INSTITUTO DE TERAPIA OCUPACIONAL

PLAN PARA LA TRANSICIÓN OCUPACIONAL DE LA JUBILACION EN ADULTOS MAYORES EN ETAPA DE JUBILACION EN LAS DIRECCIONES DE REHABILITACION Y ASISTENCIA SOCIAL DEL SNDIF EN 2009.

REPORTE DE PRACTICA INNOVADORA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN TERAPIA OCUPACIONAL

PRESENTA

Rita Solís Moreno

Directora

Lic. Catalina Edith Sánchez Galicia

MEXICO D. F. 2009.

Agradecimientos

Al Instituto de Terapia Ocupacional
Al Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

A Caty, Lore y Cristy por sus conocimientos, experiencia, tiempo y paciencia.

A mis maestros y compañeros de grupo, por compartir generosamente, sus conocimientos, experiencia y vivencias, por hacer de este tiempo, un espacio muy especial en lo profesional y también en lo personal.

A Dios, porque hizo esto posible

A Lolita mi madre, por ser la primera que encaminó mis pasos hacia los libros y el conocimiento

A Toño, mi compañero de vida, de esperanzas y proyectos por tu amor, generoso apoyo, confianza y estímulo

A mis hermanos, dulces testigos de mi infancia por su compañía que renueva mis sueños, esperanzas y alegría

A Cris, por tu amor y compartir tu valioso tiempo, en este momento tan importante de tu vida

A Marco, por tu apoyo y compañía en las sesiones nocturnas de trabajo en las que al preguntar ¿necesitas algo?, tus ojos siempre decían te quiero

A Edith, Paty, Ceci, Mari Carmen y Rosi, hermanas de vida, por su cariñoso estímulo a este proyecto y su amistad de siempre

Al Dr. Rosales, por hacerme notar la trascendencia del tema de la jubilación y por su constante impulso hacia nuevos retos

A Hanna, por tu diaria compañía que hizo leve el trabajo

Gracias mil

"Y yo digo, que la vida es ciertamente tenebrosa salvo cuando hay actividad

Y toda actividad es ciega, si no existe conocimiento y todo conocimiento es vano, salvo cuando hay trabajo

Y todo trabajo es infructuoso, si no lo acompaña el amor

Y cuando trabajamos con amor, os unís uno al otro y a Dios

El trabajo es un amor que se hace realidad"

Gibran Jalil Gibran (El profeta)

Índice

Resumen	3
I. Justificación	4
Situación Demográfica	7
Uso del Tiempo	8
Empleo	10
Pensiones	11
Educación	13
Discapacidad	14
II. Marco Teórico	16
La jubilación como transición Ocupacional	16
El proceso de jubilación	16
La Ocupación Humana	18
Desempeño Ocupacional	19
Competencia y disfunción ocupacional	20
Impacto de la jubilación en el desempeño Ocupacional	22
El Modelo de Ocupación Humana (MOHO)	23
Estudios sobre la jubilación	25
III. Diseño del Programa de Trabajo	31
1.- Diagnóstico de las Necesidades de la Población en riesgo	31
2.- Formulación del Programa Ocupacional	34
a) Definición de Objetivos	36
b) Descripción de Metas	37
c) Planeación del Programa de Intervención	37
3.- Evaluación ex-ante	39
a) Identificación de Recursos Necesarios	39
b) Estimación de Costos	40
c) Estimación de impactos	40
4.- Programación	40
a) Descripción de Actividades	41
b) Cronograma	43
5.- Monitoreo	43

a) Diseño del Plan de Seguimiento 43
b) Herramientas para recolección y procesamiento de Información 44
6.- Evaluación ex-post 44
a) Diseño del Plan modelo de evaluación 44
b) Elaboración de Informes 52
IV. Resultados 53
V. Evaluación de la Intervención 55
Referencias citadas 57
Anexos 60

Resumen

El presente trabajo propone una intervención de terapia ocupacional cuyo objetivo es la transición ocupacional en la jubilación, para ello se diseñó un plan, su aplicación y evaluación en una población de adultos mayores en proceso de jubilación en dos direcciones de área del Sistema Nacional DIF, la metodología propuesta es el uso del MOHOST de Kielhofner, G, Keller, J, 2004, del cuestionario diseñado específicamente para la medición de los efectos de este plan, así como la aplicación del plan de transición con perspectiva ocupacional en el marco de referencia del Modelo de Ocupación Humana (MOHO).

El resultado esperado es la jubilación exitosa de los adultos mayores, expresada a través de la sustitución del trabajo una como ocupación dominante, con otras ocupaciones como fuente importante de satisfacción y organización de su vida (Torres, 2006), lo que permita la realización de sus expectativas para la jubilación como una etapa de logro y satisfacción personal.

Palabras clave: Transición ocupacional, jubilación exitosa, MOHO.

I. Justificación

La ocupación forma parte de la vida de las personas, se desarrolla y cambia en el transcurso de la misma, en particular durante los cambios vitales, en los que adquiere nuevos significados y equilibrios, lo que es determinante en el control de la propia vida, la salud, el bienestar y la participación social. (Crepeau, 2005).

El presente trabajo propone un plan para la transición ocupacional de la jubilación en adultos mayores (60 años y más) que permita la realización de sus expectativas para la jubilación y se constituya como una etapa de logro y satisfacción personal. Nos interesó este grupo poblacional debido a que al término de su etapa laboral se enfrentan al desafío de un cambio, el de la transición ocupacional de la jubilación para lograr sustituir al trabajo una como ocupación dominante con otras ocupaciones como fuente importante de satisfacción y organización de su vida (Torres, 2006).

Las expectativas que tienen las personas para su jubilación se originan con frecuencia durante la etapa laboral, entre ellas se encuentra la idea de realizar cambios en su vida por ejemplo llevar su propio ritmo, es decir, decidir y priorizar por si mismas las ocupaciones que desean realizar y el ritmo de las mismas. Asimismo pueden tener la expectativa de contar con el tiempo para realizar (solo por satisfacción) antiguas o nuevas ocupaciones que no podían realizar mientras trabajaban (Johnson, 2003), además de realizar aquellas ocupaciones que generan oportunidades de fortalecer y desarrollar relaciones interpersonales e intensificar sus roles de hijos (Allan, 2005), hermanos y amigos, entre otros.

Es también frecuente que las personas jubiladas fracasen en su intento de llegar a realizar estos cambios más allá de las actividades del auto cuidado y mantenimiento de salud (Johnson, 2003), debido a que carecen de una perspectiva holística que considere no solo los deseos y necesidades de la persona, sino también la ocupación, el ambiente, los efectos naturales del envejecimiento, además de las múltiples patologías coexistentes y sus efectos para la ocupación y bienestar de la persona. (Crepeau, 2005). Llegar a realizarlos los cambios deseados requiere de una cuidadosa

planeación con el apoyo de un profesional de la terapia ocupacional para lograr en el adulto mayor jubilado, el reemplazo de la estructura de trabajo por actividades de recreación, el cambio en el significado de las ocupaciones que reemplazaran a las de trabajo como fuente importante de satisfacción, el reemplazo de unas ocupaciones por otras, sin perder el equilibrio ocupacional, una menor cantidad de ocupaciones impuestas, tiempo para realizar todas sus actividades de manera más relajada, con menos presión y menos estrés. (Allan, 2005).

La exposición de los motivos que hacen necesario un plan para la transición ocupacional de la jubilación, son variados. En primer lugar, este tipo de programas surgen por el incremento sin precedentes en el número de población de adultos mayores y de la expectativa de vida en México y el mundo; la que por su magnitud justifica el desarrollo de estos programas.

Los programas para la transición de la jubilación se generan a partir de enfoques preventivos que promuevan un estilo de envejecimiento activo y saludable. En lo que se refiere a los planes de transición ocupacional, estos se basan sobre todo en aquellas áreas de la función ocupacional de los adultos mayores en las se requiere de la intervención por existir déficit en el funcionamiento, limitación en la actividad, restricción de la participación ocupacional competente y con significado o en los aspectos de la transición ocupacional de la jubilación, antes mencionados.

Sin embargo, en México aún no se cuenta con programas específicos desde la perspectiva ocupacional destinados a la atención de la población de adultos mayores. La atención que brindan las instituciones en nuestro país, se realiza a través de acciones para el envejecimiento saludable, que incluye actividades manuales, artesanales y recreativas; estas actividades son realizadas en grupos y clubes de la tercera edad, con programas de atención iguales para todas las personas, y la ocupación no es considerada como el aspecto fundamental del quehacer humano, ni como medio para mantener, restablecer o reorganizar sus vidas ocupacionales. Además de ello, las instituciones deben afrontar el hecho de no contar con personal profesional que asesore a los adultos mayores jubilados para adaptar las actividades de estos

programas a sus capacidades, necesidades, experiencia, valores, intereses y ambiente, lo que favorezca su impacto en la salud y bienestar de esta población.

En segundo lugar, el motivo por el que se hace necesario diseñar planes para la transición de la jubilación: se deriva del hecho de que se han implementado también programas de rehabilitación y terapia ocupacional dirigidos los adultos mayores centrados en la deficiencia y la discapacidad, más que en un enfoque de transición ocupacional. Y en tercer lugar, aunque se han llevado a cabo otros esfuerzos de manera individual, estos se han llevado a cabo por las propias personas, quienes se enfrentan a la dificultad de resolver problemas ocupacionales que tienden a ser complejos y que requieren de la atención cuidadosa y de un enfoque teórico e instrumentos de intervención ocupacional.

Las tendencias a futuro, señalan nuevas transiciones hacia la jubilación, en las que el trabajo adquirirá otra importancia en la vida de las personas ocupando un lugar cada vez menos central. Derivado de ello, la participación social, las relaciones interpersonales, las actividades de voluntariado y de recreación irán adquiriendo cada vez más importancia, gestando un nuevo rol social para los adultos mayores para lo cual "se requiere cambios en tres áreas clave: la educación (capacitación), trabajo y preparación para la jubilación" (Osorio, 2004).

"El reto, no es sólo, prolongar la vida de los más de 8 millones de adultos mayores en nuestro país, sino que envejezcan en forma sana satisfactoria y productiva, no se trata únicamente de mejorar la cantidad sino la calidad de vida de estas personas" (García, 2009).

Por todo lo anterior y dado que se encontró información limitada a nivel internacional que registre la experiencia y los efectos de la transición ocupacional en la jubilación y ninguna información sobre planes para favorecerla, se justifica la elaboración de Plan para la Transición ocupacional de la Jubilación en Adultos Mayores en etapa de Jubilación en las Direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009 con la finalidad de promover la transición de la etapa laboral a la jubilación exitosa. De acuerdo a la definición de G. Kielhofner (2005), la participación de la

persona jubilada en ocupaciones significativas y satisfactorias, mejorar su calidad de vida y así aprovechar la valiosa experiencia y participación de las personas jubiladas en su comunidad.

Si bien Plan para la Transición ocupacional de la Jubilación en Adultos Mayores en Etapa de Jubilación, se diseño para una población especifica, se considera que puede ser extrapolado a la población de adultos mayores del país, ya que viven en condiciones similares (contextos de la ocupación) más favorables para los hombres que para las mujeres, pero precarias para ambos y con escenarios en los que su ocupación principal la constituyen las actividades de cuidado personal y con poca relevancia las actividades de recreación (13%), mismas que según la teoría debieran ser el substituto de las actividades de trabajo durante la jubilación.
Lo anterior al sumarse a otros factores que se describen a continuación, crea condiciones de vulnerabilidad para la población de la tercera edad.

Situación Demográfica

El incremento en la expectativa de vida y la transición de la pirámide poblacional en México, como muchos otros países, han detonado un acelerado proceso de envejecimiento demográfico, solo que México experimentará este proceso en un lapso menor al observado en países desarrollados y en un contexto socioeconómico menos favorable.

La mejor forma de hacer frente a este desafío, es a través de programas preventivos, ya que de lo contrario, no habrá recursos que alcancen para la atención de esta población con programas resolutivos, en especial considerando la magnitud y el crecimiento sin precedentes que se desprende de las siguientes estadísticas y proyecciones a futuro:
En 1920, la esperanza de vida en México era alrededor de 30 años, la que se ha incrementado progresivamente hasta alcanzar en el 2002, 78.2 años en la mujer, y 73.7 años en el hombre. Las proyecciones del Consejo Nacional de Población plantean que se alcanzarán los 78.1 años (76.0 y 80.2) en 2010, 80.4 (78.4 y 82.3) en 2020 y, 83.7 años (82.0 para hombres y 85.5 para mujeres) en 2050 (García, 2009).

Según los datos de los censos de 2000, 1970 y 1990, la pirámide poblacional se ha ido ensanchando en su vértice (adultos mayores), según datos del 2008, el 8.2% de los habitantes de nuestro país son adultos mayores, es decir, tienen 60 o más años de edad.

De acuerdo con el estudio del CONAPO "La situación demográfica de México 2008", entre 2005 y 2050 la población de adultos mayores se incrementará en 26 millones de personas, pero más de 75% de este aumento ocurrirá a partir de 2020.

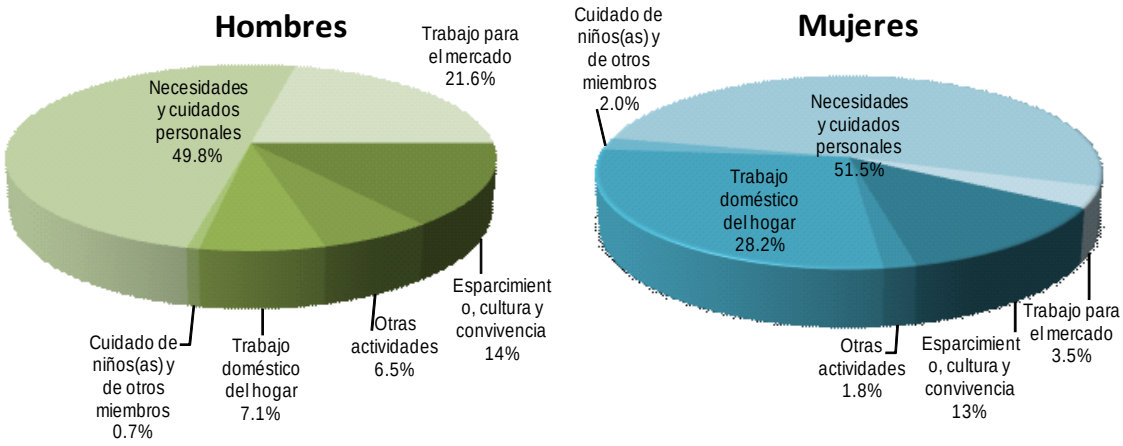
Debido a la acelerada dinámica de crecimiento, se estima que la población de 60 años o más, que en la actualidad representa casi uno de cada 13 mexicanos esto es, 7.6 %, en 2030 representará uno de cada seis, 17.1 %.

Lo que implica, que los adultos mayores actualmente disponen de menores recursos para adaptarse a las consecuencias sociales de este envejecimiento de la su población, y se requiere de instrumentar las estrategias y programas que permitan afrontar con éxito los desafíos para un adecuado uso del tiempo en ocupaciones significativas tanto de educación, cuidado personal, plan de vida posterior a la jubilación y/o productividad, además de facilitar la accesibilidad de los sistemas de salud, seguridad social, mercado de trabajo y la familia, entre otros, los que pondrán a prueba la capacidad de estos sistemas para transformarse con la velocidad necesaria.

Uso del Tiempo

En ausencia de información publicada respecto de las ocupaciones que realizan las personas jubiladas en nuestro país y de la distribución de su tiempo en estas ocupaciones, misma que diera respuesta a la pregunta sobre si ¿se cumple la premisa de la jubilación exitosa de Kielhofner en estas personas?, se reviso los datos de "La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002, como una aproximación a lo que constituyen las ocupaciones de estas personas, de lo que se obtuvo la distribución porcentual de las horas a la semana que destinan a las actividades cotidianas para cada sexo por grupos de actividad" (INEGI, 2008).

Los resultados de la revisión parecen indicar que no se cumple esta premisa de jubilación exitosa, sino que la población de adultos mayores, deja una ocupación laboral remunerada (cuando la tuvo), y la sustituye por actividades de autocuidado (destinan entre el 49.8 al 51.5 % de su tiempo a los cuidados personales salud, arreglo personal, comer y dormir) y solo destinan entre el 13 y 14 % de su tiempo a las actividades de recreación.



FUENTE: INEGI. *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, 2002*

La distribución del tiempo de los integrantes del hogar con esa edad, muestra una amplia diferenciación por sexo: el porcentaje de tiempo asignado al trabajo para el mercado es de 21.6% entre los hombres y de 3.5% entre las mujeres, dedicándole en promedio 46:18 y 33:59 horas semanales respectivamente. En cambio, a las actividades domésticas los hombres asignan 7.1% y las mujeres 28.2% de su tiempo, destinando en promedio11:52 y 42:17 horas semanales.

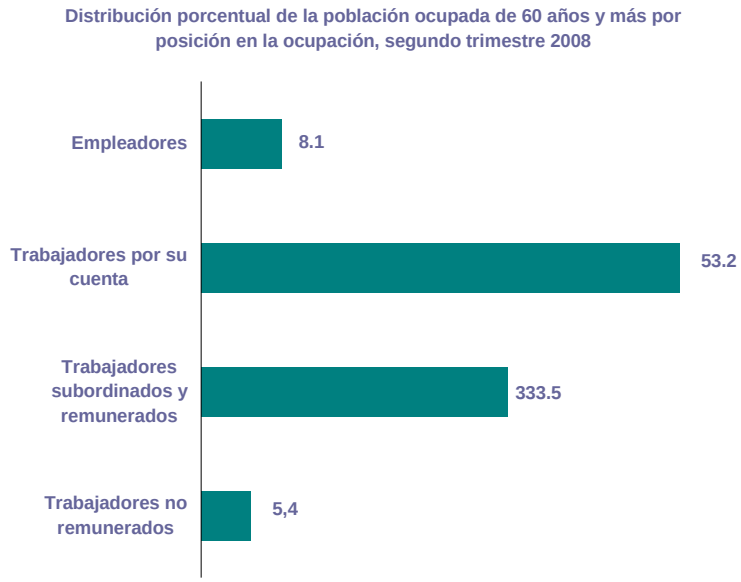
Los varones de 60 años y más que destinan tiempo a las actividades domésticas, lo hacen principalmente al cuidado de personas con limitaciones físicas o mentales, mientras que las mujeres con esa edad asignan una gran cantidad de su tiempo al cuidado de enfermos, cocinar y preparar alimentos, limpieza de la vivienda y cuidado de la ropa, así como al cuidado de niños y otros miembros del hogar. (INEGI, 2008).

Empleo

La situación laboral también es compleja para este grupo de población y aunque tienen edad para jubilación, una parte de ellos se encuentran trabajando en condiciones de autoempleo y ganando entre uno y dos salarios mínimos, de la población que no trabaja, solo uno de cada cinco cuenta con pensión y estos en su mayoría son hombres, las mujeres en su mayoría se encuentran dedicadas a las labores del hogar y sin sueldo ni pensión, a continuación se describe con detalle:

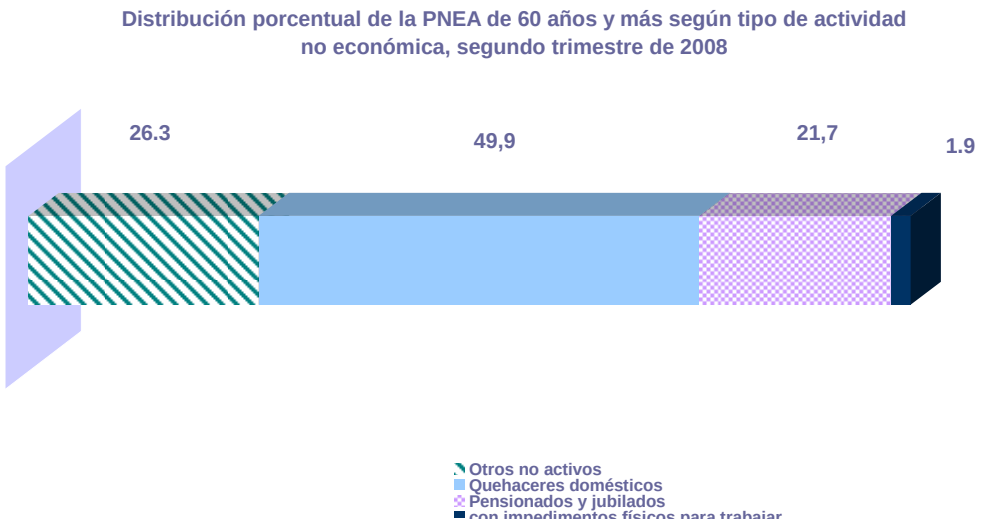
Para el "segundo trimestre de 2008, se reportó en el país 3.6 millones de personas económicamente activas (PEA) de 60 años y más, 7.8 % del total.

…"La posición que ocupa este grupo de población es principalmente como trabajador por su cuenta (53.2%) o trabajador subordinado y remunerado (33.3%). Los hombres al igual que las mujeres, presentan una estructura similar a la que se registra para el total del grupo.

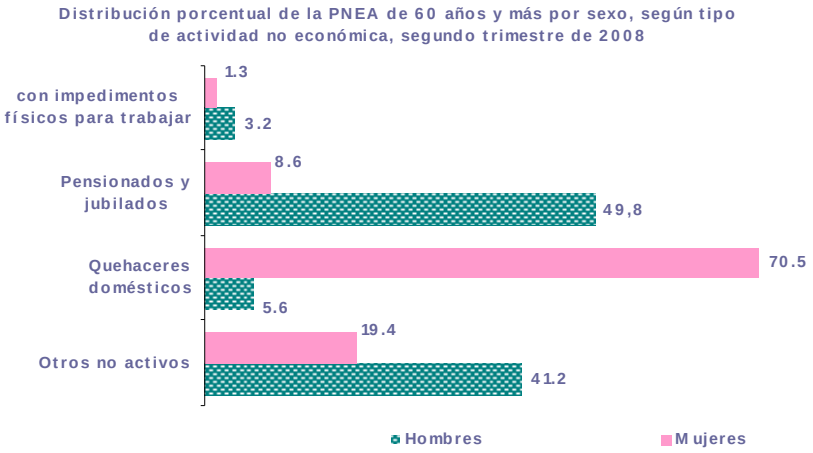


Fuente: INEGI, STPS. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre de 2008.*

La población no económicamente activa (PNEA) de 60 años y más, representa 20.8% de la registrada a nivel nacional. De la PNEA de personas de edad, 68 de cada 100 son mujeres; la gráfica siguiente presenta la distribución porcentual de la PNEA de 60 años y más por tipo de actividad no económica.



Fuente: INEGI; STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre de 2008.



Por sexo, la distribución según el tipo de actividad no económica presenta diferencias notables, seis de cada 100 varones de edad avanzada realiza quehaceres del hogar por 71 de cada 100 mujeres.

Nota: No se incluyó a las personas que estudian, por no ser estadísticamente significativo.

Fuente*: INEGI, STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre de 2008.*

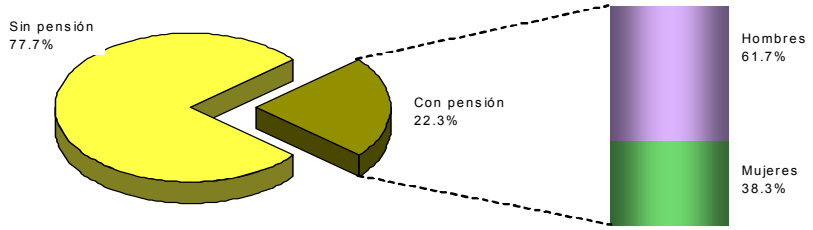
Pensiones

Los diferentes estudios sobre la jubilación y satisfacción de las personas con su jubilación, coinciden en que un factor importante para ello lo constituye el hecho de contar con los recursos económicos que permitan la satisfacción de las necesidades básicas de los jubilados, el gozar de una estabilidad económica y la disponibilidad de estos recursos para hacer realidad sus planes de nuevas actividades de recreación, entre otras.

Sin embargo solo una mínima parte de la población de adultos mayores en nuestro país, cuenta con una pensión y el 40% de los que si la tienen perciben ingresos de entre 1 y dos salarios mínimos[1].

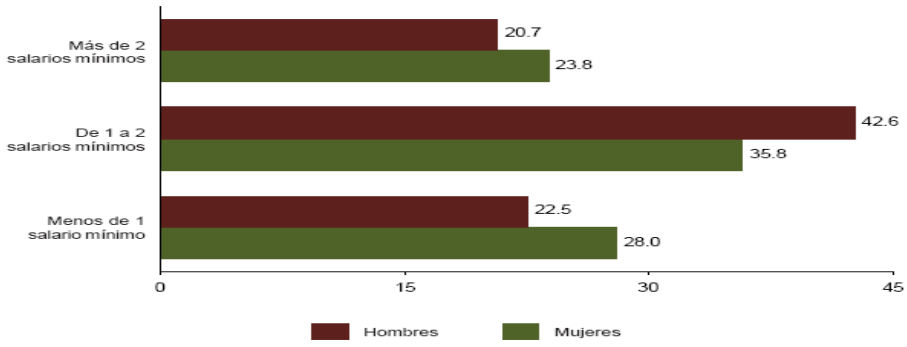
En 2004, del total de personas de 60 años y más, sólo una de cada cinco gozaba de algún tipo de pensión, de éstas; 61.7% eran hombres y 38.3% mujeres. Más de la mitad de la población del país está conformada por mujeres y su esperanza de vida es en promedio 4.5 años mayor que la de los hombres, pero esta ventaja biológica queda disminuida al enfrentar periodos más largos de vida y enfermedad". (Bueno, 2006)

Distribuciones porcentuales de la población de 60 años y más por condición de pensión y de la población de 60 años y más con pensión para cada sexo
2004



NOTA: Se incluye a las personas que tienen más de una pensión, clasificada de acuerdo a la declarada en primer término.
FUENTE: **INEGI**, IMSS. *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social, 2004.*

Distribución porcentual de la población pensionada por monto mensual de la pensión para cada sexo
2004



Nota: El monto de la pensión se presenta por rango de salario mínimo mensual. Incluye a las personas que declararon más de una institución que les dio la pensión, clasificadas de acuerdo con la declarada en primer término. No se grafica 12.4% de mujeres y 14.2% de hombres pensionados que no especificaron el monto de su pensión.
Fuente: **INEGI,** IMSS. *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social, 2004.*

(INEGI, M 2008).

[1] La tarifa para un salario mínimo en el Distrito federal durante 2009 es de $54.80 pesos por jornada ordinaria diaria.

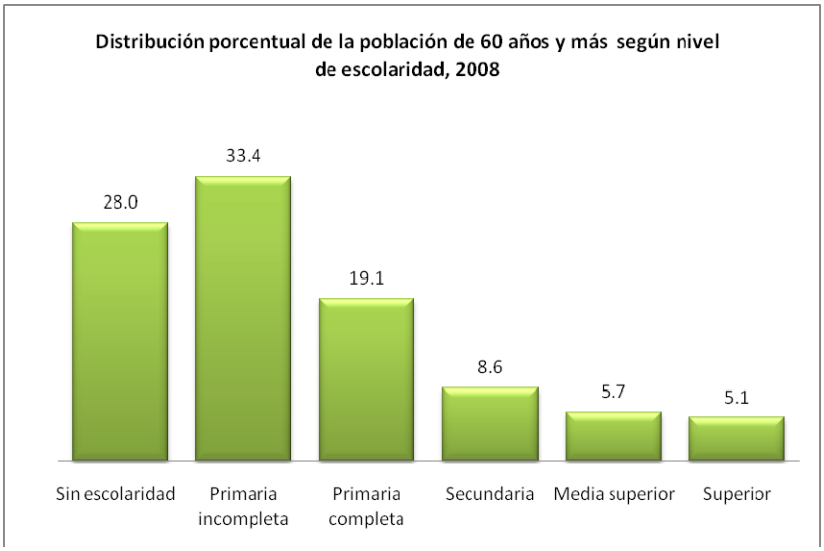
Educación

La educación de los adultos mayores en el país, tiene mucho que ver con el tipo de trabajo que desempeñan o desempeñaron y el monto de su pensión durante la jubilación, lo que puede favorecer o limitar el cumplimiento de sus expectativas ocupacionales para la jubilación, una de ellas la continuar siendo productivos en una modalidad diferente.

Según datos del INEGI, "2.4 millones de personas de 60 años y más son analfabetas lo que representa 24% de ese grupo de edad", situación que limita sus posibilidades de desarrollo y participación ocupacional.

Son mujeres más de la mitad adultos mayores analfabetas (1.6 millones) situación que se explica, en parte, por los patrones de género relativos a la educación que imperaban en el pasado"…El promedio de escolaridad de las personas adultas mayores alcanza la primaria incompleta con una diferencia por sexo de casi un año en ventaja de los hombres.

Los hombres adultos mayores tienen un promedio de escolaridad de 4.7 años; mientras que las mujeres cuentan con 3.9 años". (INEGI, 2008)



Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2008. Base de datos.*
Nota: El 0.1% de la población de 60 años y más no especificó su nivel de escolaridad.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo registró en el segundo trimestre de 2008 en el país, 3.6 millones de personas económicamente activas (PEA) de 60 años y más, 7.8% del total.

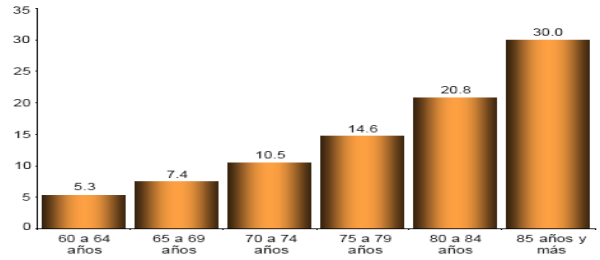
Discapacidad

Otro factor que influye en el cumplimiento de las expectativas de ocupaciones para la jubilación y en las posibilidades reales de participar y elegir ocupaciones significativas es la capacidad para ello y dado que esta capacidad se va modificando en los adultos mayores en especial a los 80 años y más, es importante un enfoque que aborde la jubilación como proceso, desplazando las expectativas que estas personas tienen sobre el desempeño de la ocupación hacia la satisfacción que obtienen de la mismas, ello considerando que, "Los resultados del XII Censo General de Población y Vivienda del 2000, revelaron que a nivel nacional, había 1 millón 795 mil personas con discapacidad las cuales representaron 1.8% de la población total". (INEGI, 2004).

Los resultados censales reportaron que al incrementarse la edad, también aumenta la posibilidad de adquirir algún tipo de discapacidad, es decir en el grupo de edad de 60 a 64 años solo se observa una incidencia del 5.3% de personas con discapacidad, la cual se va incrementando al incrementarse la edad hasta llegar a una incidencia de 30% en el grupo de 80 años y más, como puede observarse en la siguiente grafica:

Los datos señalan una asociación de la edad avanzada con la discapacidad. (INEGI, 2005)

Porcentaje de la población de 60 años y más con alguna discapacidad según grupos quinquenales de edad 2000 Gráfica 3.9



FUENTE: **INEGI.** XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Base de datos.

El tipo de discapacidad más frecuente entre los adultos mayores fue la motriz (55.1%), seguida de la visual (30.5%) y la auditiva (21%). La presencia de discapacidades en este grupo de edad puede estar relacionada con el propio proceso de envejecimiento

donde se manifiestan las consecuencias de diversas enfermedades crónico-degenerativas, discapacitantes.

Porcentaje de población por grupos de edad según tipo de discapacidad, 2000

Grupos de edad	Motriz	Auditiva	Lenguaje	Visual	Mental
Total	45.3	15.7	4.9	26.0	16.1
Niños	35.1	12.0	10.3	15.1	33.9
Jóvenes	31.4	11.2	10.1	17.3	36.4
Adultos	43.2	12.0	4.7	28.7	15.7
Adultos mayores	55.1	21.0	1.4	30.5	3.7

NOTA: La suma de los tipos de discapacidad puede ser mayor a cien debido a la población con más de una discapacidad; el porcentaje se calculó en relación al total de personas con discapacidad en cada grupo de edad.

FUENTE: **INEGI.** *XII CGPV 2000. Base de datos.*

(INEGI, 2004)

II. Marco Teórico

La jubilación como transición Ocupacional

La jubilación implica el cambio de un estado ocupacional a otro, la persona va de un rol laboral hacia el rol de jubilado, con el consecuente despliegue de mecanismos de adaptación para satisfacer las necesidades propias y las expectativas del entorno, los ciclos adaptativos implican a los componentes del desempeño ocupacional persona, ocupación y ambiente y las relaciones dinámicas entre estos componentes, lo que significa (desde un enfoque de desarrollo), que los cambios en sus relaciones cambian la ocupación y que los cambios en la ocupación cambian las relaciones entre los componentes del desempeño, de tal forma que la jubilación constituye un proceso dinámico y por ello las observaciones que se realizan de esta transición ocupacional corresponden a una fotografía de ese momento del proceso, misma que puede cambiar y de echo cambia en su trascurso. Estos cambios están relacionados también con otros cambios vitales, lo que puede determinar problemas para adecuarse a las demandas de esta transición ocupacional o tarea.

Por lo anteriormente descrito, la jubilación podría ser considerada una situación de "riesgo ocupacional", en el sentido de que podría conllevar a una posible disfunción ocupacional (Allan, 2005).

Para la mejor explicación de esto, se revisan algunos de los conceptos implicados.

El proceso de jubilación

Existen distintos enfoques conceptuales que definen el proceso de jubilación, uno el ***económico***, donde la persona entra en el proceso de jubilación cuando cumple con la etapa laboral productiva; el *social*, es aquel que conlleva la pérdida del rol productivo, siendo en ambos casos considerados como un derecho social acumulado luego de una vida de trabajo y el del *ciclo vital*, donde la jubilación es entendida como una etapa de este ciclo que implica dejar el trabajo cuando ya no se es capaz de cumplir cabalmente

las obligaciones que este impone, debido a la natural declinación de las capacidades físicas y psicológicas asociadas al proceso de envejecimiento (Allan, 2005).

La jubilación es una etapa de transición que implica con frecuencia una perdida, ya que las personas dejan su ocupación laboral en la que han desarrollado habilidades y destrezas a lo largo de los años y una experiencia, por las que, son valorados y gozan de prestigio y/o status social, para luego ir a un *algo no bien definido* (el rol del jubilado), que muy comúnmente es considerado como un retroceso en el desarrollo de la persona y se le relaciona con la vejez, deterioro y falta o nula productividad mucho más que dejar de desempeñar una determinada actividad laboral, también significa la pérdida de una fuente de gratificaciones de gran importancia para la vida de hombres y mujeres, pues el trabajo tiene para la persona numerosos significados.

Aunque la jubilación supone un cambio brusco de la actividad a la "inactividad", muchos autores la consideran como un proceso continúo y la describen por etapas, con base a lo propuesto por Atchley, quien sostiene que el ajuste al proceso de jubilación varía a lo largo del tiempo. *"Al principio, en la fase de prejubilación, la persona se plantea expectativas sobre cómo será su jubilación y planea objetivos más o menos alcanzables*; después viene una fase de luna de miel en la que se intenta hacer todo lo que se deseó y no se pudo cuando se trabajaba, o se intenta descansar, disminuyendo cualquier tipo de actividad; *cuando las personas no son capaces de encontrar actividades satisfactorias, pasarían por una fase de desencanto al no cumplirse sus expectativas*. Posteriormente, habría una fase de reorientación en la que se empiezan a formar expectativas más realistas sobre la jubilación hasta que se consigue *un ajuste entre las percepciones y la realidad, con lo que se llegan a la fase de estabilización*". (Bueno, 2006).

También la actitud (y condiciones) con que la persona enfrenta la salida del mercado laboral predisponen hacia la mejor o peor adaptación a la jubilación. Agulló-Tomás, (Bueno, 2006), refiere cinco actitudes: rechazo, aceptación, liberación, oportunidad y ambivalencia. Las actitudes negativas influyen sobre la satisfacción general, mientras que las actitudes positivas promueven el aprovechamiento de las ventajas que conlleva una etapa libre de obligaciones laborales.

La pérdida del rol productivo reconocido socialmente puede conllevar dificultades de afrontamiento y sobre todo cuando se asocia con modificaciones de la capacidad adquisitiva, de las habilidades o capacidades personales, de las relaciones con otros y de la propia identidad. Además, la transición de trabajador a jubilado puede complicarse, debido a que coincide con otros cambios vitales tales como: la perdida de la juventud, cambios físicos, cognitivos y funcionales asociados al envejecimiento, la falta de recursos económicos y la independencia y salida de los hijos del hogar paterno "nido vacío" entre otros.

Además, la transición de la jubilación, modifica la estructura de funciones, hábitos, la organización de la vida diaria y repercute intensamente sobre el sentido de eficacia y de competencia personales.

Una *jubilación positiva* es el resultado de un proceso continuo de identificación de deseos, necesidades, desarrollo de *planes para llevarlos a cabo*, etc. Este proceso es la esencia de una correcta planificación de la jubilación. "No sólo hay que planificar el tipo de actividades que se quieren desarrollar, sino también los aspectos económicos, físicos, cognitivos y emocionales". (Bueno, 2006). "La jubilación es tanto un estado al que se llega y que obliga a asumir un nuevo rol, como un proceso que comienza durante la misma vida laboral y que debería planificarse con tiempo para organizar muchos años de nuestra vida" (Bueno, 2006).

A continuación se hace un breve repaso de los términos de la ocupación, en el marco de la terapia ocupacional, con relación al plan de transición ocupacional para la jubilación.

La Ocupación Humana

La ocupación humana ha sido definida en el ámbito de la terapia ocupacional como las "Actividades… de la vida diaria, nombradas, organizadas y que tienen un valor y un valor y un significado para las personas de determinada cultura. La ocupación es lo que hacen las personas para el desempeño de su roles, incluyendo el cuidado de si

mismo…el disfrute de la vida…y la contribución al tejido económico y social de sus comunidades…" (Law y Cols.1996).

La ocupación como elemento de la terapia ocupacional se base en valores y creencias, que la fundamentan. Para la terapia ocupacional, la ocupación es una necesidad básica del ser humano y fuente de objetivo, elección y control.

La ocupación se desarrolla y cambia en el curso de la vida, es un medio para ordenar los materiales, el espacio, el tiempo y el comportamiento de las personas, tiene una carácter reciproco, forma y es formada por los ambientes, tiene una eficacia terapéutica y además es un medio de generar ingresos. La ocupación da significado a la vida de las personas y es un determinante importante de su salud y bienestar (CAOT, 2002).

Desempeño Ocupacional

"Habilidad para elegir, organizar y desarrollar de forma satisfactoria, ocupaciones significativas… Culturalmente adaptadas. (Simó, 2006). Resultado de la interacción persona-ocupación-ambiente (CAOT, 2002). Para los efectos de la elaboración del programa de transición ocupacional y el plan de cada jubilado, utilizaremos seis de los siete pasos del proceso del desempeño ocupacional (1, 3, 4, 5, 6 y 7), del Modelo Canadiense del Proceso del Desempeño Ocupacional (COPPM), mismo que orienta la intervención en terapia ocupacional con la colaboración del cliente en la siguiente forma:

1. Nombrar, validar y dar prioridad a las áreas del Desempeño Ocupacional
2. Elegir el Enfoque Teórico
3. Identificar los Componentes de Desempeño Ocupacional y las Condiciones Ambientales.
4. Identificar Recursos y Fortalezas
5. Establecimiento de Metas y Resultados, Desarrollo del Plan de Acción
6. Implementar planes a través de la ocupación
7. Evaluar los resultados del Desempeño Ocupacional (CAOT, 2002).

En el contexto de la transición ocupacional de trabajador a jubilado, se define a las ocupaciones como las acciones de involucrarse en actividades con propósito, significado y sentido para la persona que las realiza y que estas características se

producen porque las personas tienen algún grado de motivación hacia ellas (Torres, 2006).

Para lograr el "equilibrio de las cuatro extensiones: trabajo y descanso, juego y sueño" (Adolf Meyer, 1922, "el hombre debe satisfacer sus necesidades interpersonales logrando como resultado bienestar físico y psicológico". Para Meyer, (1922), el mantenimiento de la salud y del bienestar es la base filosóficas de la Terapia Ocupacional y se refiere al equilibrio ocupacional como un agente importante para la salud y bienestar de la persona. (Gómez, 2006.).

Las ocupaciones son poderosos agentes que nos ayudan a organizar nuestras vidas, les dan significado y crean nuestra identidad. Esta identidad puede modificarse, reafirmarse, tomar coherencia y significado. Todos estos factores nos dan una imagen positiva o negativa de nuestra habilidad y aceptación social. (Bueno, 2006). La adaptación ocupacional es el mecanismo clave y continuo que nos permite no solo alcanzar el equilibrio ocupacional, sino mantener y recuperar este equilibrio de acuerdo a los requerimientos de cada cual.

Con referencia a este último aspecto, se hace una diferenciación entre ocupación y actividades:

Las ocupaciones son:

- Organizadas
- Valoradas
- Centrales
- Complejas (Abdel-Moty,2009)

Y la actividad con Propósito, comprende una acción empleada en el tratamiento y que esta dirigida a una meta que el cliente ve como significativa o propositiva. (CAOT, 2002).

Competencia y disfunción ocupacional

Es sabido que los individuos llevan consigo a la etapa de la vejez, los mismos estilos de reaccionar ante las situaciones que han desarrollado a través de toda su vida donde todo cambio requiere de ajustes, transformaciones de hábitos y formas de hacer, como

una forma de adaptación a la nueva realidad. (Allan, 2005), en este caso, los estilos de la etapa laboral que pasan por la etapa de transición hacia la etapa de la jubilación, tienen la posibilidad de presentarse de dos maneras; en primer lugar, cuando estos estilos son flexibles y apropiados para la adaptación y el cambio, favorecen la transición ocupacional de la personas, y en segundo lugar, cuando no son flexibles, no coinciden con otros acontecimientos vitales que disminuyen los recursos, físicos, psicológicos, sociales o ambientales de la persona pueden llegar a comprometer esta transición.

Según G. Kielhofner, 1985, el hecho de ser competente es un deseo universal relacionado con la necesidad de ser reconocido por nuestros pares. El ser competente significa adecuarse a las demandas de una circunstancia o tarea, siendo el objetivo de la competencia el ser capaz de relacionarse de manera efectiva con el ambiente y mejorar y moldearse uno mismo y sus propias habilidades para el desempeño de acuerdo con el feedback recibido (Durante, 2000).

El concepto de la persona como un ejecutor competente de ocupaciones, roles y actividades es primordial para la terapia ocupacional.

La palabra disfunción se utiliza en la terapia ocupacional para indicar una incapacidad crónica o temporal para manejar y participar en los roles, relaciones y ocupaciones esperadas de una persona de acuerdo a su edad, sexo, condición social y cultura. Según G. Kielhofner, una disfunción en el desempeño ocupacional ocurre cuando a la persona con capacidad limitada, le falta confianza y no sabe como compensar sus limitaciones para resolver un problema ocupacional efectivamente, encontrando para ello barreras físicas y sociales. (Allan, 2005).

Otro enfoque refiere que la disfunción ocupacional se da cuando la persona tiene un repertorio insuficiente o inapropiado de ocupaciones y roles necesarios, falta de habilidades, de satisfacción o muestra un desequilibrio ocupacional. (Adaptado de Hagedom, 1995, Durante, 2000).

Impacto de la jubilación en el desempeño Ocupacional

Según los hallazgos del estudio de Jonsson realizado sobre el tema de la transición ocupacional del trabajo a la jubilación, el impacto se observa en cuatro ámbitos principales: una nueva estructura temporal (hacia un ritmo más lento); cambios en el significado de las ocupaciones (en relación a las otras ocupaciones y a la organización total de la vida lo que origina que durante la jubilación algunas ocupaciones sean redescubiertas); cambios en el equilibrio de las ocupaciones con relación al trabajo y con relación a la jubilación; y el mantenimiento de la estabilidad como el deseo principal para el futuro. (Jonsson, 2003).

Según la revisión de estudios recientes realizada por Allan, 2005, la jubilación tiene impacto en el desempeño ocupacional de diversas maneras:

Una minoría de los jubilados sigue realizando alguna actividad económica (Barros 1991, en Allan, 2005), la jubilación impulsa al resto de personas a establecer un nuevo equilibrio en su ritmo vital y si el jubilado posee intereses y ha explorado alternativas, tiene buenas posibilidades para ocupar el tiempo de manera gratificante y significativa. Se refiere a que el disponer de mayor cantidad de tiempo libre, les produce una cierta desestructuración temporal de las actividades diarias, ya que la jornada laboral era el eje alrededor del cual se organizaban dichas actividades y el uso de su tiempo con un propósito, por ello el jubilado experimenta una sensación de vacío y de inutilidad que lo lleva a realizar labores por las que antes no se interesaba.

En el ámbito de las actividades de la vida diaria, refiere una disminución en las actividades domésticas como consecuencia de la reducción en el número de habitantes del hogar, la intensidad de las tareas domésticas, la disminución de las capacidades físicas, entre otras. Un porcentaje menor de personas comienza a realizar labores domésticas en esta etapa, los varones porque que están más horas en casa, y las mujeres porque ven disminuidos sus ingresos y en consecuencia tienen dificultad para pagar el servicio doméstico (Barros 1991, en Allan, 2005).

En lo referente a los roles, los estudios revisados señalan que el jubilado siente que declina su capacidad para desempeñarse como padre, compañero o proveedor y otros

autores, coinciden en que el adulto mayor no ejerce roles alternativos, salvo los que le corresponden a su condición de abuelo. (Domínguez 1982, en Allan, 2005). Sin embargo los roles conservados son enfrentados de modo distinto, produciéndose, en la mayoría de los casos, una mayor valoración y dedicación a éstos (Jonsson, 2003).

Por otra parte, la Teoría de Actividad plantea que "Mientras mayor número de roles o actividades ocupacionales posea la persona, según entra en la edad avanzada, mejor resistirá los efectos desmoralizantes de salir de los roles obligatorios a los que ordinariamente se les da prioridad en la vida adulta" (George Maddos, 1974, en Allan 2005).

En cuanto a los contextos cultural y social de la ocupación, hace notar el incumplimiento de la autorrealización de los jubilados y la falta de tareas especificadas culturalmente, con la consecuente dificultad de saber en qué concentrar y en qué redirigir los esfuerzos y habilidades desarrolladas con anterioridad para actividades ajenas al trabajo y que una minoría de jubilados incrementan sus actividades sociales y lo valoran como fuente de enriquecimiento personal, pero que la mayoría reporta una disminución de las mismas debida a la pérdida de amistades por enfermedad, muerte o baja de ingresos y porque la jubilación implica la ausencia de un conjunto de personas con las que interactuaban a diario, unos pocos de refirieren no haber experimentado cambios significativos. (Barros 1991, en Allan, 2005).

El Modelo de Ocupación Humana (MOHO)

En 1985, G. Kielhofner planteo el MOHO, el cual se selecciono como base para el desarrollo del presente plan para la transición ocupacional para la jubilación por lo siguiente:

Este modelo está centrado en la ocupación humana, en el se considera muy relevante y terapéutico el valor y el significado del producto para la persona (a diferencia de otros modelos que valoran el proceso por encima del producto), este modelo fue pensado para ser utilizado con cualquier persona que experimente problemas ocupacionales en cualquier etapa de la vida, ya que centra su visión hacia el aspecto evolutivo vital de la persona con base en su potencialidad como persona ocupada y el valor de las

ocupaciones como medio terapéutico y como fin, siendo la interacción de la persona con el entorno, lo que se entiende por conducta ocupacional.

Utiliza la teoría de sistemas para conceptualizar a los seres humanos como seres ocupacionales, cuyas características particulares deben orientar una la intervención y sustentarla en un enfoque cooperativo con la persona.

En este modelo, el proceso opera con circularidad, automanteniéndose y abriéndose a una interacción dinámica con el entorno, un acontecimiento en cualquier parte del sistema afecta a la totalidad del mismo, está conformado como un todo indivisible y sus partes están interrelacionadas, por lo que sus subsistemas tales como: volitivo, habituación y ejecutivo, se combinan (o fracasan) para producir conductas ocupacionales efectivas (Durante, 2000).

El MOHO busca facilitar el que la persona participe en ocupaciones significativas y le permita recuperar el sentido de trascendencia a través de reorganizar y establecer su vida ocupacional. El comportamiento ocupacional incluye las actividades de vida diaria, el trabajo y la recreación, una de la ventajas de este modelo es que cuenta con una gran batería de pruebas diseñadas especialmente para la evacuación de la ocupación humana desde las premisas del mismo, el MOHOST, Kielhofner, G, Keller, J, 2004, valora las Creencia de habilidades, intereses, valores, metas, conductas del subsistema de volición; las Rutinas, adaptabilidad, responsabilidades, conductas en los distintos roles del subsistema de habituación y las de Espacio físico, recursos físicos, grupos sociales, demandas ocupacionales del subsistema ejecutivo.

Kielhofner, refiere que las personas son ocupacionalmente funcionales cuando cumplen sus propia necesidades de exploración y dominio y cumplen con las necesidades sociales de participación productiva y recreación y la disfunción ocupacional ocurre cuando alguna de estas necesidades no se satisface. Los ciclos adaptativos representan un estado de función ocupacional, mientras que lo contrario corresponde a un estado de disfunción ocupacional y para ayudar a una persona romper un ciclo maladaptativo, se debe proporcionar a la persona experiencias que refuercen el control, la competencia el disfrute y el éxito. (Durante, 2000). También propone que "el uso y organización del tiempo es uno de los indicadores de ajuste exitoso de las demandas de vida", y retoma el concepto de Reed y Sanderson: "equilibrio no implica igual cantidad de tiempo en cada área"… "el equilibrio más que representar cierta cantidad de trabajo, juego y descanso refleja una interdependencia dinámica de estos espacios de vida y su relación a valores internos, intereses, metas y para las demandas externas del medio ambiente". (Gómez, 2006)

Tomando en cuenta estos conceptos teóricos y en forma complementaria al modelo de Ocupación Humana se adoptó para efectos de este plan, la definición de G. Kielhofner, de "Jubilación exitosa" (Torres, 2006).

Estudios sobre la jubilación

En la literatura revisada se encontró estudios del uso del tiempo: Christiansen en 1997, luego de un análisis de las investigaciones realizadas por Morehead y Takata en el año

1969, Mosey y Watanabe en 1973, Cynkin en 1979 y Naville en 1980, concluyó que las personas duermen aproximadamente el 30% de sus vidas, dedican un 10% a Actividades de la Vida Diaria Básicas y un 5% a Actividades de la Vida Diaria Instrumentales, el 25% de su tiempo trabajan o estudian y el 30% restante lo emplean en actividades de tiempo libre. (Gómez, 2006)

En Estados Unidos se reporta que el porcentaje de horas dedicadas al trabajo se ha venido reduciendo y que actualmente corresponde al 14% y estudios realizados en Alemania, Canadá, Australia y Chile obtuvieron resultados muy similares.

En cuanto al equilibrio ocupacional, además del uso del tiempo, se deben considerar otros factores tales como, el significado que cada persona otorga a sus ocupaciones, la forma en que estas contribuyen a sus roles y participación y la satisfacción que la persona obtiene al destinar tiempos específicos a determinadas ocupaciones que le permitan alcanzar sus objetivos.

H. Jonsson y cols., realizaron en el 2003, un estudio sobre una transición ocupacional con consecuencias en el equilibrio y significado de la ocupación, en Estocolmo Suecia, con 29 participantes de 63 años de edad, desde los 6 a 12 meses antes de su jubilación y siguiendo a los participantes por siete años a través de su jubilación o semi-jubilación, en este estudio se encontró:

El desarrollo una nueva estructura temporal en la que los participantes funcionaron a ritmos más lentos, generalmente, ocuparon más tiempo en realizar las tareas diarias ordinarias, desplazando el tiempo para emprender nuevas ocupaciones, algunas de sus ocupaciones cambiaron su significado cuando fueron realizadas en la nueva circunstancia de la jubilación. Observaron un patrón común en la transición al pasar de un desequilibrio, donde el trabajo ocupaba mucho tiempo de la vida, a otro tipo de desequilibrio, en donde algún tipo de compromiso regular post jubilación habría sido preferible, un número de factores individuales y ambientales influyeron en el descubrimiento de que el querer hacer más, con frecuencia fracasó en hacerse realidad, en la perspectiva cuesta abajo de los participantes, la mayor esperanza fue que las

cosas permanecieran igual y los planes a futuro no se extendieron más allá del año, el mantener su salud fue lo más importante, y fue llevado a cabo con acciones concretas.

La discusión relata los hallazgos relativos al significado y ritmo de los conceptos en la dinámica de la teoría de sistemas. La importancia de los compromisos regulares en la vida para experimentar equilibrio ocupacional y la perspectiva cambiante de futuro.

En el 2003, S. Gómez, analizo la ocupación y su significado como factor influyente de la identidad personal, pone énfasis en los componentes propósito y significado de la ocupación y como a través de estos dos componentes se generan distintas formas ocupacionales.

Describe como a través del hacer y de sus resultados la persona forma su autoconcepto y autoestima llegando finalmente a crear su propia identidad de la que toma conciencia a través de su relación con los demás, y crea su identidad social.

Concluye que la ocupación humana, para ser considerada como tal, debe tener un propósito que es el motor del proceso en el que hay una anticipación del resultado de lo que vamos a realizar, y un significado en el que intervienen numerosos factores que van desde el ámbito afectivo hasta el social, y en el que se desarrolla un procesamiento que es personal, complejo e inconsciente, por lo que las ocupaciones son poderosos agentes que nos ayudan a organizar nuestras vidas, les dan significado y crean identidad.

En el 2005, N. Allan y cols., estudiaron los cambios en la ocupación de los adultos mayores recientemente jubilados (entre un año y máximo tres años de retiro laboral), residentes en la Región Metropolitana del ciudad de Santiago de Chile, concluyendo que: el estudio presentó un cambio en el significado y la valoración que tienen las antiguas ocupaciones así como también una nueva valoración de las actuales ocupaciones y presentaron un ritmo de vida más lento, con menos estrés. Las mujeres mantuvieron las actividades domésticas y se comprometieron con más demandas ocupacionales para estructurar su vida cotidiana y los hombres presentaron un aumento significativo de las actividades sociales; ambos sexos intensificaron su rol de hijo.

El estudió encontró: la falta de planes y proyectos futuros a largo plazo; los cuales no eran proyectados a más de un mes o dos. Los quince participantes presentaron características de disfunción ocupacional, por no ser satisfechas sus necesidades ocupacionales para retornar a sus labores productivas, lo que entorpeció su equilibrio ocupacional.

Reportan que los resultados concordaron con lo planteado por el MOHO donde la persona atraviesa una primera etapa de exploración, luego una de competencia y finalmente el logro, *que un mayor actividades ocupacionales y la organización son factores protectores y evitan un posible desequilibrio ocupacional y que la evaluación negativa acerca del retiro laboral se encuentra influenciada por la importante disminución de ingresos económicos, lo que provoca una limitación de la independencia y la posibilidad de realización personal*.

En el 2006, S. Gómez, analizo *el equilibrio y organización de la rutina diaria*, partiendo de la revisión del concepto de adaptación, como indispensable para alcanzar, mantener y recuperar este equilibrio y sus factores internos y externos, las condiciones que pueden producir desequilibrios y riesgos de no recuperación y algunas medidas que ayudan a alcanzarlo y mantenerlo.

Concluye que continuamente debemos hacer ajustes en nuestra forma de actuar en la vida diaria para organizar en forma satisfactoria y exitosa nuestras rutinas y que si esta adaptación es adecuada es posible obtener un equilibrio, en el que intervienen factores internos (capacidad de esfuerzo y a las habilidades de cada cual, satisfacción) y externos (demandas impuestas por la familia, la sociedad y la cultura) que lo hacen un fenómeno complejo, que por esta misma razón es dinámico e inestable, en el que las personas caen continuamente en pequeños o grandes desequilibrios y que si estos son pasajeros, no deben ser considerados patológicos, mientras se mantenga el control sobre las diversas situaciones de vida.

Gómez (2006), hace énfasis en que el equilibrio lleva implícito ritmo, o sea, un orden acompasado y que la percepción del equilibrio ocupacional es personal, por lo que las áreas de desempeño ocupacional, no aplican igual para todas las personas. Y sugiere para el logro del equilibrio, analizar las capacidades del involucrado, tomando en cuenta

en el adulto mayor, la tendencia es a la disminución gradual de estas capacidades, analizar los recursos con los que se cuenta, sin olvidar que estos pueden ser variables en distintos grados a través del tiempo o de las situaciones del momento y analizar los beneficios contra costos de las actividades, intereses, y seleccionar, re evaluar intereses, energía invertida, inversión o beneficios económicos, etc.

Los estudios antes referidos fueron realizados en otros países y con población con un nivel socioeconómico medio – alto, ya que las personas con un nivel socioeconómico menor continuaron trabajando, por ello no se ha reportado el efecto de la transición ocupacional de la jubilación en esta población.

Por otra parte en ellos no se reporta si fueron considerados factores tales como la actitud y condiciones con que los participantes enfrentaron la salida del mercado laboral (rechazo, aceptación, liberación, oportunidad, ambivalencia, ingresos económicos, y salud, entre otros) lo que según Bueno, 2006, puede predisponer hacia su mejor o peor adaptación a la jubilación. Es el caso del estudio de H. Jonsson y cols., que coincidentemente es el más descriptivo sobre el tema y que al haberse realizado en Estocolmo Suecia, nos refiere a una realidad social, económica y cultural distinta de la nuestra, ya que fueron descartadas, las personas con menores ingresos económicos, ello debido a que continuaron trabajando.

En nuestro país, dadas las actuales condiciones económicas y de desempleo, en especial para aquellos con un nivel socioeconómico medio – bajo y bajo y de acuerdo con N. Allan y cols. 2005, existe la posibilidad de que se pudieran presentar características de disfunción ocupacional en aquellas personas en las que no sean satisfechas sus necesidades ocupacionales y se vean imposibilitadas para realizar su deseo de retornar a sus labores productivas.

La revisión de la literatura en México reveló la existencia de investigación limitada sobre la experiencia de las personas en esta transición de su vida ocupacional.

Se obtuvo información genérica, sobre cursos esporádicos y breves que se imparten cuando faltan cuatro o cinco años para alcanzar la edad de jubilación y mas concretos, extensos y prácticos cuando faltan meses o semanas para el cese de trabajo, con el

propósito de prevenir los efectos negativos y facilitar el paso de la persona hacia la jubilación y buscan el mantenimiento de la identidad personal, la autoestima y proyectos de vida, sin delimitación de la población a la que se dirigen, ni sobre sus posibles efectos.

El presente programa plantea el problema de práctica innovadora en terapia ocupacional: de la transición ocupacional de la jubilación exitosa entendida como reemplazo de la estructura de trabajo por actividades de tiempo libre u otras, el cambio en el significado de las ocupaciones que reemplazaran a las de trabajo como fuente importante de satisfacción y el reemplazo de unas ocupaciones por otras, sin perder el equilibrio ocupacional el plan de transición de jubilación desde la perspectiva ocupacional facilita la transición ocupacional de los adultos mayores en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009.

III. Diseño del Programa de Trabajo

1.- Diagnóstico de las Necesidades de la Población en riesgo

Parte del problema es que las necesidades de esta población no están bien definidas ni en el contexto internacional ni en el nacional, en buena parte debido a que actualmente coinciden en ella un gran número de cambios sin precedentes tales como; el envejecimiento poblacional, el incremento de la expectativa de vida y con ello de las enfermedades crónico degenerativas, asimismo, cambios en la economía mundial, la tecnología, la cultura y la sociedad, que son los contextos en los que se lleva a cabo el trabajo y la jubilación, frente a tantos cambios en los que las condiciones actuales pierden vigencia con rapidez, es difícil conocer las necesidades personales y sociales de los jubilados y establecer los valores, las creencias, los roles, las ocupaciones y las actividades de y para los jubilados.

En la literatura actual se encuentran estudios descriptivos y parciales acerca de 1 o mas características de la ocupación en los jubilados (mas que de sus necesidades) y de la transición de trabajador a jubilado, explicando los aspectos observados, que en general se refieren al significado de la ocupación, el ritmo de la ocupación y el equilibrio de las ocupaciones, llegando a conclusiones en unos casos parecidas y en otros casos controvertidas sobre los mismos temas y al final de las mismas, los autores siempre señalan que son validas solo para la población estudiada (de otros países y con un nivel socioeconómico medio alto), lo que no proporciona mucha luz, acerca de la necesidades esta población en México, sin embargo usando varias fuentes se puede obtener un panorama consistente con base en: la teoría de la jubilación como etapa de desarrollo; los resultados de algunos estudios sobre la jubilación y la ocupación ; y las estadísticas en México sobre el uso del tiempo en adultos mayores, el trabajo, la jubilación, la educación entre otros, mismos que se sintetizan en los rubros de persona ocupación y ambiente de la siguiente tabla:

Tabla 1

PERSONA	OCUPACION	AMBIENTE
FISICO Envejecimiento primario (proceso gradual e inevitable de deterioro corporal a lo largo del ciclo de vida) y envejecimiento secundario (proceso que resulta de la enfermedad, el abuso o desuso corporal y que a menudo puede prevenirse. Las personas son saludables y activas, aunque la salud y las habilidades físicas declinan en cierto modo. Con la edad se hacen más frecuentes las condiciones crónicas generativas y las discapacitantes (Papalia, 2005). Longevidad, las proyecciones del Consejo Nacional de Población plantean que se alcanzarán los 78.1 años en 2010, 80.4 en 2020 y, 83.7 años en 2050 (García, 2009). En México, el grupo de edad de 60 a 64 años presenta una incidencia del 5.3% de personas con discapacidad, la cual se va incrementando al incrementarse la edad hasta llegar a una incidencia de 30% en el grupo de 80 años, siendo la mas frecuente la motriz con el 55.1 % luego la visual con 30.5 % y en tercer lugar la auditiva con 21.0 % (INEGI, 2004). *NEUROMOTOR* Disminución de la coordinación, fuerza, resistencia, y una menor velocidad en el tiempo de reacción, lo que afecta algunos aspectos del funcionamiento ocupacional (Papalia, 2005). *SENSORIAL* Los deterioros tienden a ser mas severos en los de edad mas avanzada, los problema visuales y auditivos pueden privarlos de actividades, independencia y relaciones sociales (Papalia, 2005). *COGNITIVO* La mayoría se las personas se muestra mentalmente alerta, aunque la inteligencia y la memoria pueden deteriorarse en alguna áreas, en las que frecuentemente encuentran formas para compensar. En edades avanzadas pueden aparecer problemas mentales y conductuales (Papalia, 2005). *EMOCIONAL* Duelo por los cambios de la jubilación y del ciclo de vida. *ESPIRITUAL* La búsqueda del significado de la vida adquiere importancia central (Papalia, 2005).	La transición ocupacional del trabajo a la jubilación, tiene el impacto en cuatro ámbitos principales: una nueva estructura temporal (hacia un ritmo mas lento); cambios en el significado de las ocupaciones (algunas ocupaciones son redescubiertas); cambios en el equilibrio de las ocupaciones con relación al trabajo y con relación a la jubilación; y el mantenimiento de la estabilidad como el principal deseo para el futuro (Jonsson, 2003). *CUIDADO PERSONAL* En México, las personas de 60 años y más destinan el 49.8% (hombres) y 51.5 % (mujeres) de su tiempo a los cuidados personales: salud, arreglo personal, comer y dormir (INEGI, 2008). *PRODUCTIVIDAD* El porcentaje de tiempo destinado al trabajo para el mercado en adultos mayores en nuestro país, es del 21.6% para los hombres y de 3.5% para las mujeres, dedicándole en promedio 46:18 y 33:59 horas semanales respectivamente. De los que trabajan el 8.1% son empleadores, el 53.3% trabajan por su cuenta, el 33% son trabajadores subordinados y remunerados y el 5.4% de ellos son trabajadores no remunerados. Ocurre una disminución de la tasa de participación del trabajo remunerado. Del total de la población pensionada el 45% por ciento percibe entre 1 y 2 salarios mínimos y el 30% percibe menos de un salario mínimo. Seis de cada 100 varones de edad avanzada realiza quehaceres del hogar por 71 de cada 100 mujeres. Los varones que destinan tiempo a las actividades domésticas, lo hacen principalmente al cuidado de personas con limitaciones físicas o mentales, mientras que las mujeres asignan una gran cantidad de su tiempo al cuidado de enfermos, cocinar y preparar alimentos, limpieza de la vivienda y cuidado de la ropa, así como al cuidado de niños y otros miembros del hogar (INEGI, 2008). El retiro como fuerza de trabajo puede ofrecer nuevas opciones para el uso del tiempo (Papalia, 2005). En cuanto a la educación, 2.4 millones de personas de 60 años y más son analfabetas lo que representa el 24% de ese grupo de edad, el promedio de escolaridad alcanza la primaria incompleta, los hombres adultos mayores tienen un promedio de escolaridad de 4.7 años; mientras que las mujeres cuentan con 3.9 años. (INEGI, 2008).	SOCIOCULTURAL La ocupación como factor determinante el bienestar y la participación social de las personas (Crepeau, 2005). Pérdida del rol productivo (Allan, 2005). Las personas dejan su ocupación laboral en la que son valorados y gozan de prestigio y/o status social, para el ocupar el rol de jubilado, que muy comúnmente es considerado como un retroceso en el desarrollo de la persona y se le relaciona con la vejez, deterioro y falta o nula productividad. El incumplimiento de la autorrealización de los jubilados y la falta de tareas especificadas culturalmente (Domínguez 1982, en Allan, 2005). Tendencias a futuro, que implican nuevas transiciones hacia la jubilación, en las que el trabajo adquirirá una posición menos central y la participación social, las relaciones interpersonales y las actividades de voluntariado irán adquiriendo cada vez más importancia, gestando un nuevo rol social para las personas de la tercera edad (Osorio, 2004). Según un estudio, el retiro marca “un corte” en las posibilidades de interacción social, una minoría de los participantes en el mismo reporto que aumentó sus actividades sociales (valorándolo positivamente como fuente de enriquecimiento personal), la mayoría reportó una disminución de las mismas debida a la pérdida de amistades por enfermedad, muerte o baja de ingresos y a que la jubilación implica la ausencia de un conjunto de personas con las que interactuaban a diario, unos pocos de refirieron no haber experimentado cambios significativos (Barros 1991, en Allan, 2005). INSTITUCIONAL Conclusión del rol laboral. Falta de oportunidades para otras opciones productivas Perdida de capital humano capacitado y con experiencia.

PSICOSOCIAL Las personas necesitan afrontar pérdidas personales y la muerte inminente, las relaciones con la familia y con amigos cercanos pueden proporcionar apoyo importante. La población de 70, años y mas ocupa el segundo lugar en tasa de suicidios con una tasa de entre el 11.9 a 16.9% del total de estos. (INEGI, 2008).	*RECREACION* Destinan entre el 13 y 14 % de su tiempo a las actividades de recreación (INEGI, 2008).	

El análisis persona ocupación ambiente de la población de adultos mayores en al etapa de jubilación, nos muestra una panorámica en la que la persona enfrenta la jubilación al mismo tiempo que cambios en sus competencias individuales para el desempeño ocupacional debidas al envejecimiento, el incremento en la expectativa de vida, el incremento en enfermedades crónico degenerativas, otros inherentes a su salud y ciclo vital, la transformación de los contextos económicos, sociales y culturales del trabajo y la jubilación para además enfrentar los posibles retos de la jubilación entre los que se encuentran: el detrimento del estatus social y ocupacional de la persona jubilada, posibles discrepancias entre las ocupaciones presentes, pasadas y las expectativas futuras de las personas en la etapa de la jubilación; posibles desequilibrios en el uso del tiempo destinado por la persona jubilada al cuidado personal, la productividad y la recreación, una brusca transición del rol laboral al rol de jubilado en donde el trabajo ya no es la principal ocupación de la persona, sino compite con otras ocupaciones en trascendencia tiempo y equilibrio determinado por la propia persona y acorde a sus objetivos de vida; falta de información sobre como enfrentar y resolver satisfactoriamente los problemas ocupacionales en la vida de la persona jubilada, esto relacionado con la prevención de riesgos ocupacionales relacionados con la persona, la ocupación y el ambiente del jubilado y finalmente, la falta de oportunidades para el acceso a ocupaciones productivas y de recreación que gocen de prestigio y estatus social.

Si bien el programa esta diseñado con base en las necesidades la población, cada adulto mayor en la etapa de jubilación elaborará un diagnostico de sus propias necesidades, el que se realizará durante las sesiones 4-6 del programa, en las que con

la asesoría de terapeuta ocupacional trabajará en la construcción de su perfil ocupacional y análisis ocupacional y con base en el y sus expectativas para la jubilación planteara sus prioridades para el desempeño ocupacional durante la jubilación por cada área de desempeño, las que conformaran la base de su programa de transición ocupacional.

2.- Formulación del Programa Ocupacional

El programa se llevara a cabo en forma grupal. Se integrarán dos grupos de 20 personas adultos mayores en etapa de jubilación, provenientes de dos direcciones de área: uno de la Dirección de Rehabilitación y otro de la Dirección de Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009 a los que se realizaran mediciones al inicio y al final de la intervención. Y se implementará un programa de 15 sesiones con cada grupo por separado,

A continuación se mencionan los criterios de Inclusión, Exclusión y Eliminación:

Inclusión

- Adultos mayores en etapa de jubilación en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009, que acepten participar.
- Adultos mayores en etapa de jubilación en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009, que se jubilan por iniciativa personal.
- Adultos mayores en etapa de jubilación en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009, con un estado de salud que les permita su participación en ocupaciones de cuidado personal, productivas y de recreación.
- Adultos mayores en etapa de jubilación en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009, sin dificultades severas de comunicación verbal y escrita.

Exclusión

- Adultos mayores en etapa de jubilación en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009, que se jubilan obligadas por

circunstancias: personales, familiares, institucionales o externas tales como: enfermedad propia o de un familiar, retiro o cambio de residencia de cónyuge o familiar, problemática personal o laboral, cambio de régimen institucional de pensiones etc.

- Adultos mayores en etapa de jubilación en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009, que no acepten participar.
- Adultos mayores en etapa de jubilación en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009, cuyo estado de salud les que les impida su participación en ocupaciones de cuidado personal, productivas y de recreación.
- Adultos mayores en etapa de jubilación en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009, con dificultades severas de comunicación verbal y escrita.

Eliminación

- Por deserción
- Que no completen las 2 evaluaciones con en el estudio
- No completen el 80 % de asistencia a las sesiones para la elaboración, implementación del plan.
- Personas que experimenten alguna circunstancia de vida que les impida participar en las actividades del estudio.

Plan

Se aplicaran 2 evaluaciones pre-post (al inicio y término de la implementación del plan): La primera se realizara mediante el MOHOST, Kielhofner, G, Keller, J, 2004, en los temas de motivación, patrones, habilidades de comunicación e interacción, habilidades de proceso y motoras y el medio ambiente de la ocupación laboral y de la jubilación para la comparación de estos en la etapa laboral con la etapa de la jubilación.

Tabla 2

Motivación de la Ocupación	**Habilidades de Proceso**
Apreciación de la Habilidad	Conocimiento
Pensamiento acerca del éxito	Planeación
Responsabilidad Roles	Organización
Dedicación	Resolución de Problemas
Patrón de la Ocupación	**Habilidades Motoras**
Rutina	Postura y Movilidad
Adaptabilidad	Coordinación
Interés	Fuerza
Responsabilidad	Esfuerzo
Roles	
Habilidades de Comunicación e Interacción	**Medio Ambiente**
Habilidades no Verbales	Espacio Físico
Conversación	Recursos Físicos
Expresión Vocal (verbal)	Grupos Sociales
Relaciones (interpersonales)	Demandas Ocupacionales

La segunda evaluación se realizara mediante la Evaluación de la Transición Ocupacional en la Jubilación, R. Solís, 2009, diseñada específicamente para la medición de los efectos de este plan a través de encuesta inicial, etapa laboral y final, etapa de la jubilación (anexo 1) con preguntas sobre los factores del 1-8 descritos en la evaluación para la comparación de ambas etapas, con la finalidad de identificar:

- El Significado, actitudes y condiciones hacia el trabajo y la jubilación que pudieran influir en los resultados del plan.
- Los cambios en el ritmo, equilibrio, ocupaciones y satisfacción con los cambios en las etapas laboral/jubilación
- Los cambios vitales durante la jubilación
- El significado que los participantes le dieron al plan para la jubilación, medidos en la etapa jubilación.

a. Definición de Objetivos

Objetivo General

1. Diseñar, implementar y evaluar el plan para la transición ocupacional de la jubilación en adultos mayores en etapa de jubilación en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009.

Objetivos Específicos

1. Identificar factores de riesgo ocupacional para la jubilación exitosa en adultos mayores en etapa de jubilación.
2. Diseñar el plan para la transición ocupacional de la jubilación.
3. Implementar el plan para la transición ocupacional de la jubilación.
4. Capacitar y promover estrategias para la jubilación exitosa en adultos mayores en etapa de jubilación desde la perspectiva ocupacional.

b. Descripción de Metas

1. Diseño de un plan para la jubilación exitosa en adultos mayores en etapa de jubilación en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009.

2. Organizar 2 grupos de adultos mayores en etapa de jubilación en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009.

3. Implementar un programa de capacitación para la jubilación exitosa en adultos mayores en etapa de jubilación desde la perspectiva ocupacional en 40 adultos mayores en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009.

4. Aplicar los pre-post test para la evaluación de la transición ocupacional y el impacto que los participantes le dieron al plan en 40 adultos mayores en las direcciones de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional DIF en 2009.

c. Planeación del Programa de Intervención

Inicial

1. Identificar factores de riesgo ocupacional para la jubilación exitosa en adultos mayores en etapa de jubilación.

Elaboración

2. Diseñar el plan para la transición ocupacional de la jubilación.

Implementación

3. Presentar la propuesta del plan de transición ocupacional al DIF Nacional y solicitud de autorización para su implementación y de los recursos necesarios para su desarrollo.
4. Coordinar con el DIF Nacional de los aspectos logísticos de implementación.
5. Preparar los materiales necesarios para la convocatoria, selección de participantes que cubren requisitos de participación e inicio del programa.

Aplicación de pretest y capacitación

El plan se diseño para trabajar con dos grupos (uno por cada dirección de área) en lugares y momentos distintos y sin interacción entre ellos, para al final comparar los resultados de los mismos.

El plan inicia con una sesión se sensibilización, posteriormente se les convocará para la evaluación inicial a través de la aplicación del pretest y a continuación se realizarán 15 sesiones durante las cuales, se llevarán a cabo dinámicas rompehielos y para el conocimiento e interacción grupal, se utilizará la metodología del proceso del desempeño ocupacional para detectar desde una perspectiva ocupacional, las necesidades y expectativas de cada persona para la jubilación a partir de la primera sesión; con base en esta información se elabora el análisis ocupacional personal, para que con las estrategias para promover la jubilación exitosa tanto a nivel grupal como individual, lo que facilitarán durante el programa de capacitación que los propios adultos mayores elaboren su plan personal para la transición ocupacional en la jubilación al término del programa.

1. Desarrollo de las 15 sesiones de 4 horas cada uno, que constituyen el programa y ceremonia de conclusión del plan ocupacional de los participantes.
2. Seguimiento a los participantes y actualización del directorio para su localización.
3. Evaluación final del MOHOST, Kielhofner, G, Keller, J, 2004 y el para la Evaluación de la Transición Ocupacional en la Jubilación postest al cumplimiento de los tres años de su jubilación.

4. Evaluación de impacto del programa al final de las 15 sesiones
5. Integración del equipo profesional para la sistematización y análisis de los resultados de las valoraciones pre-postest.
6. Elaborar y entregar a los participantes el certificado de participación en el proyecto y resultados de la evaluación inicial y final del MOHOST, Kielhofner, G, Keller, J, 2004 y el cuestionario para la Evaluación de la Transición Ocupacional en la Jubilación con los comentarios y sugerencias al respecto.
7. Elaboración de conclusiones y discusión.
8. Difusión de resultados con los créditos a las instituciones participantes.

3.- Evaluación ex-ante

La evaluación se realizará en 1 factor

Factor 1. Significado del Trabajo actual (valoración inicial)

1. Importancia
2. Prestigio
3. Ritmo
4. Competencia
5. Satisfacción con su trabajo
6. Satisfacción con su estado de salud
7. Satisfacción con sus relaciones interpersonales
8. Satisfacción con sus ingresos económicos

***a*. Identificación de Recursos Necesarios**

2 Salas de juntas para 20 personas adultas mayores.
40 sillas
20 mesas
500 hojas de papel
50 plumas
50 lápices
100 hojas para rotafolio
2 escritorios

2 pizarrones
2 rotafolio
2 Lap TOP o computadoras de escritorio.
2 proyectores de cañón

b. **Estimación de Costos**

Aprovechamiento de instalaciones, áreas físicas, equipo de oficina y de proyección ya existentes en la institución.

Costo de materiales y traslados por un monto aproximado de $5, 000.00 pesos M/N.

c **. Estimación de impactos**

De acuerdo a G. Kielhofner, la jubilación exitosa logra a través de un plan de transición ocupacional que las personas planeen cambios en sus ocupaciones, en el ritmo de las ocupaciones y de las nuevas ocupaciones para su jubilación mismas que sustituirán a las ocupa ocupaciones del trabajo como fuente importante de satisfacción. El presente programa prevé que el plan para la transición ocupacional de la jubilación tendrá efectos en la jubilación exitosa de la población participante, ello con base en la reorganización del tiempo a través de un cambio de ritmo, la sustitución de las actividades laborales remuneradas por las de recreación u otras, el equilibrio de las ocupaciones de acuerdo al significado que los participantes otorguen al plan para el logro de dicha transición y la realización de nuevas ocupaciones programadas en el plan.

4.- Programación

No se encontró en la literatura revisada un programa para la transición ocupacional de la jubilación, ni la una propuesta de la metodología para su elaboración, por ello se elaboró este programa base en:

1. La definición de G. Kielhofner, de una Jubilación exitosa basada trasformar los patrones de vida diaria, en la cual las actividades de *recreación* remplazaran al trabajo.

2. Seis de los siete pasos del proceso del desempeño ocupacional para la intervención en terapia ocupacional del COPPM (CAOT, 2002). (1, 3, 4, 5, 6 y 7) del Modelo Canadiense del Proceso del Desempeño Ocupacional (COPPM), mismo que orienta la intervención en terapia ocupacional con la colaboración del cliente:
    i. Nombrar, validar y dar prioridad a las áreas del Desempeño Ocupacional
    ii. Elección del Enfoque Teórico
    iii. Identificar los Componentes de Desempeño Ocupacional y las Condiciones Ambientales.
    iv. Identificar Recursos y Fortalezas
    v. Establecimiento de Metas y Resultados, Desarrollo del Plan de Acción
    vi. Implementar planes a través de la ocupación
    vii. Evaluar los resultados del Desempeño Ocupacional (CAOT, 2002).

3. Los postulados teóricos y componentes del Modelo de Ocupación Humana G. Kielhofner.

4. Los resultados del estudio sobre la transición ocupacional con consecuencias en el equilibrio y significado de la ocupación, referido en el apartado del marco teórico y que refiere específicamente los cambios en el ritmo de la ocupación, equilibrio y nuevas ocupaciones, por lo que se tomo como base para el diseño de los contenidos de las sesiones 9-13. (Jonsson, 2003)

a. Descripción de Actividades

Sesiones del programa

1. Inducción, presentación, bienvenida, motivos del programa, requisitos de partición y permanencia, elaboración de directorio con los datos de los integrantes del grupo y aplicación de encuesta situación ocupacional actual.
2. Sesión informativa sobre los conceptos básicos sobre jubilación, ocupación, transición ocupacional en la jubilación, expectativas a futuro.

3. Sesión creativa para realizar el arreglo del álbum en el que realizaran su plan ocupacional, realizar el diagnostico situación ocupacional actual y la visión de la situación ocupacional para su jubilación de cada participante.
4. Sesión uno de asesoría para la construcción del perfil ocupacional de cada participante con los antecedentes ocupacionales, las ocupaciones y su identidad, sus roles sociales y ocupacionales y sus patrones de desempeño.
5. Sesión dos de la asesoría para la construcción del perfil ocupacional de cada participante con sus valores, necesidades, intereses ocupacionales y preocupaciones.
6. Sesión para la elaboración del documento con las prioridades para el desempeño ocupacional de los participantes durante la jubilación por área de desempeño.
7. Sesión de socialización a través de dinámicas de juego entre los participantes para fortalecer la cohesión del grupo y el sentido de pertenencia y logro favorecer la comunicación entre los participantes.
8. Sesión para la elaboración del análisis de sus fortalezas para la jubilación en las áreas de ocupación-persona-ambiente.
9. Sesión para la elaboración del análisis de sus áreas de oportunidad para la jubilación en las áreas de ocupación-persona-ambiente.
10. Sesión para la elaboración de la propuesta inicial de objetivos para la jubilación en cuanto a ritmo de sus ocupaciones, equilibrio de sus ocupaciones, nuevas ocupaciones y ocupaciones de recreación que sustituirán a las de trabajo.
11. Sesión para la elaboración de la revisión de objetivos para la jubilación en cuanto a ritmo de sus ocupaciones, equilibrio de sus ocupaciones, nuevas ocupaciones y ocupaciones de recreación que sustituirán a las de trabajo y propuesta inicial de las metas para las áreas de para la jubilación en cuanto a ritmo de sus ocupaciones, equilibrio de sus ocupaciones, nuevas ocupaciones y ocupaciones de recreación que sustituirán a las de trabajo
12. Sesión para la revisión de las metas para las áreas de para la jubilación en cuanto a ritmo de sus ocupaciones, equilibrio de sus ocupaciones, nuevas ocupaciones y ocupaciones de recreación que sustituirán a las de trabajo, elaboración de propuesta inicial de acciones para la consecución de las metas personales y de necesidades de apoyo familiares, amigos o personas cercanas para su logro.

13. Sesión para la revisión de propuesta inicial y elaboración de versión definitiva de acciones para la consecución de las metas personales y de necesidades de apoyo familiares, amigos o personas cercanas para su logro.
14. Sesión para la elaboración del estimado de recursos financieros, materiales y de tiempo necesarios para el logro de los objetivos y metas y posible aprovechamiento de los recursos de su comunidad y/o fuentes de financiamiento y para la asesoría a los participantes para la elaboración de su presentación con los materiales de su preferencia del resumen del su plan ocupacional para la jubilación a presentarse en la ultima sesión a sus compañeros de proyecto.
15. Sesión final presentación por cada uno de los participantes de su plan ocupacional para al jubilación a sus compañeros de proyecto, elaboración de carta compromiso personal para el cumplimiento del mismo y cierre de la fase inicial del programa.

b. Cronograma

- Elaboración del protocolo, junio 2009.
- Elaborar el plan para la transición ocupacional de la jubilación, octubre de 2008-septiembre 2009.
- Validar el plan para la transición ocupacional de la jubilación, septiembre 2009
- Diseñar la implementación del plan para la transición ocupacional de la jubilación, agosto 2009.
- Diseñar la medición de los efectos del plan para la transición ocupacional de la jubilación, septiembre 2009
- Diseñar la descripción de los efectos de un plan para la transición ocupacional, octubre 2009.
- Modificaciones y elaboración de versión final del plan para la transición ocupacional en la jubilación en adultos mayores, noviembre 2009.

5.- Monitoreo

a. Diseño del Plan de Seguimiento

El programa implica un seguimiento del plan de transición a la jubilación donde la persona junto con el terapeuta ocupacional realizarán un seguimiento trimestral por

un período de tres años, el rediseño ocupacional de la metas planteadas en el de acuerdo a los 7 criterios de la evolución descritos anteriormente.

b. **Herramientas para recolección y procesamiento de Información**

1. MOHOST, Kielhofner, G, Keller, J, 2004 (Anexo 1)
2. Cuestionario para la Evaluación de la Transición Ocupacional en la Jubilación, diseñado específicamente para la medición de los efectos de este plan (anexo2).

6.- Evaluación ex-post

a. **Diseño del Plan modelo de evaluación**

La evaluación se realizará en 6 factores:

Factor 2. Significado de la Jubilación (valoración final).

1. Importancia
2. Prestigio
3. Ritmo
4. Competencia
5. Satisfacción con su Jubilación
6. Satisfacción con su estado de salud
7. Satisfacción con sus relaciones interpersonales
8. Satisfacción con sus ingresos económicos

Factor 3. Actitud Personal a la Jubilación (valoración inicial y final).

1. Liberación
2. Aceptación
3. Ambivalencia
4. rechazo

Factor 4. Ritmo de las ocupaciones (valoración inicial y final).

1. Ritmo actual

2. Satisfacción con el ritmo actual
3. Ritmo deseado
    - Mismo ritmo
    - Ritmo mas lento
    - Ritmo mas rápido

Factor 5. Equilibrio de las ocupaciones (valoración inicial y final).

1. Total de horas al mes dedicadas a las actividades por área de ocupación
    Actividades de la Vida Diaria
    Actividades Instrumentales de la Vida Diaria
    Descanso y dormir
    Trabajo
    Productividad
    Recreación
2. Satisfacción con el equilibrio actual de las ocupaciones

Factor 6. Nuevas ocupaciones planeadas/realizadas para remplazar al trabajo, (valoración inicial y final).

1. Total de horas al mes dedicadas a las actividades por área de ocupación
    Actividades de la Vida Diaria
    Actividades Instrumentales de la Vida Diaria
    Descanso y dormir
    Trabajo
    Productividad
    Recreación
2. Satisfacción con las nuevas ocupaciones planeadas/realizadas **(valoración final).**
3. Causas que impidieron que realizara las nuevas ocupaciones planeadas **(valoración final).**
    Perdió el interés
    Problemas de salud
    Falta de recursos

Mala organización del tiempo
Falta de apoyo familiar
Sustituyo esa actividad por otra
Otra

Factor 7. Cambios Vitales durante la Jubilación, (valoración final).

1. Cambio de ciudad de residencia
2. Cambio de estado civil
3. Perdida de un familiar cercano
4. Enfermedad

Escalas:

1. Cualitativa: si o no, (ausente presente),
2. Nominal + o – (valoración positiva o negativa) y facilita, permite, inhibe y restringe
3. Ordinal; del 1 al 10 donde 1 corresponde a poco y se va incrementando el valor hasta llegar al 10 que equivale a mucho.
4. Escala de razón; El total de horas a la semana con números enteros que no sobrepasen el valor de 168 horas.

Indicadores

Factores 1. Significado del Trabajo actual, Factor 2. Significado de la Jubilación
Porcentaje en que es diferente en + o en – la calificación que los participantes asignaron al significado de la jubilación con relación al significado que atribuyeron al trabajo.

$$\frac{\text{Promedio de calificaciones otorgadas a todos los ítems de la jubilación por los participantes - el Promedio de calificaciones otorgadas a todos los ítems del trabajo por los participantes}}{10} \times 100$$

De la misma manera puede calcularse cada una de las cualidades: importancia, prestigio, ritmo, satisfacción con su jubilación, satisfacción con su estado de salud, satisfacción con sus relaciones interpersonales, satisfacción con sus **ingresos** económicos en que es diferente en + o en – el significado que los participantes atribuyeron a la jubilación con relación al significado que los participantes atribuyeron al trabajo**.**

1. Importancia

Promedio de calificaciones otorgadas a la importancia de la jubilación por los participantes - Promedio de calificaciones otorgadas a la importancia del trabajo por los participantes x 100

10

2. Prestigio

Promedio de calificaciones otorgadas al prestigio de la jubilación por los participantes - Promedio de calificaciones otorgadas al prestigio del trabajo por los participantes . x 100

10

3. Ritmo

Promedio de calificaciones otorgadas al ritmo de la jubilación por los participantes - Promedio de calificaciones otorgadas al ritmo del trabajo por los participantes . x 100

10

4. Competencia

Promedio de calificaciones otorgadas a la competencia en la jubilación por los participantes - Promedio de calificaciones otorgadas a la competencia en el trabajo por los participantes x 100

10

5. Satisfacción con su trabajo

Promedio de calificaciones otorgadas a la satisfacción en la jubilación por los participantes - Promedio de calificaciones otorgadas a la satisfacción en el trabajo por los participantes x 100

10

6. Satisfacción con su estado de salud

Promedio de calificaciones otorgadas a la satisfacción con su salud en la etapa de jubilación por los participantes - Promedio de calificaciones otorgadas a la satisfacción con su salud en la etapa del trabajo por los participantes x 100

10

7. Satisfacción con sus relaciones interpersonales

Promedio de calificaciones otorgadas a la satisfacción con sus relaciones interpersonales en la etapa de la del jubilación por los participantes – el promedio de las calificaciones otorgadas a la satisfacción con sus relaciones interpersonales en la etapa del trabajo por los participantes x 100

No. total de participantes

8. Satisfacción con sus ingresos económicos

Promedio de calificaciones otorgadas a la satisfacción con sus ingresos económicos en la etapa de la del jubilación – el promedio de las calificaciones otorgadas en la etapa del trabajo por los participantes x 100

10

Factor 3. Actitud Personal a la Jubilación (valoración inicial y final).

Número de participantes que declararon cada una de las actitudes en la etapa de la jubilación y en la etapa del trabajo

1. Número de participantes que declararon actitud de liberación

   Total de participantes

2. Número de participantes que declararon actitud de aceptación

   Total de participantes

3. Número de participantes que declararon actitud de ambivalencia
   Total de participantes Ambivalencia

4. Número de participantes que declararon actitud de rechazo
   Total de participantes

Diferencia entre la etapa de la jubilación y la etapa del trabajo en el número de participantes que declaran cada una de las actitudes

Promedio de participantes que declararon una actitud en la etapa de la jubilación - Promedio de participantes que declararon una actitud en la etapa del trabajo
Total de participantes

Factor 4. Ritmo de las ocupaciones, 5. Equilibrio de las ocupaciones

Promedio en que es diferente la calificación (en + o en –) que los participantes otorgaron al ritmo y equilibrio de las ocupaciones durante la etapa de la jubilación y la etapa del trabajo.

Promedio de calificaciones otorgadas a todos los ítems del ritmo de las ocupaciones en la etapa de la jubilación por los participantes - el Promedio de calificaciones otorgadas a todos los ítems del ritmo de las ocupaciones en el trabajo por los participantes x 100
10

Promedio de calificaciones otorgadas a todos los ítems del equilibrio de las ocupaciones en la etapa de la jubilación por los participantes - el Promedio de calificaciones otorgadas a todos los ítems del equilibrio de las ocupaciones en el trabajo por los participantes x 100
10

Así también se procede con cada una de las cualidades: ritmo actual, satisfacción con el ritmo actual, ritmo deseado, actividades de la vida diaria, actividades instrumentales de la vida diaria, descanso y dormir, trabajo, productividad, recreación y satisfacción con el

equilibrio actual de las ocupaciones calculando las diferencias en + o en – que los participantes atribuyeron a la jubilación con relación al trabajo.

Factor 6. Nuevas ocupaciones planeadas/realizadas para remplazar al trabajo, (valoración inicial y final).

Promedio de horas al mes dedicadas a las actividades por área de ocupación: actividades de la vida diaria, actividades instrumentales de la vida diaria, descanso y dormir, trabajo, productividad, recreación y la satisfacción con las nuevas ocupaciones planeadas/realizadas durante la etapa de la jubilación y la etapa del trabajo

Porcentaje de nuevas ocupaciones realizadas / vs programadas

Total de nuevas ocupaciones realizadas X 100
Total de nuevas ocupaciones programadas

Diferencia en el promedio de satisfacción previa y posterior a la jubilación de los participantes que realizaron nuevas ocupaciones.

Grado de satisf con ocupaciones previas suj.1+ suj. 2+suj 3… que realizaron nuevas ocupaciones .
No. total de participantes realizaron nuevas ocupaciones

Grado de satisf con nuevas ocupaciones suj.1+ suj. 2+suj 3.
No. total de participantes que realizaron nuevas ocupaciones.

Prom. de satisf. con nuevas ocupaciones – Prom. de satisf. con anteriores ocupaciones

Promedio de calificaciones otorgadas por área de la ocupación y satisfacción en la etapa de la jubilación - el Promedio de calificaciones otorgadas por área de la ocupación y satisfacción en la etapa del trabajo x 100

10

Número de participantes que declararon cada una de las causas que impidieron que realizara las nuevas ocupaciones planeadas (valoración final).

1. Número de participantes que declararon como causa perder el interés
   Total de participantes

2. Número de participantes que declararon como causa problemas de salud
   Total de participantes

3. Número de participantes que declararon como causa falta de recursos
   Total de participantes

4. Número de participantes que declararon como causa mala organización del tiempo
   Total de participantes

5. Número de participantes que declararon como causa falta de apoyo familiar
   Total de participantes
6. Número de participantes que declararon como causa que sustituyo una actividad por otra. .
   Total de participantes

Diferencia entre la etapa de la jubilación y la etapa del trabajo en el número de participantes que declaran cada una de las causas

Promedio de participantes que declararon una causa en la etapa de la jubilación - Promedio de participantes que declararon una causa en la etapa del trabajo .
Total de participantes

Factor 7. Cambios Vitales durante la Jubilación, (valoración final).

Número de participantes que declararon cada uno de los cambios vitales durante la jubilación

1. Número de participantes que declararon cambio de ciudad de residencia
   Total de participantes

2. Número de participantes que declararon cambio de cambio de estado civil
   Total de participantes

3. Número de participantes que declararon pérdida de un familiar cercano
   Total de participantes

4. Número de participantes que declararon enfermedad
   Total de participantes

Diferencia entre la etapa de la jubilación y la etapa del trabajo en el número de participantes que declaran cada uno de los cambios vitales

Promedio de participantes que declararon un tipo de cambio vital
Total de participantes que declararon cambios vitales

Total de participantes que declararon cambios vitales
Total de participantes

b. Elaboración de Informes:

Proyecto elaborado en el formato institucional
Análisis de costo beneficio
Alineación con plan nacional de desarrollo y reglas de operación
Elaboración de anteproyecto de presupuesto con nuevas necesidades.
Informe final con los resultados.
Propuesta para su difusión en el portal de la Institución.

IV. Resultados

Los resultados que se esperan obtener a la luz de la revisión que se realizo en el marco teórico son los siguientes:

Funcionamiento adaptativo de la población objetivo del plan de transición expresado a través de acciones de exploración, competencia y logro en lo referente a la motivación, patrones, habilidades de comunicación e interacción, habilidades de proceso y motoras de la ocupación laboral y de la jubilación verificadas con base en el Modelo de Ocupación Humana y a través del MOHOST (Kielhofner, 2004).

Una Jubilación exitosa según la definición de Kielhofner, verificada a través del transito desde un trabajo de tiempo completo remunerado a una vida cotidiana en donde el trabajo ya no es lo dominante, con un remplazo de las actividades de trabajo por las ocupaciones de recreación (Torres, 2006), y en este caso y dada la situación económica y social de nuestro país, se considerara también exitosa la jubilación, cuando suceda un remplazo de las actividades laborales por otras (diferentes a las de recreación) como fuente importante de satisfacción (Allan, 2005), verificado esto con indicadores sobre el significado de las ocupaciones, actitud hacia las ocupaciones ritmo de las ocupaciones, equilibrio de las ocupaciones, remplazo con nuevas ocupaciones y el grado de satisfacción personal que los participantes asignen a cada una de las áreas y de manera muy focalizada a las de trabajo remunerado de tiempo completo y las de jubilación, con la respectiva comparación de las puntuaciones asignadas en ambas etapas.

Reducción del uso del tiempo dedicado a las actividades de autocuidado tendiente a lo reportado por Christiansen en 1997, (las personas duermen aproximadamente el 30% de sus vidas, dedican un 10% a Actividades de la Vida Diaria Básicas y un 5% a Actividades de la Vida Diaria Instrumentales, el 25% de su tiempo trabajan o estudian y el 30% restante lo emplean en actividades de tiempo libre (Gómez, 2006).

El desarrollo una nueva estructura temporal verificada a través de la transición hacia un ritmo más lento y satisfacción por el mismo. (Jonsson, 2003).

Un cambio en el significado y la valoración que tienen las antiguas ocupaciones así como también una nueva valoración de las actuales ocupaciones. (Allan 2005).

El mantenimiento o adquisición de ocupaciones y actividades que se constituyan como factores protectores contra el desequilibrio ocupacional o la disfunción ocupacional (Allan 2005).

La percepción negativa de la jubilación en algunos de los participantes relacionada con la actitud (y condiciones) con que la persona enfrenta la salida del mercado laboral y que posiblemente predisponga a una mala adaptación (Bueno, 2006), verificada la correlación a través de los indicadores de significado del trabajo previo a la jubilación, actitud personal hacia la jubilación y cambios vitales ocurridos durante la jubilación.

Posible correlación del significado que los participantes le dieron al plan para la transición ocupacional con una percepción negativa o positiva del trabajo previo a la jubilación y la actitud personal hacia la jubilación.

V. Evaluación de la Intervención

La evaluación se realizará en 1 factor:

Factor 8. Significado que los participantes le dieron Plan para la Jubilación, (valoración final).

1. Tuvo efectos positivos para su jubilación
2. Tuvo efectos negativos para su jubilación
3. No tuvo efectos para su jubilación

Escalas:

1. Nominal + o – (valoración positiva o negativa o neutra)

Factor 8. Significado que los participantes le dieron Plan para la Jubilación, (valoración final).

1. Número de participantes que declararon que el plan tuvo efectos positivos para su jubilación .
   Total de participantes

2. Número de participantes que declararon que el plan tuvo efectos negativos para su jubilación .
   Total de participantes

3. Número de participantes que declararon que el plan no tuvo efectos para su jubilación .
   Total de participantes

• **Grado en que consideran tuvo efectos positivos.**

Grado en que los participantes consideran que el plan tuvo efectos positivos en la transición ocupacional de la jubilación suj.1+ suj. 2+suj 3…

No. total de participantes que consideran tuvo efectos positivos.

• **Grado en que consideran tuvo efectos negativos.**

Grado en que los participantes consideran que el plan tuvo efectos negativos en la transición ocupacional de la jubilación suj.1+ suj. 2+suj 3…

No. total de participantes que consideran tuvo efectos negativos**.**

Referencias citadas

Abdel-Moty A. R. (2009). Presentación del Marco de Trabajo Para la Práctica de Terapia Ocupacional Segunda Edición, VIII Congreso Latinoamericano y I Congreso Peruano de Terapia Ocupacional.

Allan A.,Natalia. Wachholtz M,Daniela.Valdés R, Alicia. (2005).Cambios en la Ocupación de los Adultos mayores Recientemente Jubilados.Revista Chilena de Terapia Ocupacional. Nº 5, Noviembre.
http://www.revistaterapiaocupacional.cl/CDA/to_completa/0,1371,SCID=19119%26ISID=667,00.html

Bueno, B., Buz, J. (2006). Jubilación y Tiempo Libre en la Vejez. Madrid, Portal Mayores, Informes Portal Mayores, nº 65. Lecciones de Gerontología, IX, 2006:1-20, Disponible en:
http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/bueno-jubilacion-01.pdf

Canadian Association of Occupational Therapists (2002).Enabling Occupation: An Occupational Therapy Perspective, Caps. III y IV. CAOT.

Crepeau, Cohn y Schell. (2003) Terapia Ocupacional. Editorial Panamericana, 10 ed. (cap. 1, 38).

D.O.F. (2008). Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos generales y profesionales vigentes a partir del 1 de enero de 2009. Diciembre.

Durante P. Noya, B. Moruno, P. (2000).Terapia Ocupacional en Salud Mental. 1ª ed. España 0, Editorial Masson, caps. 3 y 7.

García GJJ. Perfil Epidemiológico del Adulto Mayor en México. (2002).Rev. Fac. Med. Cursos de Posgrado para Médicos Especialistas. UNAM. Disponible en :
URL:http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/Epianc.htm
Consultado abril 22, 2009.

Gómez Lillo, Silvia. Equilibrio y Organización de la Rutina Diaria. (2006). Revista Chilena de Terapia Ocupacional, N°6, noviembre.
http://www.revistaterapiaocupacional.cl/CDA/to_completa/0,1371,SCID%253D6176%2526ISID%253D290,00.html

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática. (2008).Estadísticas A Propósito del Día Internacional de Las Personas de Edad, Datos Nacionales 1,8-13, Disponible en : Disponible en :
URL:http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2008/edad0.doc
Consultado abril 22, 2009.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2004). Las personas con discapacidad en México: una visión censal. (Referencia de 2000).Pp.25-26, 29-30.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática. (2005). Los adultos mayores en México. Perfil sociodemográfico al inicio del siglo XXI, datos Nacionales Pp.41. Disponible en:
URL:http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/adultosmayores/Adultos_mayores_web2.pdf
Consultado abril 22, 2009

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática. (2008). Mujeres y hombres en México. (Referencia de 2007).Pp. 321, 362,422, 426.

Jonsson H, Borell, L, Sadlo, G. (2003). Jubilación: Una transición ocupacional con consecuencias en la temporalidad, equilibrio y significado de la ocupación. Revista Chilena de Terapia Ocupacional, N°3.

Kielhofner, G. (2006). Fundamentos Conceptuales de la Terapia Ocupacional., 3ª ed. México, ed. Panamericana, cap 10.

Osorio, P. (2004). Nuevas transiciones hacia la jubilación. Fundación ASMOZ de EUSKO IKASKUNTZA. pp.15-22, Disponible en : http://www.euskonews.com/0272zbk/gaia27204es.html

Simó, S.; Urbanowski, R. (2006). El Modelo Canadiense del Desempeño. Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia, TOG**,** ISSN 1885-527X, Serie 1, Nº. 3.

Papalia Diane E., Wendkos y Duskin. (2005). Desarrollo Humano. 9ª Ed. México, ed. Mc Graw Hill, cap 1, 16 y 17

Torres, M. terapia Ocupacional en la Tercera Edad y Geriatría. Argentina. 2006. http://www.ocupate.vaneduc.edu.ar/servicios/reo-tp_geriatria.pdf

World Health Organization. (2002). Active ageing: a policy framework. Geneva: WHO; (WHO/NMH/NPH/02.8), en: http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/

B i b l i o g r a f í a c o m p l e m e n t a r i a

CONAPO. (2008). La situación demográfica de México. http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=269&Itemid=344

Gómez S, Rueda L, Muñoz C. (2002). Patrón de Idiosincrasia de los alumnos que ingresan a Terapia Ocupacional. En Bases para el estudio de la Ciencia de la Ocupación. Facultad De Medicina. Universidad de Chile. Pp. 22-28; 87-94.

Gómez S. (2003). La Ocupación y su Significado Como Factor Influyente de la Identidad Personal. Revista Chilena de terapia Ocupacional, N°3.

Hansen, B. (2002). Desarrollo en la Edad Adulta. Ed. México, ed. Manual Moderno, cap 8.

Anexos

Anexo 1

F Facilita
A Permite
I Inhibe
R Restringe

MOHOST

Kielhofner, G, Keller, J, 2004.

Motivación de la Ocupación	
Apreciación de la Habilidad	F A I R
Pensamiento acerca del éxito	F A I R
Responsabilidad Roles	F A I R
Dedicación	F A I R
Patrón de la Ocupación	
Rutina	F A I R
Adaptabilidad	F A I R
Interés	F A I R
Responsabilidad	F A I R
Roles	F A I R
Habilidades de Comunicación e Interacción	
Habilidades no Verbales	F A I R
Conversación	F A I R
Expresión Vocal (verbal)	F A I R
Relaciones (interpersonales)	F A I R
Habilidades de Proceso	
Conocimiento	F A I R
Planeación	F A I R
Organización	F A I R
Resolución de Problemas	F A I R
Habilidades Motoras	
Postura y Movilidad	F A I R
Coordinación	F A I R
Fuerza	F A I R
Esfuerzo	F A I R
Medio Ambiente	
Espacio Físico	F A I R
Recursos Físicos	F A I R
Grupos Sociales	F A I R
Demandas Ocupacionales	F A I R

Anexo 2

Cuestionario para la Evaluación de la Transición Ocupacional en la Jubilación, R. Solís, 2009.

Datos de Identificación de la persona: **Fecha de Aplicación:**

INICIAL: ETAPA LABORAL		FINAL: ETAPA JUBILACION	
Marque con una cruz en la pregunta 1 al 5 el valor asignado por usted a cada pregunta, usando la escala de 1 al 10 en la que 1 corresponde al menor valor y 10 al mayor. **En el caso de ritmo 1 equivales a ritmo lento y incrementándose hasta llegar a 10 a ritmo rápido.**			
Factor 1. Significado del Trabajo actual		**Factor 2. Significado de la Jubilación**	
9. Importancia	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	9. Importancia	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Prestigio	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	10. Prestigio	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Ritmo	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	11. Ritmo	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Capacidad	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	12. Capacidad	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. Satisfacción con su trabajo	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	13. Satisfacción con su Jubilación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14. Satisfacción con su estado de salud	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	14. Satisfacción con su estado de salud	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15. Satisfacción con sus relaciones interpersonales	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	15. Satisfacción con sus relaciones interpersonales	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16. Satisfacción con sus ingresos económicos	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	16. Satisfacción con sus ingresos económicos	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Factor 3. Actitud Personal a la Jubilación		**Factor 3. Actitud Personal a la Jubilación**	
5. Liberación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1. Liberación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Aceptación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	2. Aceptación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Ambivalencia	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	3. Ambivalencia	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. rechazo	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	4. rechazo	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Factor 4. Ritmo de las ocupaciones		**Factor 4. Ritmo de las ocupaciones**	
4. Ritmo actual	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1. Ritmo actual	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Satisfacción con el ritmo actual	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	2. Satisfacción con el ritmo actual	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Marque con una cruz la respuesta correspondiente			
Que ritmo desearía		Que ritmo desearía	
Mismo ritmo / Ritmo mas lento / Ritmo mas rápido		Mismo ritmo / Ritmo mas lento / Ritmo mas rápido	
Factor 5. Equilibrio de las ocupaciones		**Factor 5. Equilibrio de las ocupaciones**	
Actividades de la Vida Diaria Vestirse, bañarse, alimentarse, higiene, movilidad en interiores y exteriores.	**Total/horas/ mes:**	**Actividades de la Vida Diaria** Vestirse, bañarse, alimentarse, higiene, movilidad en interiores y exteriores.	**Total/horas/ mes:**
Actividades Instrumentales de la Vida Diaria Cuidado de otros, crianza de hijos, cuidado de mascotas, preparación de alimentos, limpiar, cuidado del hogar, uso de aparatos de comunicación, manejo en la comunidad, transportación, mantenimiento de la salud, manejo de las finanzas, compras y prácticas religiosas	**Total/horas/ mes:**	**Actividades Instrumentales de la Vida Diaria** Cuidado de otros, crianza de hijos, cuidado de mascotas, preparación de alimentos, limpiar, cuidado del hogar, uso de aparatos de comunicación, manejo en la comunidad, transportación, mantenimiento de la salud, manejo de las finanzas, compras y prácticas religiosas	**Total/horas/ mes:**
Descanso y dormir Descanso, dormir, preparación para dormir.	**Total/horas/ mes:**	**Descanso y dormir** Descanso, dormir, preparación para dormir.	**Total/horas/ mes:**
Trabajo Trabajo remunerado, encontrar/mantener trabajo	**Total/horas/ mes:**	**Trabajo** Trabajo remunerado, encontrar/mantener trabajo	**Total/horas/ mes:**
Productividad Trabajo/ no remunerado, voluntariado, preparación y ajuste para la jubilación, educación, educación.	**Total/horas/ mes:**	**Productividad** Trabajo/ no remunerado, voluntariado, preparación y ajuste para la jubilación, educación.	**Total/horas/ mes:**
Recreación Actividades recreativas Estáticas: pasatiempos, artesanías, lecturas Actividad recreativas activas: deportes, viajes, excursiones Socialización: visitas, llamadas por teléfono, fiestas, correspondencia	**Total/horas/ mes:**	**Recreación** Actividades recreativas Estáticas: pasatiempos, artesanías, lecturas Actividad recreativas activas: deportes, viajes, excursiones Socialización: visitas, llamadas por teléfono, fiestas, correspondencia	**Total/horas/ mes:**
Satisfacción con el equilibrio actual de las ocupaciones	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Satisfacción con el equilibrio actual de las ocupaciones	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

INICIAL: ETAPA LABORAL		FINAL: ETAPA JUBILACION	
Factor 6.Numero de Nuevas Ocupaciones que reemplazaran a las laborales en la jubilación		**Factor 6.Numero de Nuevas Ocupaciones que reemplazaron a las laborales en la jubilación**	
Actividades de la Vida Diaria Vestirse, bañarse, alimentarse, higiene, movilidad en interiores y exteriores.	Total/ nuevas actividades planeadas:	**Actividades de la Vida Diaria** Vestirse, bañarse, alimentarse, higiene, movilidad en interiores y exteriores.	Total/ nuevas actividades realizadas:
Actividades Instrumentales de la Vida Diaria Cuidado de otros, crianza de hijos, cuidado de mascotas, preparación de alimentos, limpiar, cuidado del hogar, uso de aparatos de comunicación, manejo en la comunidad, transportación, mantenimiento de la salud, manejo de las finanzas, compras y prácticas religiosas	Total/ nuevas actividades planeadas:	**Actividades Instrumentales de la Vida Diaria** Cuidado de otros, crianza de hijos, cuidado de mascotas, preparación de alimentos, limpiar, cuidado del hogar, uso de aparatos de comunicación, manejo en la comunidad, transportación, mantenimiento de la salud, manejo de las finanzas, compras y prácticas religiosas	Total/ nuevas actividades realizadas:
Descanso y dormir Descanso, dormir, preparación para dormir.	Total/ nuevas actividades planeadas:	**Descanso y dormir** Descanso, dormir, preparación para dormir.	Total/ nuevas actividades realizadas:
Trabajo Trabajo remunerado, encontrar/mantener trabajo	Total/ nuevas actividades planeadas:	**Trabajo** Trabajo remunerado, encontrar/mantener trabajo	Total/ nuevas actividades realizadas:
Productividad Trabajo/ no remunerado, voluntariado, preparación y ajuste para la jubilación, educación.	Total/ nuevas actividades planeadas:	**Productividad** Trabajo/ no remunerado, voluntariado, preparación y ajuste para la jubilación, educación.	Total/ nuevas actividades realizadas:
Recreación Actividades recreativas Estáticas: pasatiempos, artesanías, lecturas Actividad recreativas activas: deportes, viajes, excursiones Socialización: visitas, llamadas por teléfono, fiestas, correspondencia	Total/ nuevas actividades realizadas:	**Recreación** Actividades recreativas Estáticas: pasatiempos, artesanías, lecturas Actividad recreativas activas: deportes, viajes, excursiones Socialización: visitas, llamadas por teléfono, fiestas, correspondencia	Total/ nuevas actividades realizadas:
Marque con una cruz la respuesta correspondiente			
		Causas que impidieron que realizara las nuevas ocupaciones planeadas ☐ Perdió el interés ☐ Problemas de salud ☐ Falta de recursos ☐ Mala organización del tiempo ☐ Falta de apoyo familiar ☐ Sustituyó esa actividad por otra ☐ Otra causa	
Satisfacción con la nuevas ocupaciones planeadas	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Satisfacción con la nuevas ocupaciones realizadas	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		Factor 7. Cambios Vitales durante la Jubilación	
		☐ Cambio de ciudad de residencia ☐ Cambio de estado civil ☐ Perdida de un familiar cercano ☐ Enfermedad	
		Factor8. Significado que los participantes le dieron Plan para la Jubilación	
		☐ Tuvo efectos positivos para su jubilacion ☐ Tuvo efectos negativos para su jubilacion ☐ No tuvo efectos para su jubilacion	