicólogo/a

Personal administrativo

Pedagogo

Comunicador social

Diseñador/a gráfico

Secretaria contadora

Jubilados/as universitarios

Encargado/a de limpieza

Materiales y Equipo:

Infraestructura: que tenga espacio para las diferentes áreas que se trabajarán, de preferencia de una sola planta, vías de acceso sin barreras arquitectónicas, estacionamiento, áreas jardinizadas etc.

Un microbús con capacidad para 30 personas, para las actividades culturales y recreativas. Por ejemplo: visita a museos, exposiciones de arte, excursiones y otras.

Mobiliario (salas, comedor, sillas plásticas, sillas no plásticas para áreas de espera, mesa grande para salón de conferencias y sus respectivas sillas, mesas redondas pequeñas para diferentes ambientes, escritorios con sus sillas para la coordinadora, sub coordinadora,

secretaria contadora, recepción, silla secretarial, librerías, estanterías para biblioteca, archivos, otros necesarios). Este equipo dependerá del espacio disponible.

Electrodomésticos y utensilios de cocina, refrigeradora, estufa con tanque de gas, horno microondas, cafeteras, tazas, vasos, cubiertos, café, té, azúcar, servilletas y otros.

Enseres de limpieza (jabón en bola y líquido para manos, papel toilette, desinfectante, escobas, trapeadores, botes y bolsas para basura, limpiadores).

Oasis (agua caliente y fría)

Televisores, grabadoras, cámara, ayudas audiovisuales

Pizarrones, marcadores, papel, artículos de librería, rota-folios

CD de música variada y de películas educativas

Camilla, equipo médico. Botiquín de primeros auxilios

Cuadros y plantas para ambientar

Archivos, implementos de prevención de incendios,

Materiales para uso de oficina (papel bond, folders, lápices, lapiceros, marcadores borradores entre otros)

Juegos de salón e insumos necesarios para los talleres entre otros: cartas, dados, damas, ajedrez, luisa, sudoku., crucigramas, scrabble, otros.

Piscina climatizada, implementos deportivos, colchonetas o esponjas forradas con cuerina para ejercicios, pelotas médicas, pelotas plásticas, ligas con resortes, palos o varas para ejercicios de cintura, otros.

Institucionales:

Universidad de San Carlos

Plan de Prestaciones de la USAC

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Unidades académicas de la USAC

Otras instituciones nacionales u organismos internacionales aliados

Financieros:

Se considera que por ser un servicio nuevo para los ex trabajadores universitarios debe ser canalizado a través de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones y el Consejo Superior Universitario, ya que será de gran impacto y ayuda para esta población financiar su funcionamiento inicial. La universidad a través del recurso humano y de infraestructura podría continuar brindando apoyo y luego, algunos insumos, los jubilados pudieran costearlos.

ANEXO 2

Entrevistas realizadas

- Administrador Ejecutivo del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Lic. Edgar Grajeda.
- Asistente Administrativa Financiera del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Licda. Constanza Ochoa.
- Secretaria recepcionista del Plan de Prestaciones de la USAC. Sra. Blanca Ester Pérez.
- Coordinadora Área de Recursos Humanos, Licda. Ana Carolina Imeri.
- Sub Jefe de Auditoría Interna, Lic. Del Cid
- Directora de la Escuela de Trabajo Social, Msc. Rosaura Gramajo de Arévalo.
- Directora de la Escuela de Historia, Dra. Artemis Torres.
- Secretaria Administrativa de la Escuela de Historia, Licda. Olga Pérez.
- 7 Jubilados/as de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 2 Jubiladas del Ministerio de Educación.

ANEXO 3

Guía de investigación

Fecha _____

Objetivos:

1. Identificar las necesidades, intereses y expectativas en el corto y mediano plazo de los jubilados y jubiladas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. Indagar lo que piensan sobre un proyecto de creación de un Centro de Día para jubilados de la Universidad de San Carlos.

Instrucciones: Por favor responda en los espacios en blanco lo que se le solicita.

1. Aspectos generales:

1.1 Nombres y apellidos: _____

1.2 Sexo: _____ 1.4 Estado Civil: _____

1.3 Edad: _____ 1.5 Profesión: _____

1.6 Dirección: _____ Tels. _____

2. Situación socioeconómica y familiar:

2.1 Ocupación Actual _____

2.2 ¿Además de la jubilación percibe otros ingresos? Sí ___ No ___
Especifique _____

2.3 Grupo familiar: Esposo (a) ___ Hijo ___ Hija ___ Otro ___
Especifique _____

2.4 Tipo de recreación que realiza: _____ frecuencia _____

2.5 Pasatiempos que practica y frecuencia _____

2.6 Habilidades y/o talentos que posee y desea cultivar. _____

2.7 La relación con su grupo familiar es satisfactoria ___ No satisfactoria ___ Por qué _____

2.8 Tenencia de la vivienda: Propia ___ Alquilada ___ Prestada ___ Otra ___ Especifique _____

2.9 ¿Presenta problemas de salud? Sí ___ No ___ En caso afirmativo
especifique _____

2.10 Servicios de salud que frecuenta: IGSS: ____ Hospital nacional ____ Médico particular ____
Otro ____ Especifique _____

3. Aspectos del Grupo:

3.1 ¿Pertenece a alguna Asociación o Grupo? Sí ___ No ___Cuál? _____

3.2 Actividades que realizan. _____

3.3 ¿Cuáles de ellas cree usted que les beneficia más? _____

3.4 Frecuencia con que asiste _____

3.5 Cambios experimentados desde que participa en la Asociación o Grupo:

3.6 Indicar las fuentes de financiamiento para el desarrollo de las actividades:

3.7 Aspectos que facilitan la ejecución de las actividades: _____

3.8 Problemas o limitantes que afrontan en el grupo: _____

3.9 Comentar si otras personas, profesionales o instituciones se han involucrado en el trabajo o actividades que realizan y en qué consiste ese trabajo o apoyo. _____

3.11 ¿Conoce las políticas universitarias en materia de jubilación para los ex trabajadores de la Universidad de San Carlos? Sí ___ No ___ ¿Qué aspectos conoce? _____

3.12 ¿Qué opina sobre un proyecto para la creación de un Centro de Día para las y los jubilados universitarios? _____

3.13 ¿Estaría dispuesto (a) a participar y cómo? _____

3.14 ¿Qué áreas considera más importantes que se cubran? _____

3.15 ¿Qué actividades le gustaría que se realizaran? _____

Sugerencias: _____

“Mientras arde la vela, algo puede hacerse. Se trata de la vela de la vida. Mientras hay vida, se puede reemprender el camino elegido” ¡Gracias;

Por su valioso tiempo y la información proporcionada, ¡Sigamos adelante;

¡Son unas personas ejemplares;

Licenciada Telma Muñoz de Luna

ANEXO 4

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
DEPARTAMENTO DE POSGRADO**

Preguntas para entrevista a funcionarios y personal del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Objetivo:

Indagar lo que piensan sobre un proyecto de creación de un Centro de Día para jubilados de la Universidad de San Carlos.

1. ¿Existe una política universitaria que defina cuál es la línea general en materia de jubilación para los trabajadores San Carlistas?
2. ¿Cuáles son los fines que persiguen esas políticas?
3. ¿Cuáles son los desafíos de las políticas universitarias en relación a los jubilados?
4. ¿Cuál es la función social de la jubilación?
5. ¿De qué manera la Universidad de San Carlos de Guatemala puede materializar sus fines de contribuir a elevar la calidad de vida y el nivel espiritual de sus jubilados?
6. ¿Cree usted que la Universidad de San Carlos estaría en la disposición de apoyar la creación de un Centro de Día para los jubilados universitarios?
7. ¿A quién considera que corresponde asumir la creación de este centro: a la Universidad de San Carlos o al Plan de prestaciones?
8. Recomendaciones.

Licda. Telma Morena Muñoz de Luna
Tel. 58347358

ANEXO 5

Ficha de Miembro

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
PLAN DE PRESTACIONES USAC
CENTRO DE DÍA PARA LA ATENCIÓN DEL JUBILADO UNIVERSITARIO

FICHA DE MIEMBRO

1. DATOS GENERALES:

Nombres y apellidos: _____

Edad: _____ Sexo _____ Estado Civil _____

Dirección: _____ Teléfono _____

2. DATOS LABORALES:

Profesión u oficio: _____

Unidad académica donde laboró: _____

Tiempo de trabajo: _____ Horario: _____

3. DATOS DEL GRUPO:

¿Pertenece a alguna asociación o grupo? Sí _____ No _____ ¿Cuál? _____

¿Qué actividades realizan? _____

Frecuencia con que asiste: _____

Cambios experimentados desde que participa en la asociación o grupo _____

¿Qué expectativas tiene sobre su participación en el Centro de Día para el jubilado universitario? _____

¿Qué áreas considera más importantes que se cubran? _____

¿Qué actividades le gustaría que se realizaran? _____

¿Qué puede aportar como miembro del Centro de Día? _____

¿Qué horario se le facilita para asistir?

Mañana _____ Tarde _____

Indique cantidad de horas: _____

ANEXO 6

Descripción del Puesto

Ubicación administrativa: Centro de Día para la atención integral del jubilado universitario

Puesto nominal: Coordinador/a

Inmediato superior: Rector de la Universidad y Junta Administradora del Plan de Prestaciones.

Subalternos: sub coordinadora, Secretaria contadora, personal de servicio.

1. Naturaleza del puesto:

Trabajo de decisión superior que consiste en planificar, organizar, coordinar y controlar las actividades docentes y administrativas para el desarrollo, ejecución y consecución de los objetivos, políticas, programas y actividades en favor de los jubilados universitarios. Además, velar porque se cumpla lo resuelto por el Consejo Superior Universitario, Rectoría y la Junta Administradora del Plan de Prestaciones.

2. Atribuciones:

2.1 Ordinarias:

- a) Monitorear el desarrollo de las funciones académicas y administrativas.
- b) Cumplir y hacer que se cumplan las decisiones del Consejo Superior Universitario y la Junta Administradora del Plan de Prestaciones.
- c) Resolver asuntos que, por su naturaleza no puedan ser resueltos en las instancias jerárquicas menores, relativas a aspectos administrativos del Centro de Día.
- d) Providenciar los requerimientos de los estudiantes en ejercicio profesional supervisado a la instancia que corresponda.
- e) Representar al Centro de Día en todo lo que fuere necesario y/o requerido por el Consejo Superior Universitario y la Junta Administradora del Plan de Prestaciones
- f) Atender correspondencia interna y externa.
- g) Rendir informes a instancias superiores de manera ordinaria o por requerimiento.

g) Otras atribuciones inherentes a la naturaleza del puesto.

Nota: La universidad a través de su Departamento de Recursos humanos contempla la asignación de atribuciones y funciones del otro personal requerido.

ANEXO 7

Propuesta de Misión y Visión del Centro de Día

MISIÓN

Satisfacer las necesidades básicas de los y las jubilados/as universitarias en las áreas físicas, intelectuales, de prevención en salud, salud mental-psicológica, lúdico-recreativas, deportivas, socioculturales, educativas, formativas y todas aquellas que les provean bienestar y satisfacción personal y otras disposiciones que sean emanadas del ente rector del Centro de Día y de los convenios y pactos a nivel nacional e internacional respecto a los derechos que amparan a los adultos mayores.

VISIÓN

Ser el programa líder en la atención de las necesidades y expectativas del jubilado universitario, que permita dignificar las condiciones de jubilación, a través de programas y proyectos que potencialicen sus conocimientos, habilidades y destrezas en ésta nueva etapa de vida.