

Universidad Nacional de Mar del Plata - Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

Repositorio Kimelü

<http://kimelu.mdp.edu.ar/>

Licenciatura en Terapia Ocupacional

Tesis de Terapia Ocupacional

1998

Anticipación al retiro

Frechero, Mariela Luján

Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/975>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

1

ANTICIPACION AL RETIRO

Frechero, Mariela Luján
Vazquez, Rosana Edith

Licenciatura en Terapia Ocupacional

Facultad de Ciencias de
la Salud y Servicio Social



Universidad Nacional de
Mar del Plata
1 9 9 8

Biblioteca C.F.C.S. y S.S.	
Inventario	Signatura top
1326	
Vol	Ejemplar:
Universidad Nacional de Mar del Plata	

TESIS

Nombre: "Anticipación al Getiró"

8E

Autores: Frechoso, Mariana Lujón
Vazquez, Rosana Edith.

Integrantes del Jurado:

T.O. Mantero, Paula
Lic. Bellechea, Mónica
Lic. Monchetti, Alicia

Fecha de defensa: 5/4/89

Calificación: 7 (siete)

▶ INDICE

▶ Agradecimientos	3
▶ Dirección y asesoramiento	4
▶ Introducción	5
▶ Tema, problema y objetivos	7
▶ Primera parte. Marco conceptual	9
▶ Capítulo I.	10
— Antecedentes del problema.	10
— Investigaciones previas	10
— Programas a nivel nacional y municipal	13
▶ Capítulo II	17
— El retiro	17
— Situación de los jubilados y pensionados en Argentina	18
— Jubilados y pensionados del Partido de General Pueyrredón	23
— Régimen previsional vigente en la Municipalidad del Partido de General Pueyrredón	24
▶ Capítulo III	27
— Hacia una conceptualización de la ocupación	27
— El hombre y el trabajo	28
— El tiempo libre en el hombre	30
— Equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre	31
— Areas de la Performance Ocupacional que se ven afectadas ante el retiro.	32
— Trabajo y retiro	35
— Relación entre el retiro y el tipo de actividad laboral previa al mismo.	36
— Relación entre el retiro y el sexo de los retirados	37
— Tiempo libre y retiro	37
▶ Capítulo IV	42
— Expectativas de la ocupación luego del retiro.	42
— Satisfacción en el trabajo	44
▶ Capítulo V	47
— Terapia Ocupacional en Prevención Primaria	47
— Programas de Prejubilación	48
— Programas Universitarios de Adultos Mayores	52
— Rol del Terapeuta Ocupacional en un Programa de Prejubilación.	55

▷ Capítulo VI	59
— Variables de estudio, intervinientes y de atributo	59
— Definición de la variable de estudio	59
— Dimensionamiento de la variable de estudio	62
— Actividades de Productividad	63
— Actividades de tiempo libre	64
— Definición de la variables intervinientes	65
— Dimensionamiento de las variables intervinientes	66
▷ Segunda parte. Diseño metodológico.	68
▷ Tipo de estudio	68
▷ Población	68
— Muestra	69
▷ Método e instrumento de recolección de datos	69
▷ Procedimientos para la recolección de datos	69
▷ Procesamiento de datos	70
▷ Medidas estadísticas	70
▷ Tercera parte. Presentación de los resultados	72
▷ Interpretación	88
▷ Conclusiones	90
— Propuesta	92
▷ Bibliografía	96
▷ Anexo	102
▷ Firma de las tesistas.	

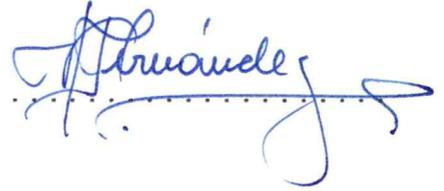
▶ A G R A D E C I M I E N T O S

A Verónica Fernández, directora de Tesis; Bettina Roumec, codirectora; Diana Scharowsky, asesora; Irene Martínez (Jefe de División) y colaboradores del Departamento Técnico de la Municipalidad del Partido de General Pueyrredón; Alejandro Buonarroti y Mabel Teruggi, asesores estadísticos; Jorge Ruocco, bibliotecario de la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social de la U.N.M.D.P.; Marcelo Vazquez, ilustrador gráfico, y a todos aquellos que nos brindaron su tiempo y colaboraron desinteresadamente con nosotras.

► DIRECCION Y ASESORAMIENTO

▷ Directora

Lic. Fernández, Verónica Anahí



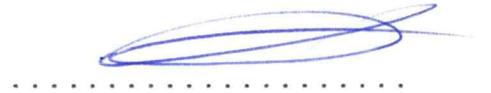
▷ Codirectora

T.O. Roumec, Bettina



▷ Asesora

Dra. Scharovsky, Diana



► INTRODUCCION

Aproximadamente a los sesenta años de edad, el ser humano enfrenta un hecho importante: la jubilación. La adaptación a esta etapa posiblemente dependa de las **expectativas** y actitudes que cada individuo tenga frente a la misma.

Es fundamental que se reconozca el valor intrínseco de esta etapa vital, dado por la recuperación del tiempo libre para realizar aquellas actividades, en ocasiones postergadas a causa del trabajo; la disponibilidad de sus tiempos, y la posibilidad de continuar dedicándose a buscar nuevas propuestas basadas en la elección y gratificación.

Pero frente al momento de plantearse el retiro de la actividad laboral es inevitable pensar en sus implicancias negativas, como pueden ser la disminución de los ingresos, la pérdida del rol de trabajador y del status económico y social que éste le brinda, sobredeterminado e influido por el contexto socio-histórico-económico-cultural.

Por tal motivo, la persona, con suficiente tiempo de anticipación debería ir pensando, tomando conciencia de que se producirán cambios importantes en su entorno familiar y social.

Así mismo, se deberían implementar políticas a través de organismos gubernamentales y no gubernamentales con programas de acciones centrados en la **promoción y protección de la salud y educación permanente**, que favorezcan la independencia, la participación, la realización personal y el mantenimiento de la calidad de vida de este sector social. El Terapeuta Ocupacional tiene en este momento un campo de acción, a través de sus incumbencias en el área de la prevención primaria, que lo compromete como agente de salud.

► BIBLIOGRAFIA

- Durante Molina, P. Pedro Tarrés, P. *Terapia Ocupacional en Geriatría: Principios y práctica*. Barcelona. Masson, 1998.
- Latorre, R. Proyecto de Ley. Ley Nacional de los Adultos Mayores. Marzo. 1998. (Cámara de Diputados de la Nación Argentina). *Gerontología Mundial*. Federación Internacional del Envejecimiento. Año 2. N° 2. Octubre-Noviembre de 1998.
- Sanchez, J. H. et al. *El jubilado ante su futuro: Plan de preparación a la jubilación*. Madrid. Narcea Ediciones; Empresa Nacional de Electricidad (E.N.D.E.S.A). 1991.

► T E M A. P R O B L E M A Y O B J E T I V O S

► T E M A

Expectativas de los prejubilados acerca de la ocupación (áreas de productividad y de tiempo libre) luego del retiro.

► P R O B L E M A

¿Cuáles son las expectativas de los prejubilados de la Municipalidad del Partido de General Pueyrredón , acerca de su ocupación luego del retiro?

► O B J E T I V O S

► G E N E R A L E S

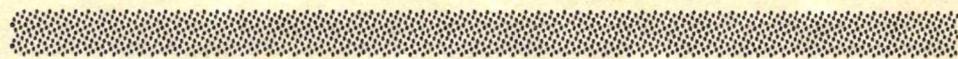
- Conocer las expectativas de los prejubilados de la Municipalidad del Partido de General Pueyrredón acerca de su ocupación luego del retiro.
- Reconocer si es necesario preparar a la población de estudio para la jubilación a través de un programa de prejubilación.

► E S P E C I F I C O S

- Determinar el grupo ocupacional de pertenencia del prejubilado.
- Estimar la satisfacción del prejubilado con el trabajo.
- Indagar el uso que hace el prejubilado de su tiempo libre actual.
- Identificar las expectativas del prejubilado en las áreas de productividad y tiempo libre luego del retiro.

- Indagar el interés del prejubilado en preparar la jubilación a través de un programa de prejubilación.
- Establecer si existe relación entre (las expectativas de la ocupación de los prejubilados luego del retiro) y (el grupo ocupacional de pertenencia).
- Establecer si existe relación entre las expectativas de la ocupación de los prejubilados luego del retiro, (y la satisfacción en el trabajo).
- Establecer si existe relación entre las expectativas de la ocupación de los prejubilados luego del retiro y (el uso que hacen de su tiempo libre actual).
- Establecer si existe relación entre las expectativas de la ocupación de los prejubilados luego del retiro y (el interés en prepararse para la jubilación).

PRIMERA PARTE



Marco Conceptual

▶ C A P I T U L O I

▶ ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

▶ INVESTIGACIONES PREVIAS

Consultadas las bases de datos *Medline*, y *OT Bib Sys* de The American Occupational Therapy Foundation, hallamos que la mayoría de las investigaciones realizadas en relación con nuestro tema de estudio, se han llevado a cabo con poblaciones de individuos ya retirados; y que los preretirados constituyen una población escasamente estudiada.

Hanz Jonson, Gary Kielhofner y Lena Borell(1) realizaron una investigación acerca del proceso de retiro en 32 trabajadores de 63 años, de las afueras de Estocolmo, Suecia. El objetivo de la misma fue conocer cómo las personas mayores anticipan su retiro.

Fundada en el Modelo de la Ocupación Humana, apunta a proveer una conceptualización basada empíricamente, de cómo las personas entran y hacen transiciones, hacia el rol ocupacional de retirado.

Dicho estudio se realizó a través de entrevistas semiestructuradas, en las cuales los participantes narraron sus historias acerca del trabajo y el retiro. Para el análisis de las mismas, se utilizaron las tres formas narrativas de Gergen y Gergen (1983,1988):

- narración progresiva, en la cual la vida mejora
- narración de estabilidad, en la cual la vida permanece igual
- narración regresiva, en la cual la vida empeora.

También examinaron en detalle cómo estaban constituidas las narraciones, cómo la vida pasada se relacionaba con el futuro

esperado, y cómo los participantes incluían el retiro al narrar sus propias historias de vida.

Conclusiones: Al examinar cómo los participantes elaboraron sus narraciones volitivas, se identificaron factores internos y externos, como por ejemplo: las leyes, regulaciones, condiciones económicas, condiciones familiares, la interpretación de la experiencia laboral, la anticipación de reemplazar la experiencia laboral en el retiro y la **actividad actual fuera del trabajo**, que sirven para perfilar cómo los participantes narraron su futuro como retirados.

El anticipar el retiro a través de narraciones de estabilidad, progresivas o regresivas, comienza con cómo la persona experimenta e interpreta el trabajo(*). El problema central que se observó, es el de cómo se va a reemplazar el tiempo de trabajo con otra actividad. Esto parece que tiene menos que ver con establecer roles, que con crear una nueva rutina, es decir, los participantes parecieron más preocupados por el "hacer" que con su "identidad".

Finalmente, este estudio sugiere que el proceso de retiro es complejo, donde muchos factores individuales y del medio influyen en los cambios cualitativos como en los cuantitativos.

La pregunta que queda es, ¿qué influencias tendrán estas narraciones sobre el retiro, en los procesos de retiro actuales? Es decir, ¿cómo diferirán en su adaptación al retiro, los participantes que contaron narraciones de estabilidad,

(*) Jonson, Kielhofner y Borell, en el análisis de su investigación, valoran la interpretación del trabajo como negativa o positiva, según la confluencia de varios factores tales como, contacto social y camaradería, el ser parte de un todo, el uso de las capacidades y el conocimiento, el tener sus propios ingresos, el ser productivo y el tener una estructura externa.

Entendemos por interpretación en el trabajo como la satisfacción o no en el mismo. En base a esto, seleccionamos para nuestra investigación la "satisfacción en el trabajo" como variable interviniente, de acuerdo con la Teoría de los dos factores de Herzberg.

progresivas o regresivas? También será importante analizar cómo los eventos de la vida actual (incluidos enfermedad y discapacidad) interactuarán durante el retiro con estas narraciones.

Dado que este estudio, es la primera parte de una investigación longitudinal y cualitativa de una cohorte de preretirados, será posible entonces explorar estas cuestiones.

Este estudio subraya el hecho de que a pesar de haber ciertas decisiones que tomar en relación al proceso de retiro, el retiro en sí mismo (incluido cuándo retirarse) no es a menudo una decisión personal del trabajador. Más bien, un número de fuerzas del medio que si bien no determinan, influyen poderosamente en la decisión de cuándo retirarse. Esto, por supuesto, puede variar en ocupaciones o sociedades donde no existe un control de la edad obligatoria para el retiro. Pero de todas formas, muchos factores externos a la persona, así como también factores internos, como la pérdida de la energía y la habilidad, enfermedades crónicas, problemas financieros, etc., continuarán dando forma y a veces controlando la decisión de retirarse.

Más allá del retiro en sí, la anticipación volitiva y las elecciones se vuelven experiencias, y la persona deberá emprender sus nuevos hábitos y roles, que constituirán las rutinas de la vida diaria.

Mishra, S.(2), en su estudio sobre actividades de tiempo libre y satisfacción de vida en la edad madura, mostró la asociación existente entre ambas variables. Los resultados de la investigación mostraron que había una asociación estadística significativamente positiva entre la satisfacción de vida de los retirados y su forma de involucrarse en actividades ligadas con la religión y actividades familiares o del hogar; mientras que la interacción de los retirados con los miembros de la

familia, vecinos y parientes, no tenía influencia sobre la satisfacción de vida de los mismos.

Smith N., R., Kielhofner, G., y Watts, J., H.(3) investigaron la relación entre el subsistema de volición, el patrón de actividad y la satisfacción de vida, en 80 individuos mayores.

Se aplicó un cuestionario ocupacional para medir el subsistema de volición (incluyendo intereses, valores y causalidad personal) y el patrón de actividad.

Los registros del cuestionario ocupacional fueron comparados con las medidas de satisfacción de vida.

Los resultados del estudio identificaron varios aspectos de la ocupación de los individuos que estaban relacionados con sus niveles de satisfacción de vida.

El hallazgo más importante fue una correlación positiva entre el grado de intereses, valores y causalidad personal en la ocupación, y la satisfacción de vida.

Además, se encontró que el tiempo utilizado para el trabajo y el tiempo libre, se correlacionaba más altamente con altos niveles de satisfacción de vida, que el tiempo utilizado para tareas del diario vivir y de descanso.

De acuerdo con los resultados del estudio, los autores concluyen que la **Terapia Ocupacional puede mejorar o aumentar la satisfacción de vida de las personas mayores, haciendo hincapié en los intereses, valores, causalidad personal, trabajo y tiempo libre en sus programas de tratamiento.**

► PROGRAMAS A NIVEL NACIONAL Y MUNICIPAL

Consultadas las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (A.F.J.P.): Máxima, Consolidar, Previnter, Previsol, Orígenes, Arauca Bit, Ethika, Siembra y Nación, de la ciudad de

Mar del Plata, hallamos que ninguna de las citadas realiza cursos, seminarios o programas de preparación para la jubilación para sus afiliados, cuyo contenido se basa fundamentalmente en las áreas de productividad y tiempo libre luego del retiro, de acuerdo con lo planteado en el presente trabajo de investigación.

Cabe destacar que de acuerdo con lo establecido por la Ley N° 24241(4), (sancionada el 23 de septiembre del año 1993 y que rige a partir del 15 de julio de 1994), las A.F.J.P. tienen por único y exclusivo objetivo administrar un solo fondo de jubilaciones y pensiones, y el otorgar los beneficios de las prestaciones del Régimen de Capitalización Individual (la jubilación ordinaria, anticipada y postergada; retiro por invalidez, y pensión por fallecimiento del afiliado en actividad o del beneficiario).

(Además no podrán formular ofertas complementarias fuera de su objetivo, ni acordar sorteos, premios u otras formas que implicaran un medio de captación indebida de afiliaciones,

El Honorable Consejo Deliberante de la Municipalidad del Partido de General Pueyrredón, sancionó con fuerza de Ordenanza, la aprobación de un Programa Prejubilatorio para el Personal de la Administración Central y sus Entes Descentralizados del Partido de General Pueyrredón(5).

Este programa apunta a solucionar y a suplir las falencias, que a partir de la jubilación se plantean (por ejemplo: reducción de ingresos, aumento del tiempo libre, entre otros), otorgando dos herramientas importantes: un régimen de franquicias horarias para permitir una adaptación gradual a la nueva situación laboral pasiva, y un régimen de trabajos y tareas grupales y comunitarias que faciliten la reinserción del agente prejubilable en su nuevo rol social, y lo hagan sentir útil y valorado en su nuevo entorno. La planificación y la red de actividades correspondiente a este régimen de tareas, estará a cargo del Departamento de

Adultos Mayores dependiente de la Subsecretaría del Menor, la Familia, la Tercera Edad y Discapacitados, de la Secretaría de Calidad de Vida, en forma conjunta con la Subsecretaría de la Función Pública dependiente de la Secretaría General.

En la actualidad dicho programa se encuentra en tratamiento en el Honorable Consejo Deliberante, en la comisión de Salud Pública, con el N° de expediente 1276-5-95.

Con fecha 4 de septiembre de 1998, a través del Departamento Técnico de la Municipalidad del Partido de General Pueyrredón, se nos informó que no se consideró procedente darle curso a dicho programa, motivo por el cual se ha archivado.

► REFERENCIAS

(1) Jonsson, H. Kielhofner, G. Borell, L. Anticipating Retirement: The Formation of Narratives Concerning an Occupational Transition. *The American Journal of Occupational Therapy*. January 1997. Vol 51. N° 1. pp. 49-56.

(2) Mishra, S. Leisure Activities and Life Satisfaction in Old Age: A Case Study of Retired Government Employees Living in Urban Areas. *Activities, Adaptation and Aging*. New York. 1992. Haworth Pr. Volume 16. Issue 4. p.p. 7-26.

(3) Smith, N. R. Kielhofner, G. Watts, J. H. The Relationships between volition, activity pattern and life satisfaction in the elderly. *The American Journal of Occupational Therapy*. United States. 1986 Apr; 40 (4). p.p. 278-283.

(4) Ley N° 24241. *Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones*. Sancionado el 23 de septiembre de 1993, y con vigencia a partir del 15 de julio de 1994.

(5) Municipalidad del Partido de General Pueyrredón. Departamento Ejecutivo. *Programa prejubilatorio para el personal municipal*. Expediente N° 16534-3-97. Mar del Plata, 5 de septiembre de 1997.

▶ CAPITULO II

▶ EL RETIRO

A medida que el ser humano envejece, ve acercarse el momento en que debe retirarse de la actividad laboral, hecho que resulta trascendental en su vida, ya que constituye un acontecimiento, un proceso y una institución social(1).

"Un **acontecimiento**, en tanto que esa es la forma en que la mayor parte de los jubilados lo experimentan. Cuando se produce este acontecimiento, sobreviene un cambio fundamental en sus roles, actividades y ciclos vitales.

Se puede considerar al retiro, como un **proceso**, porque tiene una continuidad y se mantiene a través del tiempo.

Finalmente, el retiro como una **institución social**, se refiere a todo el cuerpo de costumbres, prácticas, comportamientos y organizaciones que giran alrededor de los acontecimientos y los procesos de la cesación del trabajo, que se produce en forma tardía en el ciclo de la vida."

El hombre por medio del trabajo desempeña roles que le proporcionan status, forma parte de la población activa, participa en la economía nacional, y obtiene los medios para dar bienestar a su familia(2). Esto se enmarca, dentro de una sociedad que se estructura en base a las edades como criterios que demarcan funciones sociales y roles; donde la cultura subyacente revaloriza lo juvenil, lo bello, el dinamismo y la velocidad, que resalta lo vital como productivo, independiente y autónomo; donde el trabajo se presenta como la forma básica de ser y de estar en el mundo, el consumo y la actividad como las maneras de presentarse socialmente. Sin embargo, no todas las personas cuentan con las mismas posibilidades de acceso al

consumo, pero si todos tienen la necesidad de los demás para mantenerse o desarrollarse, y lo más importante aún es que lo que ésta sociedad ofrece a los mayores no necesariamente coincide con sus intereses, valores y expectativas(3).

No obstante es fundamental en esta etapa de la vida que las personas se mantengan activas, con confianza en sí mismas e independientes, con el propósito de lograr mantener la calidad de vida, en el seno de sus propias familias y comunidades, siendo reconocidas como parte integrante de la sociedad.

► SITUACION DE LOS JUBILADOS Y PENSIONADOS EN ARGENTINA

∇ Dado que en este trabajo nos planteamos conocer las **expectativas de la ocupación luego del retiro**, a continuación expondremos los datos de un estudio que contextualizan a los jubilados y pensionados en la sociedad argentina. ∇

En el año 1991 el Instituto Gallup de Argentina, realizó una investigación(4) encomendada por el Dr. Rodolfo Alejandro Diaz del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del Instituto Nacional de Previsión Social, que permitió conocer la situación, los deseos y las necesidades de los jubilados y pensionados de nuestro país.

Los datos obtenidos permitieron detectar y analizar las características de la población pasiva, el perfil demográfico, la estructura de recursos de que disponen, condiciones del macro ambiente, fuentes de ingreso, integración familiar y social, cobertura de salud, áreas prioritarias de consumo, acceso a los servicios sociales, nivel cultural, grado de participación y satisfacción, opiniones sobre el sistema jubilatorio y

expectativas.

La muestra base representa a los jubilados y pensionados dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Subsecretaría de Seguridad Social, y fue tomado en: Capital Federal, Gran Buenos Aires, provincia de Buenos Aires, Córdoba, Tucumán, Mendoza y Rosario.

La cantidad de jubilados y pensionados residentes en éstas áreas, representa aproximadamente el 70% del total de jubilados y pensionados comprendidos en el sistema.

El método utilizado por el Instituto Gallup de Argentina, fue el probabilístico polietápico, que consiste en un sorteo de localidades, manzanas, viviendas y personas a ser entrevistadas.

Trescientos puntos de muestreo fueron seleccionados matemáticamente dentro de las zonas incluidas en el muestral. El tamaño de la muestra fue de 1531 casos.

Se trató de una encuesta domiciliaria, de 154 preguntas con entrevistas de una hora y media promedio de duración.

Con respecto al Perfil Demográfico se detectó que el 64% de los encuestados era jubilado, y el 32% pensionado. El 4% restante era jubilado y pensionado.

El 53% de jubilados y pensionados son hombres, y el 47%, mujeres.

Con respecto a la última actividad realizada antes del retiro se detectó que el 29% había sido obrero calificado, el 17% empleado, el 14% obrero no calificado, el 8% comerciante, el 3% empresario y el 1% profesional. En este aspecto, debe destacarse que el 27% eran amas de casa. El 75% había trabajado en el sector privado y el 24% en el sector público.

En cuanto a la edad en que obtuvieron el beneficio de la jubilación, el 30% de los hombres y el 14% de las mujeres lo hicieron antes de alcanzar la edad legal, es decir 60 y 55 años respectivamente.

Tres de cada cuatro jubilados encuestados manifestó percibir menos de A1.500.000 (\$150 actuales) en el momento de la encuesta. Un número similar de pensionados (76%) dijo cobrar menos de A1.200.000 (\$120 actuales). Sólo el 8% de los jubilados y el 3% de los pensionados percibía un beneficio mayor de A2.500.000 (\$250 actuales). El 61% de los jubilados y pensionados entrevistados manifestó contar con algún ingreso adicional, mientras que el 39% restante sólo posee su beneficio previsional. De ese 61% que tiene una fuente de ingreso adicional, el 11% es por otro trabajo, el 21% por jubilación o pensión del cónyuge, el 30% por ayuda de familiares, el 1% por ahorro en dólares, el 1% por plazo fijo, el 4% caja de ahorro y el 4% por otros medios. La proporción de encuestados que son ayudados aumenta entre las mujeres, las personas de más de 71 años, las amas de casa y los viudos.

En cuanto al cambio de situación económica luego de jubilarse o ser pensionado, las cifras son concluyentes: 8 de cada 10 encuestados percibe un deterioro. Las causas del mismo se dividen en forma pareja: 28% problemas económicos del país, 30% la condición de jubilado en particular y 30% ambos factores. En cuanto a las dificultades para cubrir sus necesidades el 25% mencionó en primer término el rubro alimentación, el 22% los medicamentos y otro 22% los impuestos y servicios. La vivienda fue el rubro que menos dificultades les presenta a los entrevistados para cubrir (51%).

El 72% de los entrevistados manifestó utilizar los servicios del Instituto Nacional de Servicios de Seguridad para Jubilados y Pensionados (INSSJP), y el 28% restante no utilizarlo. El PAMI (medicina y medicamentos) es el servicio más utilizado por los entrevistados (71%).

Con respecto a la percepción de su estado de salud el 47% expresó que su salud era buena (9% muy buena, y 38% buena), el

40% la evaluó como regular y sólo el 13% la vió como mala (11% mala y 2% muy mala).

Con respecto al trabajo el 14% de los entrevistados manifestó trabajar. De los que trabajan, el 70% dijo hacerlo por necesidad, el 10% porque le gusta y el 19% por ambas razones. De quienes no trabajan, el 56% manifestó que necesitaría trabajar, y el 44% que desearía hacerlo.

Con respecto a la utilización del tiempo libre, el 79% de los entrevistados dijo que sus salidas y distracciones habían disminuído desde el retiro. El 81% manifestó además, que se divierte menos que hace 10 o 15 años. Con respecto a las actividades desarrolladas en los últimos tres meses, el 66% dijo asistir a reuniones familiares, el 62% pasear al aire libre, y el 62% escuchar música. Un 6% va al cine, otro 6% hace deportes, un 5% va a museos y exposiciones, un 4% asiste a cursos y conferencias, otro 4% va al teatro y un 2% realiza actividades políticas. Entre las actividades preferidas por los entrevistados, el 14% eligió pasear al aire libre, otro 14% asistir a reuniones familiares, un 11% escuchar música y un 8% turismo. Sólo el 1% eligió la actividad política. Al analizar los resultados del uso del tiempo libre se advirtieron algunas diferencias. Las mujeres y los mayores de 70 años prefieren reunirse con familiares en primer lugar, y los hombres y los menores de 70 años eligen salir a caminar y pasear al aire libre con mayor énfasis.

Con respecto al estado de ánimo, el 49% de los entrevistados mostró preocupación por la posibilidad de tener que ir a una institución geriátrica, y el 46% por quedarse solos y sin amigos. El 81% manifestó que la relación con amigos y familiares se mantuvo igual desde el retiro, un 9% dice que mejoró y otro 9% que empeoró. La mayoría dice ver a sus amigos y familiares con la misma frecuencia que antes.

Con respecto al sistema jubilatorio argentino, la evaluación de los jubilados es negativa. El 41% dijo que era mala o muy mala, el 28% regular y sólo un 11% buena o muy buena. Un 20% dijo no saber o no querer contestar.

Con respecto a la jubilación se formularon preguntas sólo para jubilados referidas a los motivos por los cuales se jubilaron, los cambios producidos en su vida al obtener este beneficio y sus sentimientos respecto al mismo. El 57% dijo haberse jubilado porque la edad los obligaba, el 21% por su estado de salud, el 13% porque deseaba descansar y el 9% por otras razones. El 65% dijo que su vida cambió mucho o bastante luego de jubilarse, contra un 35% para el que cambió poco o nada. El 60% dijo desear jubilarse en los últimos años en que trabajó. El 40% dijo que no lo deseaba. Un 64% dijo que se sintió alegre o muy alegre al recibir la noticia de su jubilación, contra un 36% que indicó haberse sentido poco o nada alegre.

En cuanto a los jubilados y la familia, los datos indican que el 76% de los entrevistados vive con la familia, y un 47% además, conserva la condición de jefe de familia ya que vive con su cónyuge o con su cónyuge y sus hijos. Un 30% de los jubilados y pensionados que disponen de otros ingresos además del beneficio previsional, manifestó que estos provienen de ayuda de familiares. Un 89% dijo que sus relaciones con la familia se mantuvieron igual (80%) o mejoraron (9%) luego de jubilarse. El 77% ve a sus familiares con igual o mayor frecuencia que antes de jubilarse. Finalmente, debido al importante grado de contención familiar, se halló que el 65% de los entrevistados considera ser muy o bastante feliz. Hace ya bastante tiempo se venía afirmando que en Argentina los mayores son abandonados y olvidados por su familia, y que además sufren el aislamiento y la incomprensión de los más jóvenes de su clan. Sin embargo, los resultados de esta investigación evidencian que en este país los ancianos están

contenidos por sus familias.

▷ JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL PARTIDO DE GENERAL PUEYRREDON(5)

Según un estudio realizado por el Ministerio de Educación desde la Facultad de Humanidades de la U.N.M.D.P. en el período 1992-1994, el Partido de General Pueyrredón contaba con 52.285 personas, aproximadamente, entre jubilados y pensionados, que constituían el 17% de la población inactiva. El 66% de los jubilados y pensionados residentes en la ciudad tenía 65 años y más. De ese total, 2/3 pertenecía al segmento denominado *no pobres*, mientras que el 32% de los jubilados aparecía como *pobres bajo línea* o de bajos ingresos (vulnerables).

Muchos de los jubilados contaban con viviendas adecuadas como consecuencia de haber tenido cierta capacidad de ahorro cuando eran activos, pero sus ingresos actuales eran reducidos como consecuencia de los bajos haberes jubilatorios.

Sin embargo la demanda de servicios sociales se refería básicamente a la vivienda y a la atención de la salud.

Con respecto al trabajo, distribuyéndolo por grupo de edad se observaron porcentajes muy significativos de activos entre los adultos de 19 a 64 años, y muy reducidos a partir de los 65 años (edad del retiro).

En cuanto al asalariamiento, se halló que tiende a disminuir luego de los 44 años, en tanto que a partir de los 65 años predomina el cuentapropismo.

Con respecto a la población de estudio, tomada para este trabajo, cabe destacar que luego del retiro la misma goza de condiciones socioeconómicas más favorables, en relación al grupo

de jubilados no municipales que en su vida laboral activa se desempeñaron en trabajos en relación de dependencia.

El haber mensual de la jubilación ordinaria calculada por servicios en relación de dependencia, es el equivalente al setenta (70) por ciento de la remuneración asignada al cargo de que era titular el afiliado a la fecha de cesar en el servicio, o en el cargo de mayor jerarquía que ha desempeñado(6).

Si el afiliado continúa en actividad durante tres años más luego de haber alcanzado los requisitos para la jubilación (60 años de edad y 35 años de servicios), el haber jubilatorio se incrementa al setenta y cinco (75) por ciento de la remuneración percibida hasta el momento del cese de la actividad laboral; y si el afiliado continúa en actividad durante cinco años más el haber se incrementa al ochenta (80) por ciento.

Una vez recibido el beneficio de la jubilación, los jubilados utilizan los servicios médico-asistenciales del Instituto de Obra Médico Asistencial (I.O.M.A.). Además el Departamento de Turismo les ofrece viajes a diferentes puntos del país a bajo costo, con pagos mínimos y financiados. Otro beneficio con el que cuentan los jubilados municipales, es la posibilidad de acceder a créditos personales a través del Banco de la Provincia de Buenos Aires.

▷ REGIMEN PREVISIONAL VIGENTE EN LA MUNICIPALIDAD DEL PARTIDO DE GENERAL PUEYRREDON

El personal de la administración municipal del Partido de General Pueyrredón está afiliado al régimen previsional de la Provincia de Buenos Aires. Dicho régimen está incluido dentro del sistema actual de política previsional de la República Argentina.

El régimen se rige por el Decreto ley 9650/80 ordenado por el Decreto 600/94, en virtud de sus numerosas modificaciones(7).

Las prestaciones que esta ley concede son:

- *Jubilación ordinaria*
- *Jubilación por invalidez*
- *Jubilación por edad avanzada*
- *Pensión*

En cuanto a la jubilación ordinaria, que es la prestación en la que se encuadran nuestros sujetos de estudio, (Artículo 24 y siguientes), establece que tendrán derecho a la misma: los afiliados que acrediten como mínimo 22 años de servicios, con aportes en uno o más regímenes jubilatorios comprendidos en el sistema de reciprocidad mínimo y que reúnan la condición de haber cumplido 60 años de edad y 35 años de servicios.

Se establecen límites de edad y servicios diferenciales en el caso de tareas insalubres, personal artístico y docente.

► REFERENCIAS

(1) Cfr. Reichel, W. *Aspectos clínicos del envejecimiento*. Librería "El Ateneo" Editorial. 1981. p. 399.

(2) Langarica Salazar, R. *Gerontología y Geriatria*. Interamericana. México. 1987. p. 66.

(3) Yuni, J. *Situación y Perspectivas de los Programas Universitarios para Mayores en la Argentina*. X Encuentro Nacional de Departamentos y Programas Universitarios para Adultos Mayores. Material proporcionado por la Secretaría de Extensión de la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. U.N.M.D.P. 1998.

(4) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Instituto Gallup de Argentina. *Investigación sobre la situación de jubilados y pensionados: Informe condensado*. Buenos Aires. 7 de agosto de 1991.

(5) Ministerio de Educación. *Estudio sobre condiciones de vida de la población de Mar del Plata. Partido de General Pueyrredón*. Facultad de Humanidades. U.N.M.D.P. 1992-1994. p.p. 1-5, 12, 45-49, 67, 69-70, 72, 106, 136.

(6) Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires. *Régimen Previsional de la Provincia de Buenos Aires. Decreto Ley 9650/80 y modificaciones*. Texto ordenado Decreto 600/94. Marzo 1994.

(7) *Ibíd.* p.p. 10-12.

▶ CAPITULO III

▶ HACIA UNA CONCEPTUALIZACION DE LA OCUPACION

Dado que nuestro tema de estudio es "Expectativas de la ocupación luego del retiro", conceptualizaremos a la **ocupación**, intentando comprender el significado que la misma tiene, en la vida humana.

Clark, et al (1991)(1), han definido a la **ocupación** como una parte sustancial, cultural y personal del significado de la actividad en la cual los seres humanos se comprometen y que puede ser nombrada en el léxico de las culturas. Según la A.O.T.A. (1995)(2) las ocupaciones son las actividades que ordinaria y familiarmente hace la gente todos los días, que contribuyen a organizar sus vidas en términos de tiempo, y a darle significación a su existencia como seres humanos. Dichas actividades se organizan en torno a roles o en términos de A.V.D., trabajo-productividad y juego-tiempo libre.

La ocupación de un individuo, comprende la combinación singular e individualizada de actividades; e integra las habilidades personales, la motivación y las metas, que hacen posible el desempeño de un rol(3). Cada uno, le asigna un significado propio, que está influenciado por sus experiencias de vida, sus roles, sus intereses, sus antecedentes culturales, su edad, y también por el contexto de situación en el cual la actividad sucede.

Por su parte Yerxa(4) observó que la participación en la ocupación produce un efecto que orienta hacia la percepción real de uno mismo desde el punto de vista físico, psicológico y social. A través de la autoconfrontación que surge de dicha participación, es posible valorar el autodomínio y el

funcionamiento ocupacional.

El psiquiatra Adolf Meyer (1922)(5), fue uno de los primeros en mencionar el rol de la ocupación en el proceso de adaptación de un individuo, y enunció tres principios generales que se ubicaron dentro de la base filosófica de Terapia Ocupacional: a) la vida requiere de un proceso continuo de adaptación; b) frecuentemente la enfermedad y la discapacidad interrumpen este proceso; y c) las personas resuelven sus problemas de adaptación a través del compromiso en la ocupación, y que además influye favorablemente en la salud.

Sckkade y Schultz (1992)(6) encontraron que la **ocupación** y la **adaptación** están tan sinérgicamente interrelacionadas, que utilizan el término **Adaptación Ocupacional** para referirse a cómo la ocupación y la adaptación se integran en un fenómeno interno único en el individuo. El compromiso en la ocupación dirige el proceso adaptativo a través del cual ocurren los cambios en el funcionamiento ocupacional. Recíprocamente, un estado adaptativo de funcionamiento ocupacional, se incrementa a través del compromiso en los contextos de autovaloramiento, trabajo-productividad y juego-tiempo libre.

Por todo lo anteriormente mencionado, y como futuras Terapistas Ocupacionales, se nos plantea la necesidad de incentivar y guiar a los preretirados, para que puedan planificar con anticipación el compromiso en ocupaciones luego del retiro, con el propósito de mantener y/o mejorar la calidad de su existencia en la vida diaria, donde desempeñarán su rol de jubilados.

► EL HOMBRE Y EL TRABAJO

No es el objetivo central de este apartado discernir sobre las condiciones actuales del hombre en relación al trabajo. Daremos una perspectiva general que permita analizar posteriormente las

consecuencias ocasionadas por el retiro bajo estas condiciones.

Históricamente el trabajo (remunerado) ha sido una actividad de interés central en la vida de las personas(7).

"A diferencia de otros modelos societales en los que el tiempo libre era privilegio de clases altas y el trabajo patrimonio de subalternos y esclavos, en occidente se ha desarrollado lo que Weber denomina el "activismo intramundano", una ética que plantea como camino para la realización personal el trabajo productivo sostenido"(8).

El trabajo, además de ser fuente de ingreso, proporciona a los hombres un sentido de **independencia**, de **autosuficiencia**, y de **identidad**(9). No obstante, estos aspectos inherentes al hombre se ven favorecidos también con un buen uso del tiempo libre.

En las sociedades actuales, el trabajo actúa como una **institución social**, al igual que el retiro (como se mencionó en el capítulo precedente), debido a que es un instrumento de organización, regulación y control social, y al mismo tiempo es un instrumento de regulación y equilibrio de la personalidad. El trabajo, dentro de un marco institucional, ofrece asimismo un elemento de seguridad, identidad social y personal, inserción social y pertenencia(10).

El trabajo no sólo ocupa el tiempo de las personas, sino que además configura sus vidas: horarios, costumbres, vacaciones, y todo esto afecta a la ordenación de las conductas, en relación principalmente a la función laboral que desempeñan los individuos como miembros de los diversos grupos sociales. A su vez, el trabajo está condicionado por la clase social a la que se pertenece, lo que lo convierte en doble estructurador de las conductas(11).

Así, el trabajo como actividad, confiere al hombre su condición o **status social**. Se plantea entonces un vínculo entre el trabajo que realiza el hombre y su grupo social(12).

El trabajo proporciona además un **status económico**. En las sociedades occidentales modernas, el trabajo no sólo provee las bases económicas de las sociedades y de cada uno de sus miembros, sino que es también el centro de sus valores básicos y de su cosmovisión. El trabajo es objeto no sólo de la economía sino también de la cultura. (Kohli, 1985)(13).

► EL TIEMPO LIBRE EN EL HOMBRE

El tiempo libre, puede ser categorizado como un tiempo secundario, diferenciado de otro tiempo(14). Es aquel que resta luego del trabajo, del descanso y de las obligaciones familiares y sociales. Constituye un potencial de tiempo que puede ser llenado con libertad por el individuo, contrariamente al tiempo de trabajo, sometido a una organización, a exigencias y horarios(15).

J. Dumazedier, sociólogo francés, lo define funcionalmente como "el conjunto de actividades a las que el individuo puede consagrarse sea para descansar, divertirse o desarrollar su participación social voluntaria, su información o su formación, luego de haberse liberado de todas sus obligaciones laborales, familiares o sociales". De acuerdo a esta definición, el tiempo libre está englobado fuera de cualquier tipo de compromiso. Dicho autor afirma que el tiempo libre trae aparejado liberación o placer(16).

Para Jean Riviére "el tiempo libre consiste en una acción, que crea las condiciones que permiten a todo individuo ejercer una iniciativa personal en un contexto social, donde puede satisfacer sus intereses y concentrar sus esfuerzos de una manera organizada y creativa". Dicha autora considera que el tiempo libre guarda relación con la expresión de la personalidad del individuo y

describe tres funciones esenciales: **descanso, diversión y desarrollo de la personalidad**(17).

El comportamiento ante el tiempo libre, responde por una parte a las necesidades individuales y al sentido de gratificación que cada persona asigna a las diferentes actividades. Por otra parte responde a las alternativas de exploración y a la forma particular de interacción, relacionada al medio sociocultural en el cual se halla inmersa la persona(18).

► **EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y EL TIEMPO LIBRE**(19)

La contribución de un **equilibrio** entre el trabajo y el tiempo libre a la salud y al bienestar de la persona, es una aseveración de sentido común en el conocimiento diario, como así también en Terapia Ocupacional. El equilibrio de las **ocupaciones** en la vida diaria para la salud, la adaptación, la satisfacción de vida, y el sentido de bienestar, son los temas centrales en la ciencia ocupacional. La centralidad de este equilibrio ya había sido asumida y fuertemente enraizada en el conocimiento cotidiano cuando la profesión de Terapia Ocupacional se fundó en 1917. Así, su incorporación en la filosofía de Terapia Ocupacional parecería una extensión lógica del sistema de creencias culturales corrientes.

El impacto de la industrialización sobre el trabajo y el tiempo libre se sintió en tres áreas principales de la vida diaria. Primero, el trabajo y el tiempo libre tenían lugar en diferentes espacios físicos y ambientes. Las vidas de los trabajadores se dividían entre el tiempo de producir ingresos y el tiempo familiar. Pero a medida que el trabajo fue sacado de los hogares y centralizado en las fábricas, el día de los trabajadores se volvió segmentado en horas de trabajo y horas de tiempo libre.

llevadas a cabo en diferentes lugares. Así los hogares y las familias se convirtieron en los lugares de tiempo libre. Segundo, el trabajo y el tiempo libre comenzaron a oponerse, en lugar de complementarse entre sí. En vez de ser en momentos indistinguibles, el trabajo era algo a lo que uno concurría y por el que uno dejaba de lado la libertad, mientras que el tiempo libre era referido como el placer que se experimentaba después de las horas laborales. Tercero, el trabajo y el tiempo libre se desarrollaron en experiencias separadas para hombres y mujeres; el trabajo remunerado de las mujeres generalmente estaba restringido al período entre la niñez y el casamiento, los hombres continuaban con el trabajo pago durante toda su vida adulta.

Otro aspecto de la industrialización sobre la vida diaria que persiste hoy es la redistribución del tiempo entre el trabajo y el tiempo libre. Además hubo un aumento en el tiempo que se estaba en el trabajo, siendo que una de las tesis de la industrialización era que eventualmente habría más tiempo libre para todas las clases de la sociedad. El aumento de la productividad en el último cuarto de siglo, no ha llevado a un incremento del tiempo libre.

El contexto sociocultural corriente del tiempo libre es uno en el cual hay escaso tiempo en la medida que aumentan las horas de trabajo en respuesta a los costos de vida, incluyendo los costos del tiempo libre, y sus bienes materiales.

► AREAS DE LA PERFORMANCE OCUPACIONAL QUE SE VEN AFECTADAS ANTE EL RETIRO.

Según la tercera edición de la Terminología Uniforme de Terapia Ocupacional (AOTA,1994)(20), las áreas de la performance ocupacional, son las categorías generales de la actividad humana

que son normalmente parte de la vida cotidiana. Dichas categorías son las actividades de la vida diaria, las actividades de trabajo y producción y las actividades de juego y tiempo libre.

La función en las áreas del desempeño es el interés principal de la Terapia Ocupacional.

La categorización de las actividades específicas en cada una de las áreas del desempeño se basa en lo que se considera "normal" y no intenta denotar que un individuo en particular caracteriza a las actividades personales de la misma manera que otro. Los profesionales de Terapia Ocupacional deben admitir las diferencias individuales, y así documentar el patrón singular del individuo que se está asistiendo, en lugar de forzar el patrón "normal" sobre él. Por ejemplo, debido a la experiencia ó cultura, un individuo en particular podría pensar en la administración del hogar como una tarea de las AVD en vez de "actividades de trabajo y productividad".

Con el retiro se producen cambios en las áreas de desempeño ocupacional de las personas, que varían singularmente de un individuo a otro (aumento del tiempo libre, cambio de roles, distanciamiento de los compañeros de trabajo, etc.).

Las autoras de este trabajo consideramos que las actividades de la vida diaria y las actividades instrumentales de la vida diaria no necesariamente se alteran con el retiro.

Por lo tanto, podemos decir, que las áreas que probablemente se afectan son las áreas de **productividad y de tiempo libre.**

La Asociación Canadiense de Terapistas Ocupacionales (C.A.O.T.)(21) entiende por **productividad a aquellas actividades o tareas que permiten a la persona, proveer sostén a sí mismo, a la familia y a la sociedad, por medio de la producción de bienes y servicios.**

Esta definición es restrictiva, en tanto que no contempla los aspectos personales de la relación del hombre con el trabajo, y sólo hace mención a las actividades o tareas remuneradas.

Para las autoras, el concepto de productividad es un concepto más amplio, en tanto que abarca aquellas tareas o actividades remuneradas que le permiten a la persona mantenerse económicamente, mantener a su familia, y contribuir con la sociedad; y además aquellas actividades o tareas, las cuales pueden ser remuneradas o no, tales como actividades de voluntariado; actividades de mantenimiento del hogar; actividades de avicultura, apicultura, floricultura, otras; cría de animales domésticos, y cuidado de niños/de otros, que para la persona tienen un propósito determinado, le permiten mantenerse activo, independiente, y le proporcionan un sentido de identidad personal.

Por otro lado, la C.A.O.T.(22) define **tiempo libre como el componente de la vida que está libre del trabajo, y de las actividades de cuidado personal.**

Si bien las autoras coinciden en definir al tiempo libre como lo define la C.A.O.T., consideran que dicha definición es de índole "negativa", dado que define al tiempo libre por lo que no es. Es decir, tiempo libre como un tiempo secundario, libre de obligaciones, que el individuo puede llenar con actividades que le permiten desarrollar sus capacidades creativas y satisfacer sus intereses personales.

▷ TRABAJO Y RETIRO

En las actuales sociedades industrializadas, un hecho decisivo que marca uno de los puntos de inflexión entre la adultez y la vejez, es el cese de la inserción laboral, materializado a través de la jubilación. Es indudable que las personas jubiladas mantienen intereses y formas de percibir el mundo que fueron adquiriendo a lo largo de su vida, de modo que resulta difícil sostener que una situación común de jubilación torne homogéneas cosmovisiones disímiles.

En una cultura estructurada a partir del trabajo, el retiro plantea cambios importantes en el ciclo de vida.

La disminución de las responsabilidades laborales y el aumento del tiempo libre, se contradicen con la normatividad implícita en las "sociedades de trabajo" utilizando la definición de Martin Kohli.

Tras el discurso del "merecido descanso" parecería que las sociedades actuales esconden un espacio subordinado destinado a los jubilados, dentro de una jerarquía de edades que coloca a la adulta (productiva) en su cúspide. La redefinición de la identidad en esta etapa del ciclo de vida implicaría, pues, incorporar este rol subalterno dentro de un orden social homogeneizado a partir de la ética del trabajo(23).

La jubilación originariamente fuente de júbilo y descanso para el trabajador, se ha convertido en las sociedades avanzadas de occidente en el inicio de la pérdida de status económico y social y entrada en la silenciosa población pasiva, carente de rol significativo. El papel social sólo existe cuando se cumplen los deberes y derechos que implica. Cuando la persona alcanza el derecho de jubilación, parecería lógico que tuviera el deber de seguir produciendo en la medida de sus capacidades, o el de transmitir su experiencia a los más jóvenes. Pero comunmente no

sucede así; lo usual es que al dejar el trabajo, la persona entre en desventaja porque pierde su status laboral, considerándola socialmente pasiva(24).

La mayoría de los estudiosos sobre el tema están de acuerdo en que el retiro juega un papel muy negativo si la persona ya jubilada o que está próxima a jubilarse ve el retiro como una situación que aminora la personalidad, que lleva a una pérdida de prestigio, a debilitar las relaciones con los colegas de trabajo, en definitiva a que la persona se sienta inútil frente al grupo y a la sociedad(25).

Hasta el momento, la sociedad ha sido incapaz de crear un rol que sustituya al de trabajador, ni ha definido una función social alternativa para los retirados. Falta aún una definición sociocultural del conjunto de actividades para quienes se retiran del trabajo y en cuyo desempeño éstos podrían percibirse útiles y conseguir reconocimiento social.

> Relación entre el retiro y el tipo de actividad laboral previa al mismo.

El tipo o clase de trabajo que desempeña la persona, influye también en la problemática del retiro. La jubilación comporta abandonar los roles habituales en los que la persona se sentía competente y seguro, razonablemente experto en algún nivel ocupacional, útil a la sociedad y capaz de atender financieramente a su familia.

Algunas clases de trabajo pueden ser fácilmente renunciables, en cambio, en otras puede ser más difícil renunciar. Si además, ese trabajo implica una auténtica vocación, le proporciona cierto reconocimiento y prestigio y un determinado número de contactos y relaciones sociales que se valoran positivamente, le será aún más

difícil abandonarlo(26).

< Relación entre el retiro y el sexo de los retirados.

La jubilación es un trance mucho más difícil para los hombres que para las mujeres, muchas de las cuales siguen llevando una vida relativamente ocupada aún después de cesar en su actividad profesional. Las actividades de mantenimiento del hogar, valoradas por la mujer como productivas, constituyen una válvula de seguridad que evita el paso brusco de la actividad al ocio forzado(27).

▷ TIEMPO LIBRE Y RETIRO

El tiempo total para cada persona y clase social se asigna durante la mayor parte de la vida a diferentes actividades (trabajo, descanso, necesidades personales, etc.). El concepto de tiempo libre aparece como consecuencia de la reducción de la jornada laboral y la ampliación del tiempo disponible, ya que las actividades necesarias (descanso, obligaciones familiares, etc.) no ocupan todo el tiempo existente.

La cantidad de horas de tiempo libre varía a lo largo de la vida: durante la infancia y la adolescencia resultan muy amplias, se reduce al entrar en la población activa, para volver a ampliarse a partir del retiro(28).

Con el advenimiento del retiro, ya no se trata del mismo tiempo libre de antes, donde éste tenía otro sentido en tanto valía como un tiempo diferenciado del tiempo remunerado. Todo el tiempo dedicado al trabajo, está tejido en la persona retirada de tiempo libre(29). Muchas de estas personas se preguntarán qué hacer para ocupar esas horas y para que el tiempo libre no se convierta en

un tiempo vacío, convirtiéndose esto en un hecho angustiante. Si la persona ha dedicado su existencia fundamentalmente al trabajo productivo, sin permitirse demasiado espacio para el tiempo libre, esta etapa de su vida puede resultar verdaderamente conflictiva(30).

En cambio, otras personas pueden descubrir sus posibilidades de creación cuando a través del retiro quedan liberadas de un trabajo que les pudo haber resultado rutinario; otros pueden hallar la oportunidad de un segundo empleo(31).

La capacidad de disfrutar del tiempo libre luego del retiro dependerá en mucho de cómo se haya vivido durante toda la vida, de la personalidad previa, de la manera en que se pudieron encarar las elecciones(32).

► REFERENCIAS

(1) Clark et. al.; p. 301. Citado en Escobar, A. *Modelos Teóricos de Terapia Ocupacional*. Tesis de Grado para la Licenciatura en Terapia Ocupacional. U.N.M.D.P. 1997. p. 37.

(2) A.O.T.A., Statement-Fundamental Concepts of Occupational Therapy: Occupation, Purposeful Activity, and Function. *The American Journal of Occupational Therapy*. November-December 1997. Volume 51, N° 10. p.p. 864-866.

(3) *Ibid.*

(4) Wood, W. Legitimizing Occupational Therapy's Knowledge. *The American Journal of Occupational Therapy*. September 1996. Vol 50. N° 8. p.p. 627-629.

(5) *Ibid.*

(6) *Ibid.*

(7) Sánchez Salgado, C. D. *Trabajo social y vejez. Teoría e intervención*. Buenos Aires. Editorial Humanitas. 1990. p. 79.

(8) Cfr. Capozzo Meneses, A. Igoa, J. M. *Situación actual de los centros de jubilados en el Partido de General Pueyrredón*. Tesis de Grado para la Lic. en Servicio Social. U.N.M.D.P. 1994. p. 9.

(9) Sánchez Salgado, C. D. *Op. cit.* p. 79.

(10) Rubinstein, S. y Volij, N. Tiempo, tiempo libre y envejecimiento. *Terapia Ocupacional. Actualizaciones en teoría y clínica*. Comisión Organizadora Libro Terapia Ocupacional. III. Buenos Aires. 1995. p.p. 44-45.

(11) Carretero, M. Palacios, J. Machesi, A. *Psicología Evolutiva III. Adolescencia, Madurez y Senectud*. Madrid. Editorial Alianza. 1985. p. 297.

(12) Langarica Salazar, R. *Gerontología y Geriatria*. México. Interamericana. 1987. p. 66.

(13) Capozzo Meneses, A. Igoa, J. M. *Op. cit.* p. 9.

(14) Rubinstein, S. y Volij, N. *Op. cit.* p. 40.

- (15) Moragas Moragas, R. *Gerontología social. Envejecimiento y calidad de vida*. Barcelona. Editorial Herder. 1991. p.p. 229-230.
- (16) Rubinstein, S. y Volij, N. Op. cit. p.p. 41-42.
- (17) Miranda, C. *La Ocupación en la vejez. Una visión Gerontológica desde Terapia Ocupacional*. Mar del Plata. 1996. p. 169.
- (18) Miranda, C. Op. cit. p. 174.
- (19) Primeau, L. A. Work and Leisure: Transcending the Dichotomy. *The American Journal of Occupational Therapy*. July/August 1996. Vol. 50 N° 7. p.p. 569-575.
- (20) Uniform Terminology For Occupational Therapy. *The American Journal of Occupational Therapy*. Third Edition. November. December 1994, Volume 48 N° 11. p.p. 1047-1048.
- (21) The Canadian Association of Occupational Therapists. *Occupational Therapy. Guidelines for Client-Centred Practice*. Toronto. 1991. p. 124.
- (22) The Canadian Association of Occupational Therapists. Op. cit, p. 125.
- (23) Redondo, N. *Ancianidad y pobreza. Una investigación en sectores populares urbanos*. Buenos Aires. Editorial Humanitas. 1990. p.p. 13-20.
- (24) Langarica Salazar, R. Op. cit. p. 64.
- (25) Carretero, M. Palacios, S. Machesi, A. Op. cit. p.p. 300-301
- (26) Carretero, M. Palacios, J. Machesi, A. Op. cit. p. 298.
- (27) Graz, L. Aislamiento, no; integración, sí. *Salud Mundial*. O.M.S., Ginebra, Abril 1972. p. 18.
- (28) Moragas, Moragas, R. Op. cit. p. 234.
- (29) Rubinstein, S. y Volij, N. Op. cit. p. 42.
- (30) Miranda, C. Op. cit. p. 176.
- (31) Pecker, P. Pérez Guzzi, D. Portaluppi, G. *Un enfoque preventivo de Terapia Ocupacional en Gerontología*. Tesis de

Grado. U.N.M.D.P. 1992. p. 34.

(32) Rubinstein, S. y Volij, N. Op. cit. p. 43.

▶ CAPITULO IV

▶ EXPECTATIVAS DE LA OCUPACION LUEGO DEL RETIRO

Las **expectativas** constituyen un aspecto de la **motivación humana**.

La motivación es la expresión de las necesidades del individuo, las cuales están condicionadas por el ambiente, por lo tanto el resultado es un conjunto de deseos. Los deseos entonces, pueden ser definidos como fuerzas motivadoras condicionadas ambientalmente que mueven a la persona hacia la consecución de metas específicas. Se considera a la motivación como un intercambio entre el individuo y su ambiente social, el cual le proporciona grupos de preferencias o valores que constituyen los objetivos hacia los cuales las necesidades son expresadas(1).

La motivación del individuo se relaciona con la orientación de su comportamiento, o con lo que intenta hacer cuando se ve enfrentado a varias alternativas posibles(2). Es así que Víctor Vroom(3), a través de la **Teoría de la Expectativa**, sostiene que la **motivación** es un proceso que gobierna elecciones entre comportamientos, y la define como el producto de multiplicar la intensidad con que una persona desea algo, por el cálculo de la probabilidad de que cierta acción le permitirá alcanzarlo. Esta relación puede ser expresada por medio de la fórmula siguiente:

$$\boxed{\text{VALENCIA}} \quad \times \quad \boxed{\text{EXPECTATIVA}} \quad = \quad \boxed{\text{MOTIVACION}}$$

La **valencia** es la fuerza con que una persona desea algo. Es la expresión de la magnitud del deseo que siente una persona por alcanzar una meta. Se refiere a la fuerza de preferencia de un individuo por un resultado particular.

La **expectativa** expresa la probabilidad de obtenerlo mediante

una fuerza específica. La motivación es la fuerza del impulso encaminado a una acción. Dicho autor define a la expectativa como la fuerza de convicción de que un acto irá seguido de un resultado determinado. Es la percepción del individuo de la relación entre su acción y el resultado de dicha acción, no la realidad objetiva.

Entendemos a las expectativas de la ocupación luego del retiro, como la fuerza de convicción del individuo, en relación a su futura ocupación, respecto a la probabilidad de que el retiro irá seguido de cambios en las áreas de la productividad y del tiempo libre.

Otra teoría de la motivación es la Teoría de los dos factores de Herzberg(4) basada en el contenido y en el contexto del trabajo.

Con respecto al contenido del trabajo describió los factores motivadores: *el trabajo en sí mismo, logro, posibilidades de crecimiento, ascensos, reconocimiento profesional y responsabilidad*. Cuando dichos factores son óptimos, aumentan la motivación y la satisfacción en el trabajo.

En relación al contexto del trabajo describió los factores higiénicos(*) que se refieren a las condiciones que rodean al trabajador en su puesto: *salario, seguridad en el trabajo, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas de administración y organización institucional (relaciones jerárquicas, reglamentos, supervisión)*. Cuando dichos factores son óptimos evitan la insatisfacción en el trabajo.

(*) Herzberg utilizó el término *higiene*, para reflejar el carácter preventivo de los factores, destinados a evitar fuentes de insatisfacción en el medio ambiente.

▷ SATISFACCION EN EL TRABAJO

Jonson, Kielhofner y Borell(5), en una de sus recientes investigaciones sobre este tema, nos muestran que la experiencia y la satisfacción en el trabajo, están íntimamente ligadas a la forma en que los preretirados anticipan la vida luego del retiro.

Por ejemplo: las personas que están insatisfechas en su trabajo, piensan en el retiro como un tipo de "escape" o "alivio". Refieren que el retiro es la recompensa a sus actividades y experiencias desagradables.

Por otro lado, quienes están satisfechos en el trabajo, piensan en el retiro como una pérdida potencial: el trabajo, ocasionándoles miedo e incertidumbre con respecto a sus vidas de retirados.

Consideramos la **satisfacción en el trabajo**, como una variable interviniente en las expectativas de los prejubilados acerca de la ocupación luego del retiro.

Para el dimensionamiento de la variable satisfacción en el trabajo, nos basamos en la Teoría de los dos factores de Herzberg, antes mencionada, seleccionando **el trabajo en sí mismo** y **las relaciones jerárquicas** como los factores más relacionados con el problema y población de estudio.

Se define a la satisfacción en el trabajo como **el grado de compatibilidad existente, entre las expectativas del individuo respecto a su actividad laboral, y las recompensas que ésta le ofrece, basándose en la percepción que tiene el individuo del clima organizacional** (Davis, 1986)(6)

Las condiciones básicas para que un individuo encuentre satisfacción en el trabajo, como resultado del desempeño de un rol, son según Porter, Lawler y Hackman(7):

- variedad de operaciones o tareas que conforman el puesto de trabajo.

- autonomía en el cargo, en cuanto a la planificación de la propia tarea, y a la responsabilidad por los resultados de la misma.

Este aspecto se ve reflejado en la jerarquía del prejubilado según el **grupo ocupacional**, y seleccionado para dimensionar dicha variable.

- significación de la tarea para el propio individuo y reconocimiento de los resultados por parte de la organización y sus miembros (colegas, supervisores, directivos, etc.). La significación de la tarea para el propio individuo hace referencia al trabajo en si mismo (factor motivacional de Herzberg), seleccionado para dimensionar la variable **satisfacción en el trabajo**.

Por otro lado, Turner y Lawrence(8) refieren que es necesario que el cargo proporcione oportunidades de interacción social, teniendo en cuenta que el individuo en su trabajo también tiene necesidades sociales. Esta condición se correlaciona con las relaciones jerárquicas (factor higiénico de Herzberg), seleccionada para el dimensionamiento de la variable **satisfacción en el trabajo**.

► **REFERENCIAS**

(1) Fernández, L. S. y Fernández, V. A. *Expectativas Profesionales en Terapia Ocupacional*. Tesis de Grado. U.N.M.D.P. 1995. p. 11.

(2) Cfr. *Ibíd.* p. 12.

(3) Cfr. *Ibíd.* p. 13.

(4) *Ibíd.* p.p. 15-16.

(5) Jonsson, H. Kielhofner, G. Borell, L. *Anticipating Retirement: The Formation of Narratives Concerning an Occupational Transition*. *The American Journal of Occupational Therapy*. January 1997. Vol 51 N° 1. p.p. 49-56.

(6) Cfr. Fernández, L. S. y Fernández, V. A. *Op. Cit.* p.p. 24-25.

(7) Cfr. *Ibíd.* p. 23.

(8) *Ibíd.* p. 24.

▶ CAPITULO V

▶ TERAPIA OCUPACIONAL EN PREVENCIÓN PRIMARIA

La preparación para el retiro de la actividad laboral, puede ser llevada a cabo por diversos "Programas de Prejubilación", cuyo objetivo primordial es lograr la adaptación activa de la persona a la nueva vida de jubilado. Los mismos se enmarcan dentro de la **prevención primaria** definida como: **las acciones de educación para la salud, de promoción y protección específica de la salud.**

Sus estrategias y objetivos varían según las prioridades de cada país o región, el diagnóstico de situación de la comunidad, la población a la cual va dirigida, y los recursos con que se cuenta.

La Terapia Ocupacional en el marco de dicha prevención contribuye con el equipo de salud y la comunidad, participando en la elaboración, implementación y evaluación de planes, programas y proyectos de educación, promoción y protección de la salud, que implican la utilización de actividades como instrumentos de integración personal, social y laboral(1). Así también ha participado o podría participar en algunas de las siguientes acciones de prevención primaria: promoción de la salud y prevención de enfermedades en la tercera edad o vejez, promoción y fomento del tiempo libre y prevención de alteraciones de causa socioambiental, entre otros.

El énfasis de la prevención primaria está puesto en la prevención de la enfermedad, la promoción de la salud, la calidad de vida y la posibilidad de autorrealización(2).

▷ PROGRAMAS DE PREJUBILACION

El paso brusco de una vida laboral activa, a una cotidianeidad inactiva a la cual la persona no está acostumbrada, puede implicarle fenómenos emocionales si aún goza de buena salud y se siente laboralmente apta, lo que puede agravarse aún más por una serie de implicancias que la jubilación acarrea (como puede ser la disminución de los ingresos con la consecuente imposibilidad de acceder a los bienes y servicios que la comunidad brinda, el alejamiento de sus compañeros de trabajo, entre otros). Esto ha llevado a buscar soluciones que consisten en métodos para preparar la jubilación, como los Programas de Prejubilación(3), los cuales se han diseñado con el fin de neutralizar o disminuir el impacto que la jubilación puede tener sobre las personas, aspirando además, a que los años luego del retiro sean satisfactorios(4).

Lo ideal es que a estos programas concurren personas que aún están trabajando o que deban trabajar de tres a cinco años antes de retirarse, con el fin de que logren adaptarse progresivamente y con bastante tiempo de anticipación a su nueva vida(5).

El objetivo principal de estos programas consiste en brindar a los preretirados la información y las herramientas de planeamiento necesarias, a fin de que puedan planificar la vida de retirados(6).

En general, los programas incluyen los siguientes contenidos(7):

- Planeamiento financiero
- Mantenimiento de la salud
- Nutrición
- Educación permanente
- Distintas alternativas de vivienda
- Nuevas carreras o empleos part-time
- Voluntariado

• Actividades de tiempo libre

Generalmente la mayoría de los individuos parecen manejar razonablemente bien la transición del rol de trabajador a retirado. No obstante, la anticipación, y preparación de este acontecimiento son probablemente cruciales para que dicha transición sea exitosa(8).

Abraham Monk(9) menciona cinco tipos o modelos de programas que a grandes rasgos se corresponden con la formulación de Edgar Schein de "las cuatro clases de hombre: racional-económico, social, auto-actualizante y complejo" (1970), y agrega una quinta clase centrada en la teoría de la crisis.

Primer modelo: *Racional-Económico*

Este modelo se basa en el supuesto de que las personas están motivadas por el propio interés económico, y que luego del retiro la vida debe parecerse bastante a la vivida hasta entonces, centrándose en valores orientados hacia el trabajo. Los programas de este modelo deben rivalizar con la motivación hacia el logro y mitigarla desviándola hacia dos áreas: **actividades de voluntariado y las aficiones**. Los futuros retirados deben permanecer activos, intentando encontrar nuevos roles que los recompensen como pueden ser los voluntariados cívicos o comunitarios, ya que éstos les dan una sensación de restitución parcial del poder perdido o del déficit en el control de situaciones.

La meta principal de estos programas es entrenar a la persona para que pueda ajustarse a un marco en el cual debe moverse con recursos económicos menores. Se trata de programas elaborados por dietistas, especialistas en economía doméstica, economistas y consultores impositivos. Si bien son valiosos e instructivos, favorecen una conformidad excesiva. Su mensaje es: "lo ayudaremos a lograr el máximo de sus posibilidades dentro de sus medios actuales de vida" (p. 84) sin hacer referencia al mejoramiento de

esos medios ni a las condiciones de vida.

Segundo modelo: *Social*

Los programas que se encuentran dentro de este modelo, consideran que la disminución del mundo social del ser humano luego del retiro, constituye una seria amenaza para su identidad personal. Como método dominante de trabajo, desarrollan actividades grupales, basándose en la modalidad de trabajo de ayuda y apoyo de los propios pares.

Así mismo enfatizan **la flexibilidad en los roles**, es decir la capacidad de asumir en la vida roles nuevos en nuevas situaciones, favoreciendo que la persona adquiriera una nueva identidad social en la medida en que se involucre en nuevos grupos; y **competencia interpersonal** ya que se proponen lograr cambios en la personalidad por medio de una mejor conciencia de sí mismos, habilidad para manejar conflictos, la capacidad de comunicación con los demás y tolerancia a la ambigüedad y disidencia.

"Estos programas se fundan tanto en la creación de nuevos entornos sociales (como centros integrales, clubes profesionales, asociaciones, etc.) como en el desarrollo de sistemas de comunicación social, tales como servicios de información y referencia que documentan, registran y evalúan todos los contextos sociales de una comunidad determinada y derivan al adulto mayor a aquellos que mejor se adecúan a sus necesidades" (p. 86). Dichos programas deberán enfrentarse en un primer momento con la negativa tal vez del prejubilado a integrarse a centros grupales donde entre en contacto con sus pares, debiendo, en cierta medida, provocar un cambio de actitudes y superar dichas resistencias.

Tercer modelo: *Humanista-Existencial*

Este modelo enfatiza la necesidad del hombre de dar significado

a su existencia, y se basa en que la autoestima del trabajador se acrecienta cuando puede liberar sus capacidades creativas

Estos programas conciben al retiro como la gran oportunidad para la liberación humana, siendo necesario que el hombre se auto-conquiste por medio del aprendizaje, de la auto-conciencia y la realización plena de sus posibilidades.

Fundamentalmente, intentan desarrollar la autoaceptación, la capacidad de comunicación con los demás, y mayor confianza en contextos sociales que ayudan efectivamente a la solución de sus problemas.

Cuarto modelo: *Complejo sistémico*

Los programas de este modelo "parten de la premisa de que todos los anteriores son de naturaleza simplista y que todos fallan al no percibir al hombre como un sistema complejo y altamente variable"(p. 88). Defienden el trabajo individualizado ante el hecho del retiro, pero de naturaleza informativa, cuyos objetivos consisten en planificar las finanzas, actividades recreativas, reacomodación con respecto a la vivienda, problemas familiares, etc.

Sus defensores refieren que estos programas tienen un efecto preventivo sustancial, en la medida en que permiten detectar y prevenir crisis inminentes, en sus primeros estadios. Pero su efectividad está dada por la época en la que el programa comienza. "Cuanto antes mejor", y algunos sostienen que debería comenzar quince años antes de que la jubilación se haga efectiva.

Quinto modelo: *Orientado hacia las crisis*

Si bien los cuatro arquetipos anteriores están impregnados de crisis, ya que todos enfrentan perturbaciones emocionales, ansiedad, temor, este modelo se centra en la crisis como el componente inevitable del retiro. Lo consideran una fuente de stress que desorganiza los mecanismos del individuo y le impide

enfrentar con éxito las situaciones.

Los programas de este modelo proveen servicios tales como educación comunitaria pública y conferencias ofrecidas en centros públicos de salud mental, hasta intervenciones terapéuticas más definidas. Los profesionales que trabajan en estos programas intentan favorecer en el preretirado la elaboración del duelo por la pérdida que la jubilación implica. Realizan "una anamnesis del pasado del trabajador, haciéndole tomar conciencia de sus logros y sus contribuciones a la vida. Los lleva a enorgullecerse de sus hijos, de sus éxitos laborales, o de aquellas cosas que hayan realizado positivamente. Cuando se los confronta con el hecho de que no han desperdiciado sus vidas, resulta más fácil aceptar las pérdidas que deberán enfrentar, con fortaleza antes que con resignación, y definir objetivos realistas tales como la aceptación de una vida más dependiente, resultante natural de la vejez. Esto no impide que se continúe o se renueve el compromiso con la vida. Afirma que todas las pérdidas pueden ser compensadas, para la noción del sí mismo no está perdida y que la autoestima no está irreparablemente dañada cuando se presenta una pérdida importante" (p. 90).

Estos cinco modelos se plantean como un intento de introducir algún orden en un campo de servicios humanos. Sin embargo, no existen programas puros, ya que cada uno incorpora rasgos y atributos de más de un modelo.

Sea cual fuere el modelo elegido, la planificación e implementación de dichos programas está a cargo de un equipo interdisciplinario.

> Programas Universitarios de Adultos Mayores (10)

Uno de los contenidos de los Programas de Prejubilación, anteriormente mencionado, es el de **educación permanente**, que

puede llevarse a cabo a través de los Programas Universitarios de Adultos Mayores.

Dichos programas son actividades educativas, con objetivos y fines educativos, que consisten en que los mayores adquieran conocimientos nuevos y que los mismos produzcan cambios, ya que se cree que por medio de la educación es posible que ocurran cambios relacionados con la etapa vital y con procesos que favorecen el desarrollo vital, que permitan a la persona adaptarse mejor a la sociedad y conectarse con su propia realidad.

Los mismos constituyen una opción válida para los mayores en cada una de las ciudades donde se desarrollan y se basan en un proyecto que consiste en mostrar otras imágenes culturales de la vejez, en diseñar imágenes nuevas respecto a las posibilidades de los adultos mayores en nuestra sociedad. Fundamentalmente parten de la **educación** como una alternativa para mantener y/o mejorar la salud, para favorecer la integración y participación social y para elaborar nuevos roles sociales, más allá de los ya adquiridos como ser padre, ser jubilado, ser mujer, ser abuelo. Además, tener nuevos roles permite a la persona mayor contactarse con instituciones, con miembros de otras generaciones, y lo más importante, con el conocimiento.

Estos programas fueron generados por las Universidades Públicas. En su mayoría son de duración anual, y se organizan según una estructura de niveles.

Dentro de los programas se distinguen cuatro áreas:

- Area de desarrollo cultural: cuyo objetivo principal es el enriquecimiento cultural. Incluye idiomas, ciencias sociales (Historia y Geografía) y ciencias de la comunicación. Los cursos de este área son los más dictados.
- Area artístico expresiva: su objetivo es favorecer la creatividad y el potencial expresivo de los mayores. Incluye teatro, música, plástica, cerámica, artes visuales

y cursos vinculados a necesidades de expresión.

- Area de salud y calidad de vida: su objetivo es preservar y promover la salud. Incluye actividades físicas y de educación para la salud.
- Area de estudios tecnológicos: se encarga de la funcionalidad social de los participantes. Incluye computación, jardinería, biología y ecología.

Con respecto a los alumnos que concurren a estos programas, el 90% son mujeres. En el grupo de alumnos menores de 65 años la presencia de varones es del 9,2%, y en el grupo de mayores de 65 años la presencia de varones llega al 14% del total. En cuanto al estado civil, en el grupo de adultos mayores predominan las personas casadas, en tanto que de cada diez personas de tercera edad, 6 son viudas. Este dato muestra la importancia de estos programas para que las personas que se encuentran solas, elaborando procesos de pérdida o resolviendo duelos, encuentren un lugar que les permita integrarse en una red social, en un grupo de pares y compartir su experiencia.

El perfil de los alumnos es muy variado, revelando la heterogeneidad y la capacidad de convocatoria de los programas a diferentes públicos. Concurren alumnos que en su vida laboral activa se han desempeñado como docentes, profesionales, amas de casa, peluqueros, modistas, empleados de comercio, empleados de la administración pública, y otros.

Con respecto a la jubilación, en el grupo de personas menores de 65 años, el 61% está jubilado. En el grupo de personas mayores de 65 años, un 84% está jubilado.

"La propuesta de las Universidades para la Tercera Edad, plantea un triple desafío. Para los alumnos, descubrir nuevas posibilidades de aprendizaje y establecer nuevos vínculos. Para la Universidad porque debe estar dispuesta a crear un espacio para un sector de la comunidad que no aspira a obtener un título de grado o una formación de postgrado. Y para los docentes,

quienes deben ser capaces de enseñar a una población con diversidad de conocimientos previos y al mismo tiempo aprender de sus educandos"(11). Y finalmente, pretende favorecer la integración y la permanencia de los adultos mayores en la sociedad, y contribuir a la salud de los mismos mediante el desarrollo de conductas de prevención y autocuidado.

> Rol del Terapeuta Ocupacional en un Programa de Prejubilación.

Considerando que la **Terapia Ocupacional** como práctica de la salud propone el uso de la actividad como recurso preventivo-terapéutico, dentro del equipo interdisciplinario a cargo de dichos programas, el T.O. podrá desempeñar las siguientes acciones(12):

- Realizar una evaluación inicial al prejubilado que incluya: datos personales, historia laboral, actividades de tiempo libre, valores, intereses, hábitos, roles, habilidades de desempeño, expectativas futuras, entre otros.
- Planificar y coordinar actividades de orientación del tiempo libre, estimulando el placer por el **hacer**, a fin de que la persona pueda organizar y realizar actividades que le permitan reafirmar las posibilidades de realización personal, y generar proyectos vitales.
- Participar en la planificación y aplicación de talleres de educación para la salud, para prejubilados y familiares.
- Participar en la planificación e implementación de talleres o actividades que contemplen microemprendimientos productivos con el fin de posibilitar la continuidad del rol laboral a aquellos prejubilados que así lo demanden.

- Participar junto con los demás profesionales del equipo, en la elaboración, aplicación y evaluación de talleres o actividades que planteen nuevas alternativas, a nivel institucional y comunitario, y que contribuyan a resolver las problemáticas (antes mencionadas) que la jubilación plantea a la persona.

A través de estos programas se intenta diseñar un modelo de envejecimiento satisfactorio, que puede lograrse en la medida en que la persona se mantenga en actividad, por el aporte que pueda seguir haciendo y su consiguiente sentimiento de ser necesario y útil.

Indudablemente, la persona de edad avanzada, se adaptará mejor a los cambios y ajustes que conlleva el retiro, si logra encontrar nuevos patrones de actividad, gratificación, aceptación, fuentes de apoyo y reconocimiento de sus aportes a la comunidad.

► REFERENCIAS

- (1) Incumbencias Profesionales correspondientes al Título de Licenciatura en Terapia Ocupacional, que otorga la Universidad Nacional de Mar del Plata; Resolución N° 147 del Ministerio de Educación y Justicia: folio 197-201. Buenos Aires; 2 de febrero de 1989.
- (2) Hopkins, H.L. y Smith, H.D. *Willard/Spackman. Terapia Ocupacional*. Madrid. Editorial Médica Panamericana. 1998. Octava Edición. p.p. 847-850.
- (3) Fustinoni-Passanante. *La tercera edad. Estudio integral*. Argentina. Editores La Prensa Médica. 1980. p.p. 243-248.
- (4) Monk, A. Modelos de Planificación de Programas para la Preparación de la Jubilación. *Cuadernos de Gerontología. Asociación Gerontológica de Buenos Aires. Año 5. N° 10.* Octubre-noviembre de 1992. p.p. 83-93.
- (5) Fustinoni-Passanante. Op. cit. p. 250.
- (6) Monk, A. Op. cit. p.p. 83-84.
- (7) Cfr. Ibid. p. 84.
- (8) Dulcey-Ruiz, E. y Ardila, R. *Work and Retirement in Latin America*. Published by: The International Exchange Center on Gerontology at the University of South Florida. A multh University Consortium. June, 1988. p.p. 1-10.
- (9) Monk, A. Op. cit. p.p. 84-90.
- (10) Yuni, J. *Situación y Perspectivas de los Programas Universitarios para Mayores en la Argentina*. X Encuentro Nacional de Departamentos y Programas Universitarios para Adultos Mayores. Material proporcionado por la Secretaría de Extensión de la facultad de Ciencias de la Salud y servicio Social. U.N.M.D.P. 1998.
- (11) Cfr. Zolotow, D. *Programas Universitarios para la Tercera Edad. La Universidad como objeto de investigación*. Buenos Aires. 1997. p. 9.

(12) Miranda, C. *La Ocupación en la vejez. Una visión Gerontológica desde Terapia Ocupacional.* Mar del Plata. 1996. p.p. 55-56, 183-184.

▶ CAPITULO VI

▶ VARIABLES DE ESTUDIO, INTERVINIENTES Y DE ATRIBUTO.

▶ Variable de estudio

- Expectativas de la ocupación luego del retiro

▶ Variables intervinientes

- Grupo ocupacional(*)
- Satisfacción en el trabajo
- Uso del tiempo libre actual
- Interés en prepararse para el retiro.

▶ Variable de atributo

- Sexo

▶ DEFINICION DE LA VARIABLE DE ESTUDIO

▶ Definición científica de la variable de estudio **expectativas de la ocupación luego del retiro.**

Es la fuerza de convicción del prejubilado, en relación a su futura ocupación, respecto a la probabilidad de que el retiro irá seguido de cambios en las áreas de la productividad y del tiempo libre.

(*) Según "Nomenclador de Cargos de la Ordenanza N° 5.986, Estatuto y Escalafón, para el Personal Municipal", del Partido de General Pueyrredón, sancionado el 7 de julio de 1994.

▷ Denición operacional de la variable de estudio **expectativas de la ocupación luego del retiro.**

Es la fuerza de convicción de las personas preretiradas acerca del uso de su tiempo con propósito o no luego del retiro en lo referente a las áreas de **productividad** y **tiempo libre**, y la manifestación de los motivos de dicha elección.

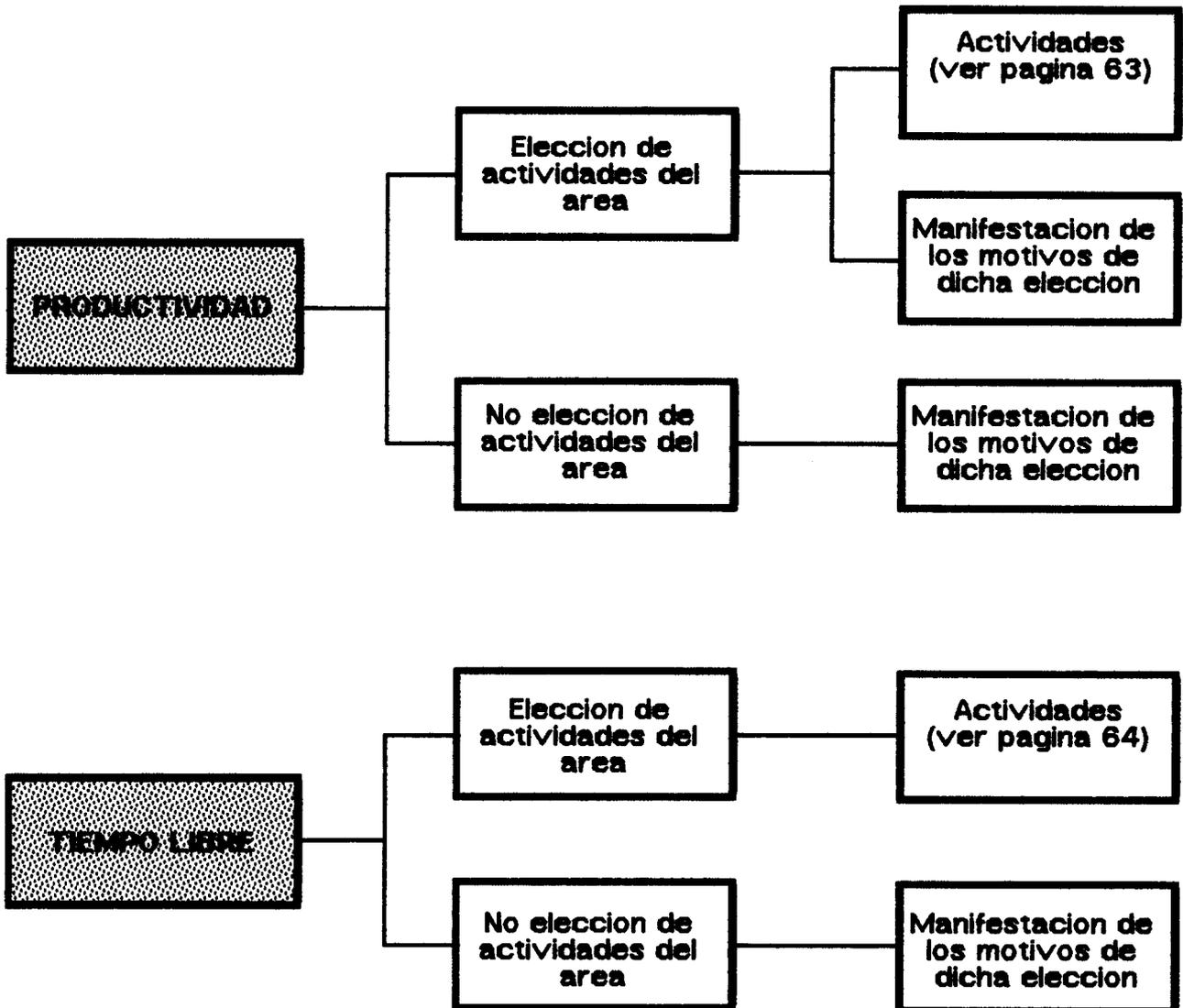
Productividad comprende las actividades o tareas que permiten a la persona, proveer sostén a sí mismo, a la familia y a la sociedad, por medio de la producción de bienes y servicios. Esta área incluye **trabajo (remunerado)** que puede ser *independiente o en relación de dependencia*, en una tarea o actividad igual, afin o distinta a la tarea o actividad previa al retiro; **voluntariado (trabajo no remunerado)**, en una tarea o actividad igual, afin o distinta a la tarea o actividad previa al retiro; **mantenimiento del hogar** (limpiar y ordenar el hogar, cortar el césped, pintar, realizar arreglos en general, otras); **cuidado de niños/de otros**; **actividades de horticultura/floricultura/avicultura/apicultura/otras**; **cría de animales domésticos**; otras.

Tiempo libre es el componente de la vida que está libre del trabajo y de las actividades de cuidado personal. Incluye actividades **culturales** las que pueden ser, por un lado, *informativas/formativas/recreativas* que a su vez pueden ser domiciliarias: leer, mirar T.V., escuchar radio, otras, y no domiciliarias: ir al cine/teatro, visitar museos, pasear/viajar, asistir a conferencias/charlas, otras, y por otro lado, *expresivo-educacionales*, que a su vez pueden ser domiciliarias: hacer artesanías/oficios, hacer actividades artísticas, enseñar artesanías/oficios, enseñar actividades artísticas, otras, y no domiciliarias: asistir a cursos, asistir a talleres artesanales, asistir a talleres de arte/literarios/canto coral, dictar cursos,

coordinar talleres artesanales, coordinar talleres de arte/literarios/canto coral, otras. Actividades **sociales**, sean *domiciliarias*, como organizar almuerzos/cenas/reuniones, organizar juegos de mesa, otras; o *no domiciliarias*, las que pueden ser comunitarias: asistir a clubes, asistir al casino, asistir a centros de jubilados, asistir a peñas/sociedades de fomento, asistir a grupos de colectividades, otras y no comunitarias: hacer visitas a familiares y amigos, asistir a fiestas/reuniones de familiares y amigos, otras; y, *domiciliarias/no domiciliarias*, como realizar actividades de colección, realizar actividades de modelismo, realizar actividades de afición, otras. Actividades **físicas**, sean individuales o grupales, como hacer deportes, hacer gimnasia, hacer expresión corporal/yoga, caminar/correr, asistir a exhibiciones deportivas, otras.

DIMENSIONAMIENTO

Variable de estudio "expectativas de la ocupacion luego del retiro"



► **DIMENSIONAMIENTO**

▷ Variable de estudio **expectativas de la ocupación luego del retiro.**

» **Productividad**

actividades apicultura/avicultura/floricultura/horticultura/otras			si no		
cria de animales domesticos			si no		
cuidado de ninos/de otros			si no		
mantenimiento del hogar	[cortar el cesped	si no		
		limpiar y ordenar el hogar	si no		
		pintar	si no		
		realizar arreglos en general	si no		
		otras	si no		
trabajo (remunerado)	[independiente	[misma tarea o actividad	si no
		tarea o actividad afin		si no	
		distinta tarea o actividad		si no	
	en relacion de de dependencia	[misma tarea o actividad	si no	
			tarea o actividad afin	si no	
			distinta tarea o actividad	si no	
voluntariado (trabajo no remunerado)		[misma tarea o actividad	si no	
			tarea o actividad afin	si no	
			distinta tarea o actividad	si no	
otras				si no	

» Actividades de tiempo libre

culturales	informativas /formativas /recreativas	domiciliarias	escuchar radio		si	no	
			leer		si	no	
		mirar TV		si	no		
		otras		si	no		
	no domiciliarias		asistir a conferencias/charlas		si	no	
		ir al cine/teatro		si	no		
		pasear/viajar		si	no		
		visitar museos		si	no		
		otras		si	no		
expresivo-educacionales	domiciliarias		enseñar actividades artisticas		si	no	
			enseñar artesanias/oficios		si	no	
		hacer actividades artisticas		si	no		
		hacer artesanias/oficios		si	no		
		otras		si	no		
	no domiciliarias		asistir a cursos		si	no	
		asistir a talleres artesanales		si	no		
		asistir a talleres de arte/literarios/canto coral		si	no		
		coordinar talleres artesanales		si	no		
		coordinar talleres de arte/literarios/canto coral		si	no		
		dictar cursos		si	no		
		otras		si	no		
sociales	domiciliarias		organizar almuerzos/cenas/reuniones		si	no	
			organizar juegos de mesa		si	no	
			otras		si	no	
	no domiciliarias	comunitarias		asistir al casino		si	no
				asistir a centros de jubilado		si	no
				asistir a clubes		si	no
		no comunitarias		asistir a grupos de colectividades		si	no
				asistir a penas/sociedades de fomento		si	no
			otras		si	no	
	domiciliarias/ no domiciliarias		asistir a fiestas/reuniones de familiares y amigos		si	no	
		hacer visitas a familiares y amigos		si	no		
		otras		si	no		
fisicas	domiciliarias/ no domiciliarias		realizar actividades de aficion		si	no	
			realizar actividades de coleccion		si	no	
			realizar actividades de modelismo		si	no	
			otras		si	no	
			asistir a exhibiciones deportivas	individual	si	no	
				grupal	si	no	
			caminar/correr	individual	si	no	
				grupal	si	no	
			hacer deportes	individual	si	no	
			grupal	si	no		
		hacer expresion corporal/yoga	individual	si	no		
			grupal	si	no		
		hacer gimnasia	individual	si	no		
			grupal	si	no		
		otras	individual	si	no		
			grupal	si	no		

▶ DEFINICION DE LAS VARIABLES INTERVINIENTES

▶ Definición conceptual de las variables intervinientes

▶ **Satisfacción en el trabajo:** expresa el grado de compatibilidad existente entre las expectativas del individuo respecto a su actividad laboral, y las recompensas que ésta le ofrece, basándose en la percepción que tiene el individuo del clima organizacional(*).

▶ **Grupo ocupacional:** conjunto de cargos y actividades afines o correlativas(**).

▶ **Interés de los prejubilados en prepararse para la jubilación:** es la manifestación de los prejubilados de participar o no, en un programa de preparación para la jubilación, con el objetivo de disminuir o neutralizar la situación traumática que presupone el enfrentarse al retiro de la actividad laboral y adquirir información y herramientas necesarias para planificar dicho retiro.

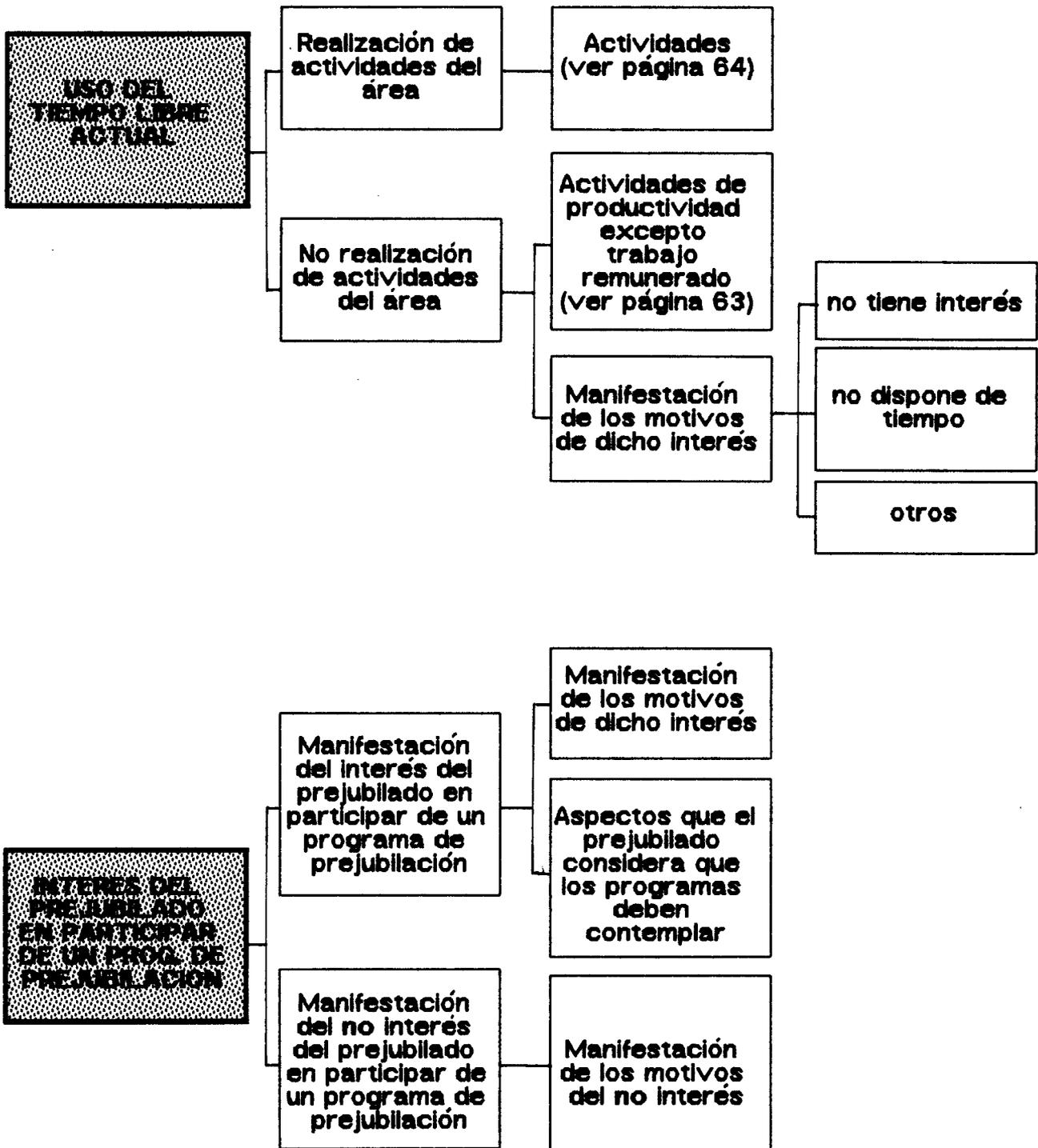
▶ **Uso del tiempo libre actual:** es el tiempo que el prejubilado utiliza en actividades libres del trabajo y de cuidado personal(***)).

(*) Davis, K. Citado por Fernández, L. S. y Fernández, V. A. Expectativas Profesionales en Terapia Ocupacional. Tesis de Grado. U.N.M.D.P. 1995. p.p. 24-25.

(**) Según Nomenclador de Cargos de la Ordenanza N 5936, Estatuto y Escalafón, para el personal Municipal, del Partido de General Pueyrredón, sancionado el 7 de julio de 1994.

(***) Variable seleccionada en base al estudio de Jonson, Kielhofner y Borell. (ver página 11 Antecedentes del problema: Investigaciones previas).

Variables intervinientes



**GRUPO
OCUPACIONAL**

Nomenclador de
cargos
(ver anexo)

**SATISFACCION
EN EL TRABAJO**

Manifestación del
prejubilado si le
gusta o no el
trabajo que
realiza

Sí

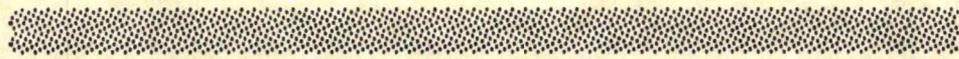
No

Manifestación del
prejubilado de la
relación con sus
compañeros de
trabajo

Satisfactoria

No satisfactoria

SEGUNDA PARTE



Diseño Metodológico

► TIPO DE ESTUDIO

De acuerdo al problema y los objetivos planteados en la presente investigación, el estudio es de tipo exploratorio-descriptivo dado que se pretende por un lado, conocer las expectativas de la ocupación luego del retiro, en una población de preretirados municipales, e indagar el uso del tiempo libre actual e interés en ser preparados para la jubilación. Por otro, caracterizarlos según grupo ocupacional y satisfacción en el trabajo. Así mismo, reconocer si es necesario preparar para la jubilación a la población de estudio a través de un programa de prejubilación.

Según el periodo y secuencia del estudio, es de corte transversal.

► POBLACION

El universo de estudio está constituido por los prejubilados municipales del Partido de General Pueyrredón mayores de 57 años de edad y que cumplen como mínimo 32 años de servicio. f. 66b-

Al consultar el listado de prejubilados para actualizar el tamaño de la población, la misma quedó constituida por 43 preretirados.

La unidad de análisis está constituida por cada uno de los preretirados municipales del Partido de General Pueyrredón, mayor de 57 años de edad y que cumpla como mínimo 32 años de servicio. U- 7.469

Queda excluido de la citada población, el grupo ocupacional docente, ya que cuenta con un reglamento propio, Ordenanza N° 7.469, que establece el acceso a la jubilación ordinaria a la edad de 50 años.

▷ MUESTRA

Se utilizó el muestreo no probabilístico, de tipo accidental, reduciéndose la población de estudio a 34 preretirados al momento de la recolección de datos por los siguientes motivos: no localizados, fallecidos, jubilados, prejubilados que se negaron a responder el cuestionario y pruebas pilotos.

▷ METODO E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Se utilizó como método de recolección de datos, el cuestionario autoadministrado, por medio de la elaboración de un formulario con preguntas dicotómicas, de respuestas de opción múltiple y preguntas abiertas.

Dicho cuestionario constó de 15 preguntas, agrupadas en seis áreas:

- *ASPECTOS DEMOGRAFICOS (edad y sexo)*
- *TRABAJO ACTUAL*
- *USO DEL TIEMPO LIBRE ACTUAL*
- *EL TRABAJO LUEGO DEL RETIRO*
- *EL TIEMPO LIBRE LUEGO DEL RETIRO*
- *PREPARACION PARA LA JUBILACION*

El instrumento fue sometido a prueba piloto en una muestra de 2 preretirados, que fueron seleccionados al azar, del total de la población y excluidos en la etapa de recolección de datos.

Se anexa el instrumento elaborado.

▷ PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

El proceso de recolección de datos se inició el día 10 de julio y culminó el día 21 de agosto de 1998.

La recolección de datos fue realizada por las autoras.

La localización de los preretirados se efectuó en cada uno de los departamentos y dependencias de la Municipalidad de Partido de General Pueyrredón. Se utilizó el listado de preretirados proporcionado por el Departamento de Cómputos de la Municipalidad del Partido de General Pueyrredón.

Los cuestionarios fueron entregados y recogidos personalmente en los departamentos y dependencias donde fueron localizados los prejubilados.

Al momento de la recolección de datos y al realizar la prueba piloto, se observó que los encuestados consideraban a las actividades de productividad de tipo no remuneradas (es decir, voluntariado y otros trabajos) como actividades de tiempo libre luego del retiro. Por tal motivo, el cuestionario se modificó, incluyendo las actividades de voluntariado y otros trabajos en el listado de actividades de tiempo libre luego del retiro.

Esto no significó la modificación del dimensionamiento de las áreas de productividad y de tiempo libre realizado por las autoras.

Al momento del análisis de los datos, las actividades incluidas (actividades de voluntariado y otros trabajos), antes mencionadas, se consideraron como originariamente las actividades de productividad.

► PROCESAMIENTO DE DATOS

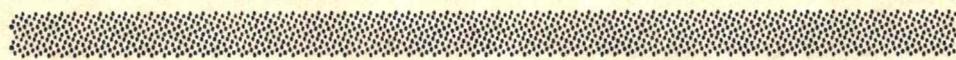
Fueron procesados 32 cuestionarios. Se utilizó una base de datos generada por el programa EPI 6 (Epidemiología estadística. O.M.S.) y una planilla de cálculo (Excel).

Se categorizaron previamente a la codificación aquellas preguntas que incluían la opción otras/otros, y las preguntas abiertas.

► MEDIDAS ESTADÍSTICAS

Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva: frecuencia y porcentaje, y como prueba de significación se utilizó el chi cuadrado (χ^2) con la corrección de Yates.

T E R C E R A P A R T E



Presentación de los resultados

A continuación, se exponen los datos obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios a la población de preretirados municipales, y el análisis de dicha información.

Los resultados se organizaron en los siguientes items:

1- Asignación de la población inicial y efectiva.

2- Variable de atributo.

Se analizan individualmente la variable de estudio y las variables intervinientes, de acuerdo con los objetivos específicos.

3- Expectativas del prejubilado municipal de las áreas de productividad y tiempo libre luego del retiro.

4- Grupo ocupacional.

5- Satisfacción en el trabajo.

6- Uso del tiempo libre actual.

7- Interés en preparar la jubilación a través de un programa de prejubilación.

Finalmente, se analizan las expectativas de la ocupación luego del retiro y las variables intervinientes en conjunto, con el fin de describir las posibles asociaciones entre las mismas.

8- Expectativas de la ocupación (área de productividad) luego del retiro según el grupo ocupacional.

9- Expectativas de la ocupación (áreas de productividad y de tiempo libre) luego del retiro en relación a la satisfacción en el trabajo.

10- Expectativas de la ocupación (área de tiempo libre) luego del retiro según el uso del tiempo libre actual.

11- Expectativas de la ocupación (área de productividad) luego del retiro en relación al interés del prejubilado en prepararse para la jubilación.

1.- Asignación de la población inicial y efectiva.

Cuadro 1.1

Prejubilados de la M.G.P	Población Inicial N°	%	Población Efectiva N°	%	Muestra N°	%
		43	100	32	74.41	34

Cuadro 1.2.

Población: Prejubilados municipales	N°	%
Total de personas encuestadas.	32	74.42
Prueba Piloto.	2	4.64
Total de personas que al momento de ser encuestadas estaban jubiladas.	4	9.30
Total de personas que se negaron a responder al cuestionario.	1	2.33
Total de personas que no fueron localizadas.	3	6.98
Personas fallecidas.	1	2.33
Total.	43	100.00

2. Variable de atributo.

Cuadro 2.1. Sexo

Distribución de los prejubilados municipales según sexo	N°	%
Masculino	17	53.13
Femenino	15	46.87
Total	32	100.00

Se observa un mínimo predominio del sexo masculino (53.13 %) sobre el sexo femenino (46.87 %) en la población de estudio.

3. Expectativas de la ocupación luego del retiro de los prejubilados de la M.G.P.

Cuadro 3.1. Expectativas de productividad luego del retiro de los prejubilados de la M.G.P en el año 1998.

Elección de actividades del área		No elección de actividades del área		No sabe o no lo ha pensado	
N°	%	N°	%	N°	%
21	65.6	8	25.0	3	9.4

El 65,6 % de los prejubilados municipales, tienen expectativas de continuar trabajando luego del retiro, y el 25,0 % manifiesta lo contrario; en tanto que el 9,4 % de la población encuestada aún no lo ha pensado.

Cuadro 3.2. Motivos por los cuales los prejubilados de la M.G.P han pensado continuar trabajando luego del retiro, en el año 1998.

Manifestación de los motivos de dicha elección	Total de respuestas	%
* Para mantener la salud Psico – física a través de la actividad.	9	42.85
* Considera estar en condiciones Psico – físicas para continuar trabajando.	5	23.80
* Esta satisfecho con el trabajo que realiza.	4	19.04
* Por razones económicas.	3	14.28
* Para evitar el aburrimiento.	3	14.28
* Para sentirse útil.	3	14.28
* No comprende la pregunta.	3	14.28
* Para mantener el contacto social	1	4.76
Total sobre los 21 prejubilados	31	147.61

El motivo mas relevante por el cual los prejubilados municipales manifiestan que van a continuar trabajando luego del retiro es para mantener la salud psicofísica a través de la actividad (42,85 %) Un 23,8 % considero estar en condiciones psicofísicas para continuar trabajando y un 19,04 % tiene expectativas de continuar trabajando por estar satisfecho con el trabajo que realiza. Razones económicas, evitar el aburrimiento y sentirse útil, son motivos que registraron un mismo valor (14.28 %) y mantener el contacto social registro el menor valor (4.76 %). Cabe destacar que un 14.28 % no comprendió la pregunta.

Cuadro 3.3. Elección de actividades del área que los prejubilados municipales han pensado desempeñar luego del retiro, en el año 1998.

Tipo/s de trabajos que ha pensado desempeñar	Total de respuestas	%
Trabajo remunerado autónomo		
* Tarea o actividad afín	8	38.09
* Distinta tarea o actividad	7	33.3
* Misma tarea o actividad	6	28.57
* Total	21	100
Trabajo remunerado en relación de dependencia		
* Tarea o actividad afín	6	28.57
* Misma tarea o actividad	3	14.28
* Distinta tarea o actividad	1	4.76
* Total	10	47.61
Trabajo No remunerado		
* Mantenimiento del hogar	17	80.95
* Actividades de horticultura/floricultura/avicultura/ etc.	14	66.66
* Actividades de voluntariado	6	28.57
* Cría de animales domésticos	5	23.80
* Cuidado de niños/ de otros	3	14.28
* Otras	1	4.76
Total sobre 21 prejubilados. (% es promedio)	46	36.50
* No contesta	12	57.14

El total porcentaje es promedio, dado que las categorías no son excluyentes

Con respecto a los prejubilados municipales que tienen expectativas de continuar trabajando luego del retiro (65,6 %. Cuadro 3.1), un 100 % ha pensado desempeñar trabajos remunerados autónomos con un predominio en la misma tarea o afin (66.66 %), un 36.5 % promedio, trabajo de tipo no remunerado, con predominio en actividades de mantenimiento del hogar (80.95 %) y actividades de horticultura / floricultura / avicultura, etc. (66.66 %); y finalmente un 47.6 %, trabajos remunerados en relación de dependencia, con un predominio en la misma tarea o afin (42.85 %).

Cuadro 3.4.

No elección de actividades del área de los prejubilados de la M.G.P. en el año 1998.

Manifestación de los motivos por los cuales ha pensado no continuar trabajando luego del retiro.	Total de respuestas	%
* Considera haber concluido con su rol de trabajador	5	62.50
* Para realizar actividades no laborables postergadas	1	12.5
* Para disfrutar del tiempo libre	1	12.5
* Considera que no hay ofertas de trabajo para los jubilados	1	12.5
* No tiene necesidad económica	1	12.5
Total sobre 8 prejubilados (25 %)	9	112.5

En relación a los prejubilados municipales cuya expectativa es no continuar trabajando luego del retiro (25 %. Cuadro3.1), el 62.5 % manifiesta como motivo principal, haber concluido con su rol de trabajador.

Cuadro 3.5.

Expectativas acerca del área de tiempo libre luego del retiro de los prejubilados de la M.G.P. en el año 1998.

Elección de actividades del área		No sabe o No se lo ha planteado	
Nº	%	Nº	%
31	96.88	1	3.12

El 96.88 % de la población de estudio tiene expectativas de realizar actividades de tiempo libre luego del retiro, y el 3.12% restante aún no se lo ha planteado.

Cuadro 3.6.**Actividades elegidas por los prejubilados de la M.G.P en el año 1998, para realizar luego del retiro.**

Actividades culturales	Total de respuestas	%
Pasear / Viajar	28	90.32
Leer	23	74.19
Mirar T.V	19	61.29
Escuchar Radio	18	58.06
Ir al Cine / Teatro	18	58.06
Asistir a conferencias / charlas	15	48.38
Hacer artesanías / oficios	14	45.16
Asistir a cursos	14	45.16
Visitar Museos	9	29.03
Asistir a talleres artesanales	5	16.12
Enseñar actividades artísticas	4	12.90
Hacer actividades artísticas	3	9.67
Enseñar artesanías / oficios	2	6.45
Asistir a talleres de arte / literarios /canto coral	2	6.45
Total sobre los 31 prejubilados (% es promedio)	146	33.64
Actividades sociales	Total de respuestas	%
Asistir a fiestas / reuniones de familiares y amigos	20	64.51
Hacer visitas a familiares y amigos	19	61.29
Organizar almuerzos / cenas / reuniones	9	29.03
Asistir a clubes	9	29.03
Asistir a peñas / sociedades de fomento	8	25.80
Realizar actividades de afición	8	25.80
Asistir a centros de jubilados	7	22.58
Asistir a grupos de colectividades	5	16.12
Organizar juegos de mesa	2	6.45
Asistir al casino	1	3.22
Realizar actividades de colección	1	3.22
Total sobre los 31 prejubilados (% es promedio)	89	28.70

Actividades físicas	Total de respuestas	%
Caminar / correr	24	77.41
Hacer gimnasia	13	41.93
Hacer deportes	12	38.70
Asistir a exhibiciones deportivas	11	35.48
Hacer expresión corporal / yoga	7	22.58
Total sobre los 31 prejubilados (% es promedio)	67	43.22

El total porcentaje es promedio, dado que las categorías no son excluyentes.

Los resultados del cuadro 3.6 revelan que el mas alto porcentaje promedio de expectativas de tiempo libre luego del retiro, corresponde a la actividad física (43.22 % promedio), predominando las actividades Caminar y Correr (77.41 %); En segundo lugar se ubican las actividades culturales (33.64 % promedio), predominando las actividades Pasear / Viajar y Leer (90.32 % y 74.19 % respectivamente), y en tercer lugar, las actividades sociales (28.7 % promedio), predominando las actividades Asistir a Fiestas / Reuniones de familiares y amigos y Hacer visitas a familiares y amigos (64.51 % y 61.29 % respectivamente).

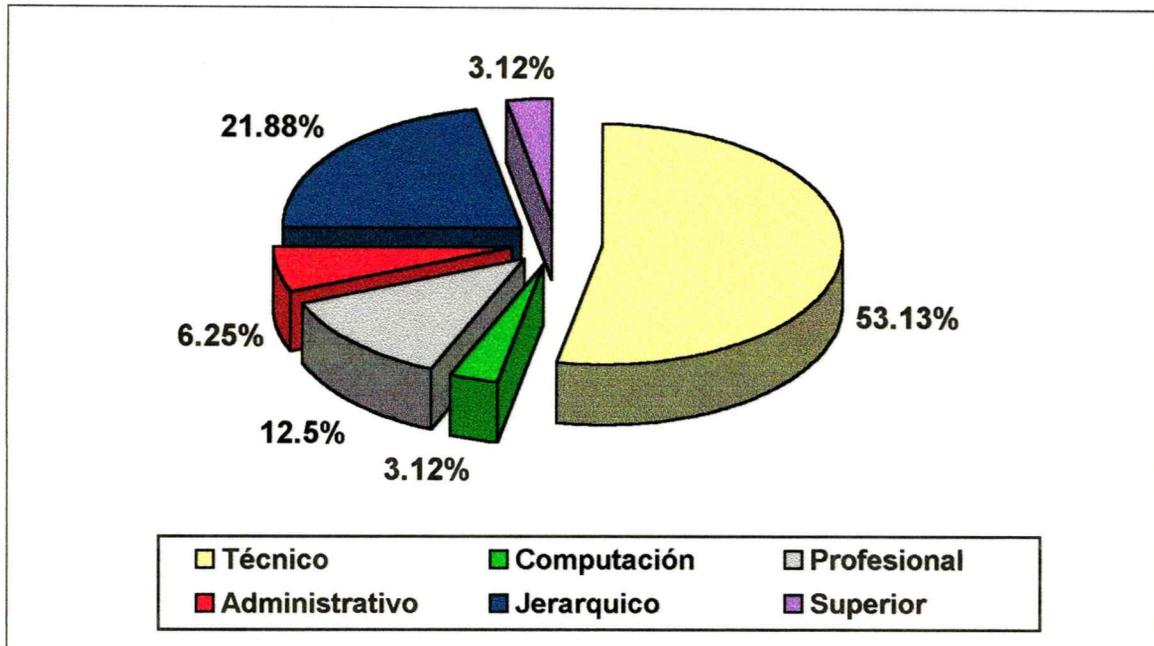
4. Grupo Ocupacional de los prejubilados de la M.G.P.

Cuadro 4.1 Grupos Ocupacionales

Grupo Ocupacional	Nº	%
Técnico	17	53.13
Jerárquico	7	21.88
Profesional	4	12.50
Administrativo	2	6.25
Computación	1	3.12
Superior	1	3.12
Total	32	100.00

El 53.13 % de la población de estudio, corresponde al grupo ocupacional Técnico, desempeñándose en los cargos de Técnico IV, Supervisor de Inspectores, Inspector de Obras Privadas II, Inspector Especializado II, Enfermero II, Jefe de División, Auxiliar de Enfermería II, y Supervisor de Obras Públicas II. La población restante se distribuye en otros grupos ocupacionales mencionados en el cuadro.

Gráfico 1



5. Satisfacción en el Trabajo.

Cuadro 5.1. Trabajo en si mismo

Manifestación del prejubilado de la M.G.P de su gusto o no por el trabajo que realiza.	Nº	%
Le gusta su trabajo	31	96.88
No le gusta su trabajo	1	3.12
No contesta	0	0.00
Total	32	100.00

Cuadro 5.2. Relaciones Jerárquicas.

Manifestación del prejubilado de la M.G.P de la relación con sus compañeros de trabajo	Nº	%
Satisfactoria	32	100.00
No satisfactoria	0	0.00
Total	32	100.00

Con respecto a la satisfacción en el trabajo, se observa en el cuadro 5.1 que el 96.88 % de los encuestados esta satisfecho con el trabajo que realiza (Trabajo en si mismo). En cambio los resultados del cuadro 5.2 muestran que la relación del prejubilado municipal con sus compañeros de trabajo (relaciones jerárquicas) es satisfactoria para el total de la población.

6. Uso del tiempo libre actual.

Cuadro 6.1. Uso del tiempo libre actual.

Realización de actividades del área	N°	%
SI realiza actividades de tiempo libre	29	90.63
NO realiza actividades de tiempo libre	3	9.37
Total	32	100.00

En relación a la variable de uso de tiempo libre actual, se observa que el 90.63 % de los prejubilados municipales, realizan actividades en su tiempo libre, en tanto que el 9.37 % restante, manifiesta lo contrario.

Cuadro 6.2. Actividades que el prejubilado municipal realiza en su tiempo libre, en el año 1998.

Actividades culturales	Total de respuestas	%
Leer	25	86.20
Mirar T.V	22	75.86
Escuchar Radio	21	72.41
Pasear / Viajar	21	72.41
Ir al Cine / Teatro	17	58.62
Asistir a cursos	14	48.27
Asistir a conferencias / charlas	12	41.37
Hacer artesanías / oficios	8	27.58
Visitar Museos	7	24.13
Hacer actividades artísticas	3	10.34
Enseñar artesanías / oficios	3	10.34
Asistir a talleres de arte / literarios /canto coral	3	10.34
Enseñar actividades artísticas	2	6.89
Asistir a talleres artesanales	1	3.44
Total sobre 29 prejubilados (% es promedio)	159	39.16
Actividades sociales	Total de respuestas	%
Hacer visitas a familiares y amigos	21	72.41
Asistir a fiestas / reuniones de familiares y amigos	19	65.51
Realizar actividades de afición	8	27.58
Organizar almuerzos / cenas / reuniones	6	20.68
Asistir a peñas / sociedades de fomento	5	17.24
Asistir a grupos de colectividades	5	17.24
Asistir a clubes	3	10.34
Organizar juegos de mesa	2	6.89
Asistir al casino	1	3.44
Realizar actividades de colección	1	3.44
Total sobre 29 prejubilados (% es promedio)	71	24.48

Actividades físicas	Total de respuestas	%
Caminar / correr	24	82.75
Asistir a exhibiciones deportivas	11	37.93
Hacer gimnasia	10	34.48
Hacer deportes	7	24.13
Hacer expresión corporal / yoga	4	13.79
Total sobre 29 prejubilados (% es promedio)	56	38.62

El total porcentaje es promedio, dado que las categorías no son excluyentes.

Los resultados del cuadro 6.2 revelan que de los encuestados que realizan actividades en su tiempo libre (90.63 % Cuadro 6.1), desarrollan actividades culturales y físicas casi en igual proporción (39.16 % promedio y 38.62 % promedio, respectivamente), seguidas por las actividades sociales (24.48 % promedio)

Cuadro 6.3. Motivos por los cuales el prejubilado de la M.G.P no realiza actividades en su tiempo libre, en el año 1998.

Manifestación de los motivos	Total de respuestas	%
No dispone de tiempo	3	100
Prefiere descansar	1	33.33
Total sobre 3 prejubilados	4	133.33

El 9.3 % de los prejubilados de la M.G.P que no realiza actividades en su tiempo libre (cuadro 6.1), manifestó como motivo principal no disponer de tiempo (100 %).

7. Interés del prejubilado de la M.G.P, en participar de un programa de preparación para la jubilación.

Cuadro 7.1. Manifestación del prejubilado municipal de su interés en participar de un programa de Prejubilación en el año 1998.

Interés de participar	Nº	%
No tiene interés	17	53.12
Tiene interés	15	46.88
Total	32	100.00

Cuadro 7.2. Manifestación del prejubilado de la M.G.P de las razones para no participar de un Programa de Prejubilación, en el año 1998.

Razones que no motivan su interés	Total de respuestas	%
No lo creo necesario, por considerar al retiro como un proceso natural.	6	35.20
Considera estar preparado psicológicamente para afrontar la nueva etapa.	5	29.41
Tiene pensado las actividades que realizará luego del retiro.	2	11.76
Aún no ha pensado en el retiro.	2	11.76
No comprende la pregunta	1	5.88
No contesta	1	5.88
Total sobre los 17 prejubilados	17	100

Del total de la población de estudio, mas de la mitad (53.12 %.Cuadro7.1), no tiene interés en participar de un programa de preparación para la jubilación, manifestando los siguientes motivos (Cuadro 7.2): no lo cree necesario por considerar al retiro como un proceso natural (35.20 %); considera estar preparado psicológicamente para afrontar la nueva etapa (29.41 %); que ya ha pensado que actividades realizará luego del retiro y que aún no ha pensado en el retiro (11.76 % respectivamente).

Un 11.76 % no comprende la pregunta y no contesta.

El 46.88 % de dicha población, manifiesta estar interesado (Cuadro 7.1), de los cuales un 40 % (Cuadro7.3) refiere que lo que motiva su interés es prepararse psicológicamente para la nueva etapa. Otras razones mencionadas por los encuestados fueron mantener la salud psicofísica (26.66 %) y organizar su tiempo en base a las actividades propuestas por el programa (20 %). Es de destacar que un 26.66 % manifestó no comprender la pregunta y no la contestaron.

El cuadro 7.3.1 muestra los distintos aspectos que los prejubilados de la M.G.P, interesados en participar de un programa de prejubilación (46.88 % Cuadro 7.1) consideran que el mismo debe contemplar. Es de destacar que el 53.33 % NO SABE que aspectos debe contemplar un programa, un 26.66 % mencionó los aspectos psicológicos en primer lugar y en segundo lugar un 13.33 % y otro 13.33 %, orientación en relación a actividades de tiempo libre y orientación vocacional / laboral, respectivamente.

Cuadro 7.3 Manifestación de los prejubilados de la M.G.P de las razones que motivan su interés, en el año 1998.

Razones que motivan su interés	Total de respuestas	%
Para prepararse psicológicamente para la nueva etapa	6	40.00
Para mantener la Salud Psico – Física	4	26.66
Para organizar su tiempo en base a las actividades propuestas por el programa	3	20.00
No comprende la pregunta	2	13.33
No contesta	2	13.33
Total sobre 15 prejubilados	17	113.33

Cuadro 7.3.1. Aspectos que el prejubilado de la M.G.P considera que un programa debe contemplar, en el año 1998.

Aspectos	Total de respuestas	%
No sabe	8	53.33
Aspectos Psicológicos	4	26.66
Orientación en relación a actividades de tiempo libre	2	13.33
Orientación Vocacional	1	6.66
Orientación Laboral	1	6.66
No comprende la pregunta	1	6.66
Total sobre 15 prejubilados	17	113.33

8. Relación entre las expectativas de la ocupación de los prejubilados de la M.G.P, luego del retiro, y el Grupo Ocupacional al que pertenece, en el año 1998.

Cuadro 8.1. Relación entre expectativas de productividad y grupo ocupacional.

Expectativa de productividad según Grupo Ocupacional								
	Elección de act. del área		No elección de act. del área		No sabe o no lo ha pensado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Técnico	9	52.94	7	41.17	1	5.88	17	53.13
Computación	1	100	0	0	0	0	1	3.12
Profesional	4	100	0	0	0	0	4	12.50
Administrativo	0	0	1	50.00	1	50.00	2	6.25
Jerárquico	5	71.42	0	0	2	28.57	7	21.88
Superior	1	100	0	0	0	0	1	3.12
Totales	21	65.62	8	25	3	9.38	32	100

A excepción del grupo ocupacional administrativo que tiene expectativas de no continuar trabajando luego del retiro o aún no lo ha pensado (1 persona en cada caso), los restantes grupos ocupacionales tienen expectativas de continuar trabajando luego del retiro.

9. Relación entre las expectativas de la ocupación de los prejubilados de la M.G.P luego del retiro y la satisfacción en el trabajo, en el año 1998.

Cuadro 9.1. Relación entre las expectativas de productividad luego del retiro y la satisfacción en el trabajo.

	Elección de act. del área.		No elección de act. del área.		No sabe / no lo ha pensado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Satisfacción en el trabajo								
Le gusta el trabajo	20	64.50	8	25.80	3	9.67	31	96.88
No le gusta el trabajo	1	100	0	0.00	0	0.00	1	3.12
Total	21	65.62	8	25.00	3	9.38	32	100.00

Valor de X^2 c/ Corrección Yates: 0.26 valor de p: 0.6097976 Gl: 2

Del total de los prejubilados de la M.G.P que manifiesta estar satisfecho en el trabajo (96.88 %), el 64,5 % tiene expectativas de continuar trabajando luego del retiro, el 25.8 % tiene expectativas de no continuar trabajando, y el 9.67 % aún no lo ha pensado.

Cuadro 9.1.1. Elección de actividades de productividad según la satisfacción del prejubilado de la M.G.P en el trabajo, en el año 1998.

Tipo actividad/Satisfacción con el trabajo	Le gusta		No le gusta	
	Total de respuestas	%	Total de respuestas	%
Trabajo remunerado autónomo				
* Tarea o actividad afín	8	25.80	0	0.00
* Distinta tarea o actividad	7	22.58	0	0.00
* Misma tarea o actividad	5	16.13	1	100
Total sobre los 31 y 1 prejubilados respect.	20	64.51	1	100
Trabajo remunerado en r/dependencia				
* Tarea o actividad afín	6	19.35	0	0.00
* Misma tarea o actividad	3	9.68	0	0.00
* Distinta tarea o actividad	1	3.22	0	0.00
Total sobre los 31 y 1 prejubilados respect.	10	32.25	0	0.00

Valor de X^2 : 4.31 Valor de p: 0.50631287 Gl: 5

Los resultados de este cuadro muestran que del total de prejubilados municipales satisfechos en el trabajo (96.88 %. Cuadro 9.1), el 64,51 %, tiene expectativas de desempeñarse en trabajos remunerados autónomos luego del retiro, con predominio en una misma tarea o afín (41.93 %); y el 32.25 % de desempeñarse en trabajos remunerados en relación de dependencia, predominando nuevamente la misma tarea o afín (29.03 %).

La totalidad de la población no satisfecha con su trabajo (3.12 %. Cuadro 9.1) tiene expectativas de desempeñarse en trabajos remunerados autónomos luego del retiro, en la misma tarea.

10. Relación entre la expectativa de la ocupación de los prejubilados de la M.G.P luego del retiro, y el uso que hacen de su tiempo libre actual, en el año 1998.

Cuadro 10.1. Relación entre la expectativa de tiempo libre luego del retiro y el uso que hacen los prejubilados de la M.G.P, de su tiempo libre actual.

Realización Act. de Tiempo Libre	Elección de act. del área.		No sabe / no lo ha pensado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<i>SI</i> realiza	29	100	0	0.00	29	90.63
<i>NO</i> realiza	2	66.66	1	33.33	3	9.37
Total	31	96.88	1	3.12	32	100.00

Valor de X^2 c/corrección Yates: 2.01

Valor de p: 0.1567616

Gf: 1

Del total de la población de estudio, un 9.37 % no realiza actividades en su tiempo libre; de dicho porcentaje, el 66.66 % tiene expectativas de realizar actividades de tiempo libre luego del retiro, y el 33.33 % restante aún no lo ha pensado.

Cuadro 10.1.1 Elección del prejubilado de la M.G.P de actividades de tiempo libre luego del retiro, según actividades de tiempo libre actuales, en el año 1998.

Actividades de tiempo libre	Actual		Expectativas		Dif.%
	Nº	%	Nº	%	
Pasear / Viajar	21	72.41	28	90.32	17.91
Hacer artesanías / oficios	8	27.58	14	45.16	17.58
Asistir a talleres artesanales	1	3.44	5	16.12	12.68
Asistir a conferencias / charlas	12	41.37	15	48.38	7.01
Visitar Museos	7	24.13	9	29.03	4.90
Enseñar actividades artísticas	2	6.89	4	12.90	6.01
Ir al Cine / Teatro	17	58.62	18	58.06	- 0.56
Asistir a talleres de arte / literarios /canto c.	3	10.34	2	6.45	- 3.89
Asistir a cursos	14	48.27	14	45.16	- 3.11
Hacer actividades artísticas	3	10.34	3	9.67	- 0.67
Enseñar artesanías / oficios	3	10.34	2	6.45	- 3.89
Leer	25	86.20	23	74.19	- 12.01
Mirar T.V	22	75.86	19	61.29	- 14.57
Escuchar Radio	21	72.41	18	58.06	- 14.35
Total s/ los 29 y 31 prejubilados respectivamente	159	39.16	146	37.78	- 1.38

Actividades sociales	Nº	%	Nº	%	Dif %
Asistir a centros de jubilados	0	0.00	7	22.58	22.58
Asistir a clubes	3	10.34	9	29.03	18.69
Organizar almuerzos / cenas / reuniones	6	20.68	9	29.03	8.35
Asistir a peñas / sociedades de fomento	5	17.24	8	25.80	8.56
Asistir a fiestas / r. de familiares y amigos	19	65.51	20	64.51	- 1.00
Realizar actividades de afición	8	27.58	8	25.80	- 1.78
Asistir a grupos de colectividades	5	17.24	5	16.12	- 1.12
Organizar juegos de mesa	2	6.89	2	6.45	- 0.44
Asistir al casino	1	3.44	1	3.22	- 0.22
Realizar actividades de colección	1	3.44	1	3.22	- 0.22
Hacer visitas a familiares y amigos	21	72.41	19	61.29	- 11.12
Total s/ los 29 y 31 prejub. respectivamente	71	22.25	89	26.09	3.84
Actividades físicas	Nº	%	Nº	%	Dif %
Hacer deportes	7	24.13	12	38.70	13.94
Hacer gimnasia	10	34.48	13	41.93	7.45
Hacer expresión corporal / yoga	4	13.79	7	22.58	8.79
Caminar / correr	24	82.75	24	77.41	- 5.34
Asistir a exhibiciones deportivas	11	37.93	11	35.48	- 2.45
Total s/ los 29 y 31 prejub. respectivamente	56	38.62	67	43.22	4.60

El total porcentaje es promedio, dado que las categorías no son excluyentes.

Los resultados de este cuadro muestran que las expectativas de los prejubilados municipales acerca del tiempo libre luego del retiro, en comparación al uso que hacen de su tiempo libre actual, aumentan un 4,6 % en las categorías de actividad física (destacándose las siguientes actividades: hacer deportes, hacer gimnasia, expresión corporal / yoga); y un 3.84 % en la categoría de actividades sociales (asistir a centros de jubilados, asistir a clubes, organizar almuerzos / cenas / reuniones y asistir a peñas / sociedades de fomento). Con respecto a la categoría de actividades culturales, en cambio, se observa una mínima disminución de las expectativas (- 1.38 %).

11. Relación entre las expectativas de la ocupación de los prejubilados de la M.G.P. luego del retiro y el interés de los prejubilados en prepararse para la jubilación, en el año 1998.

Cuadro 11.1. Relación entre las expectativas de productividad luego del retiro y el interés de los prejubilados de la M.G.P. en prepararse para la jubilación en el año 1998.

	Elección de act. del área.		No elección de act. del área.		No sabe / no lo ha pensado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Interés en prepararse								
Le interesa prepararse	9	60.00	4	26.66	2	13.33	15	46.88
No le interesa prepararse	12	70.58	3	17.64	2	11.76	17	53.12
Total	21	65.62	8	25.00	3	9.38	32	100

Valor de X^2 c/ Corrección Yates: 0.10

valor de p: 0.7520527

Gl: 2

Del 53.12 % de la población de estudio que manifestó no tener interés en prepararse para la jubilación (Cuadro 7.1), el 70.58 % tiene expectativas de continuar trabajando luego del retiro.

Con respecto al 46.88 % interesado en prepararse para la jubilación, un 26.66 % tiene expectativas de no continuar trabajando luego del retiro y un 13.33 % aún no lo ha pensado.

► INTERPRETACION

Estudiar las **Expectativas de la ocupación luego del retiro**, nos permitió conocer, respecto al **área de productividad**, que el 65,6% de los encuestados tiene expectativas de continuar trabajando, manifestando como motivo de mayor relevancia, *mantener la salud psicofísica a través de la actividad* (42,85%). Esto se relaciona con los conceptos vertidos en el capítulo III, acerca del trabajo como un medio que le proporciona al hombre sentido de independencia, autosuficiencia e identidad; que no sólo es un medio para mantener su vida, sino que además favorece su crecimiento personal.

Ya que el *factor económico* (14,28%), fue un motivo escasamente valorado al momento de pensar en continuar o no trabajando luego del retiro, sería conveniente realizar un estudio posterior acerca de la situación socioeconómica de los prejubilados (monto jubilatorio, ingreso adicional, situación habitacional, familiares a cargo, etc.), a fin de conocer la intervención o no del factor económico en las expectativas de continuar trabajando luego del retiro, dado que las mismas se centraron en desempeñar *trabajos remunerados autónomos y en relación de dependencia*. Además cabría preguntarnos si dichas expectativas, son sostenidas por la configuración particular municipal que prolonga la situación de prejubilado, al posibilitarle continuar en actividad aún estando en condiciones de jubilarse, por edad y años de servicios cumplidos, favoreciendo la no toma de conciencia del rol de jubilado y de los beneficios que otorga la jubilación, como la posibilidad de hacer un mayor uso del tiempo libre.

Ante la proporción de prejubilados que manifestó tener expectativas de continuar trabajando luego del retiro, sería necesario indagar cuáles son las posibilidades reales de inserción que existen en nuestra comunidad, además de plantear cómo influye en la persona la pérdida de su rol laboral en cada

caso particular, sumado a la ausencia de un rol que sustituya al de trabajador y de una función social alternativa, considerando por otro lado también que un 25% de la población manifestó no tener expectativas de continuar trabajando luego del retiro, ya que se concluye con el rol de trabajador.

Los datos obtenidos muestran que el 96,66% de la población de estudio está satisfecho con el trabajo que realiza (trabajo en sí mismo), y que el 100% tiene una relación satisfactoria con sus compañeros de trabajo (relaciones jerárquicas).

Con respecto al área de tiempo libre, casi la totalidad de la población de estudio tiene expectativas de realizar actividades del área luego del retiro, observándose un incremento del 6,25% respecto de los prejubilados que actualmente realizan actividades del área (90,63%). La categoría de actividades físicas registró el mayor incremento (4,6%), predominando las siguientes actividades: hacer deportes, gimnasia, expresión corporal/yoga; en segundo lugar se ubicó la categoría de actividades sociales con un incremento del 3,84% y un predominio de las no domiciliarias-comunitarias (asistir a centros de jubilados y a clubes, organizar almuerzos/cenas/reuniones y asistir a peñas/sociedades de fomento). Finalmente, con respecto a la categoría de actividades culturales se observó una disminución de las expectativas (-1,36%), tanto en las actividades de tipo informativas/formativas/recreativas y en las expresivo-educacionales.

El incremento de las expectativas del área de tiempo libre, posiblemente se deba a que con el retiro, la persona culmina con las obligaciones laborales, y dispone de más tiempo libre que puede ocupar con actividades que le permiten satisfacer sus intereses y desarrollar habilidades de una manera organizada y creativa.

En relación a la variable **interés de los prejubilados en prepararse para la jubilación**, los resultados muestran que más de la mitad de la población de estudio *no tiene interés en prepararse para la jubilación* (53,12%), considerando al retiro como un *proceso natural* en la vida del hombre, para el cual no es necesario prepararse (35,2%).

Ante tal desinterés, cabe preguntarnos si el mismo se debe o no, por un lado, a una escasa información acerca de la existencia de programas de preparación para la jubilación, los aspectos que contemplan, los objetivos que se persiguen y el equipo de profesionales que está a cargo de los mismos; y por otro, a la ausencia de implementación de programas tanto a nivel municipal, como el Programa Prejubilatorio para el Personal de la Administración Central y sus Entes Descentralizados del Partido de General Pueyrredón (página 15-16), como a nivel nacional.

A pesar de que la municipalidad como institución brinda posibilidades a sus empleados de continuar en actividad laboral una vez alcanzados los requerimientos legales para la jubilación (edad y años de servicios) aumentando el haber jubilatorio, en comparación con otras instituciones que se rigen por las normativas establecidas por la ley (Decreto Ley 9050/80. Decreto 800/94), cabe destacar que un 46,88% manifestó estar *interesado en participar de un programa*. El 40% refiere que lo que fundamentalmente motiva su interés es *prepararse psicológicamente para la nueva etapa*.

Al preguntarles acerca de los aspectos que consideran que los programas deberían contemplar, el 53,33% manifestó *no saber*, lo cual confirma lo referido anteriormente acerca de la escasa información y difusión de los mismos.

► CONCLUSIONES

Conocer las Expectativas de los prejubilados de la M.G.P.

acerca de la Ocupación luego del retiro nos permitió :

• Identificar que la mayoría de los prejubilados municipales, tiene expectativas de continuar trabajando luego del retiro desempeñándose en trabajos remunerados autónomos y trabajos remunerados en relación de dependencia, con predominio en una misma tarea o actividad afín; y el total de dicha población tiene expectativas de realizar actividades de tiempo libre luego del retiro predominando la categoría de actividades físicas (caminar y correr), seguida por la categoría de actividades culturales (pasear/viajar y leer) y finalmente la categoría de actividades sociales no domiciliarias-no comunitarias (asistir a fiestas/reuniones de familiares y amigos y hacer visitas a familiares y amigos).

Se determinó que los prejubilados pertenecen a los siguientes **grupos ocupacionales:** Técnico, Jerárquico, Profesional, Administrativo, Computación y Superior. Dichos grupos resultaron heterogéneos en cuanto al número, observándose la mayor frecuencia de prejubilados en el grupo ocupacional Técnico (17 personas) y 15 personas distribuidas en los grupos restantes. Por tal motivo no se pudo establecer si existe relación o no entre las expectativas de la ocupación de los prejubilados luego del retiro y el grupo ocupacional de pertenencia.

Estimamos que hay satisfacción del prejubilado con su trabajo ya que el 96,88% de la población de estudio está satisfecho con el trabajo que realiza (trabajo en si mismo) y el 100% de la misma tiene una relación satisfactoria con sus compañeros de trabajo (relaciones jerárquicas).

No se halló una relación estadísticamente significativa entre las variables **satisfacción en el trabajo y expectativas de la ocupación luego del retiro.**

Indagar el uso que hacen los prejubilados municipales de su tiempo libre actual nos permitió, por un lado, conocer que el 90,63% de los mismos realiza actividades en su tiempo libre predominando las actividades culturales y físicas por sobre las sociales. Por otro lado, identificar que las expectativas de los prejubilados municipales acerca del área de tiempo libre luego del retiro, se incrementan respecto al uso del tiempo libre actual en las categorías de actividades físicas (hacer deportes, gimnasia, expresión corporal/yoga) y sociales (asistir a centros de jubilados y a clubes, organizar almuerzos/cenas/reuniones y asistir a peñas/sociedades de fomento), disminuyendo levemente las actividades culturales. No se halló una asociación estadísticamente significativa entre dichas variables.

Se indagó que el 53,12% de la población de estudio no tiene interés en participar de un programa de prejubilación, del cual un 70,58% tienen expectativas de continuar trabajando luego del retiro.

En base a los datos obtenidos podemos reconocer que existe la necesidad de preparar a la población de estudio para la jubilación, a través de un programa de prejubilación, ya que casi la mitad de la misma tiene interés en prepararse para la jubilación (47%) y la totalidad tiene expectativas de realizar actividades de tiempo libre. Considerando además que el 65% tiene expectativas de continuar trabajando luego del retiro, sería conveniente preparar a los mismos para la toma de conciencia acerca de las posibilidades de inserción laboral en el contexto socioeconómico actual.

▷ PROPUESTA

Considerando los resultados de la presente investigación, las

autoras proponen, en primer término, la organización de ciclos de charlas o conferencias, dirigidas a la población en cuestión, con el objetivo de informar a la misma acerca del retiro y las diferentes repercusiones que puede tener en su vida, concientizando de esta manera acerca de la importancia de anticipar este acontecimiento. Así mismo, dichas charlas incluirán entre sus temáticas la presentación de un Programa de preparación para la jubilación.

En segundo término, teniendo en cuenta el porcentaje de prejubilados municipales interesados en participar en un Programa de Prejubilación (47%), se propone a la U.N.M.D.P. conjuntamente con la Municipalidad del Partido de General Pueyrredón, teniendo en cuenta la existencia de Programas de Adultos Mayores y el Programa Prejubilatorio para el personal de la Administración Central y sus Entes Descentralizados del Partido de general Pueyrredón, la elaboración de un proyecto de Programa de preparación para la jubilación, destinado a la mencionada población y a toda aquella persona que estando próxima a su retiro, tenga interés en anticiparse.

Es importante tener en cuenta además, que existe actualmente un Proyecto de Ley de Adultos Mayores(1), presentado en marzo de 1998, por la Vicepresidenta de la Comisión de la Tercera Edad de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina, diputada Roxana Latorre, cuyo objetivo es "preservar los derechos del adulto mayor promoviendo su integración activa en la familia y la comunidad, asegurándole una vejez con bienestar físico, psicológico y socioeconómico, mediante una asistencia integral: médica, jurídica, recreativa, educativa, psicológica, con orientación gerontológica y geriátrica"(2).

Dicho Proyecto faculta al Poder Ejecutivo Nacional a instrumentar un Plan Gerontológico Nacional de carácter permanente, el cual deberá, entre otras cosas, "propiciar programas de preparación para la jubilación, fomentando la

progresividad del cese laboral, e impulsando la incorporación paulatina a los sistemas de seguridad social a través de jornadas parciales de labor, flexibilización horaria y modificación de las condiciones de trabajo, a fin de maximizar el potencial productivo y creativo de los adultos mayores"(3).

Finalmente, de ser viable dicho programa, sería conveniente realizar un estudio longitudinal, con un grupo de estudio representado por losprejubilados que participen en el programa de preparación para la jubilación, y un grupo control representado por los prejubilados que no participen, a fin de poder hacer un análisis comparativo en función de la **satisfacción de las expectativas de la ocupación luego del retiro**, y la adaptación activa a su realidad como jubilados.

Como refiere el Dr. Huet(*), Presidente del Centro Internacional de Gerontología Social, con sede en Paris, a partir del retiro, el ser humano posee un privilegio único: "el de poder elegir después de estar liberado de la sujeción del trabajo. Pero es esta elección la que va a condicionar la calidad de la vida y es capital el que esté libre de los riesgos de la improvisación. No existe la generación espontánea. Todo en la naturaleza es el desarrollo de una gran maduración."

(*) Sánchez, J. H. et al. "El jubilado ante el futuro: Plan de preparación a la jubilación", Madrid. Narcea Ediciones; E. N. D. E. S. A. (Empresa Nacional de Electricidad). 1991. p. p. 30-31.

► REFERENCIAS

(1) Latorre, R. Proyecto de Ley. Ley Nacional de los Adultos Mayores. Marzo. 1998. (Cámara de Diputados de la Nación Argentina). *Gerontología Mundial*. Federación Internacional del Envejecimiento. Año 2. N° 2. Octubre-Noviembre de 1998.

(2) *Ibíd*, artículo 1, p.77.

(3) *Ibíd*, artículo 5, inciso a), p. 78.

► BIBLIOGRAFIA

- Ander-Egg, E. *Diccionario del Trabajo Social*. Editorial Lumen. 1996.
- A.O.T.A. Statement-Fundamental Concepts of Occupational Therapy: Occupation, Purposeful Activity, and Function. *The American Journal of Occupational Therapy*. November-December 1997. Volume 51, N° 10.
- Belaustegui, M. Giannini, C. Giardino, K. *Prevención Primaria en Salud desde Terapia Ocupacional en Madres Adolescentes y sus Hijos en un Medio Social Adverso*. Tesis de grado. U.N.M.D.P. 1995.
- Brocklehurst, J. C. Hanley, T. *Geriatría fundamental*. Barcelona. Ediciones Toray, S.A. 1979.
- Canadian Association of Occupational Therapists. *Occupational Therapy. Guidelines for Client-Centred Practice*. Toronto, Ontario, Canadá. 1991.
- Canales, F. H. de. Alvarado, E. L. de. Pineda, E.B. *Metodología de la Investigación. Manual para el Desarrollo del Personal de Salud*. O.P.S. Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud. Primera Edición 1986.
- Capozzo Meneses, A. Igoa, J. M. *Situación actual de los centros de jubilados en el Partido de General Pueyrredón*. Tesis de Grado para la Lic. en Servicio Social. U.N.M.D.P. 1994.
- Carretero, M. Palacios, J. Machesi, A. *Psicología Evolutiva III. Adolescencia, Madurez y Senectud*. Madrid. Editorial Alianza. S.A. 1985.
- Escobar, A. *Modelos Teóricos de Terapia Ocupacional*. Tesis de Grado para la Licenciatura en Terapia Ocupacional. U.N.M.D.P. 1997.
- Confort, A. *Una buena edad. La Tercera Edad*. Madrid. Editorial Debate. 1977.
- Dulcey-Ruiz, E. y Ardila, R. *Work and Retirement in Latin*

America. Published by: The international Exchange Center on Gerontology at the University of South Florida. A mult University Consortium. June. 1988.

- Durante Molina, P. Pedro Tarrés, P. *Terapia Ocupacional en Geriatria: Principios y práctica*. Barcelona. Masson. 1998.

• Fernández, L. S. y Fernández, V. A. *Expectativas Profesionales en Terapia ocupacional*. Tesis de Grado. U.N.M.D.P. 1995.

- Fustinoni-Passanante. *La tercera edad. Estudio integral*. Argentina. Editores La Prensa Médica. 1980.

- Graz, L. Aislamiento, no; integración, sí. *Salud Mundial*. O.M.S., Ginebra, Abril 1972.

- Ham, R. J. Sloane, P. D. *Atención Primaria en Geriatria. Casos clínicos*. Segunda edición. Mosby/Doyma Libros. 1995. Parte I.

- Hopkins, H. L. y Smith, H. D. *Willard/Spackman. Terapia Ocupacional*. Madrid. Editorial Médica Panamericana. 1998. Octava Edición.

- Incumbencias Profesionales correspondientes al Título de Licenciatura en Terapia Ocupacional, que otorga la Universidad Nacional de Mar del Plata; Resolución N° 147 del Ministerio de Educación y Justicia: folio 197-201. Buenos Aires; 2 de febrero de 1989.

• Jonsson, H. Kielhofner, G. Borell, L. *Anticipating Retirement: The Formation of Narratives Concerning an Occupational Transition*. *The American Journal of Occupational Therapy*. January 1997. Vol 51 N° 1. p.p.49-56.

- Katz, I. F. *La tercera edad. Un proyecto vital y participativo para reinsertar la vejez en nuestra sociedad*. Buenos Aires. Editorial Planeta. 1992.

- Kroeger, A. comp.; Luna, R. comp. *Atención primaria en salud: principios y métodos*. Organización Panamericana de la Salud. Centro Latinoamericano del Instituto de Higiene Tropical en la Universidad de Heidelberg. Fundación Alemana para el Desarrollo Internacional. México. Editorial Pax México. 1987.

- Langarica Salazar, R. *Gerontología y Geriatria*. México. Interamericana. 1987.
- Latorre, R. Proyecto de Ley. Ley Nacional de los Adultos Mayores. Marzo. 1998. (Cámara de Diputados de la Nación Argentina). *Gerontología Mundial*. Federación Internacional del Envejecimiento. Año 2. N° 2. Octubre-Noviembre de 1998.
- Ley N° 24241. *Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones*. Sancionado el 23 de septiembre de 1993, y con vigencia a partir del 15 de julio de 1994.
- Mannoni, M. *Lo Nombrado y lo innombrable. La última palabra de la vida*. Buenos Aires. Ediciones Nueva Visión. 1992.
- Martijena, N. *Ecología Humana. Utopía o realidad? Nueva dimensión de la Terapia Ocupacional*. Mar del Plata.
- Ministerio de Educación. *Estudio sobre las condiciones de vida de la población de Mar del Plata. Partido de General Pueyrredón*. Facultad de Humanidades. U.N.M.D.P. 1992-1994.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Instituto Gallup de Argentina. *Investigación sobre la situación de jubilados y pensionados: Informe condensado*. Buenos Aires. 7 de agosto de 1991.
- Miranda, C. *La Ocupación en la vejez. Una visión Gerontológica desde Terapia Ocupacional*. Mar del Plata. 1996.
- Mishra, S. Leisure Activities and Life Satisfaction in Old Age: A Case Study of Retired Government Employees Living in Urban Areas. *Activities, Adaptation and Aging*. New York. 1992. Haworth, Pr. Volume 16. Issue 4.
- Monk, A. Modelos de Planificación de Programas para la Preparación de la Jubilación. *Cuadernos de Gerontología*. Asociación Gerontológica de Buenos Aires. Año 5. N° 10. Octubre-noviembre de 1992.
- Moragas Moragas, R. *Gerontología social. Envejecimiento y calidad de vida*. Barcelona. Editorial Herder. 1991.
- Municipalidad del Partido de General Pueyrredón. Departamento

Ejecutivo. *Programa prejubilatorio para el personal municipal*. Expediente N° 16534-3-97. Mar del Plata, 5 de septiembre de 1997.

- Oddone, M. J. Preparación para la jubilación: ¿mito realidad?: estudio de un caso. *Revista Argentina de Gerontología y Geriatria*. Tomo 11 (1). Buenos Aires, Sociedad Argentina de Gerontología y Geriatria. 1991.
- O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*. Vol 2. F-O. Ministerio de trabajo y Seguridad social de la Nación. 1989.
- Organización Panamericana de Salud. *Manual sobre Equiparación de Oportunidades para los impedidos*. Decenio 1983-1992. Nueva York. 1986.
- Pecker, P. Pérez Guzzi, D. Portaluppi, G. *Un enfoque preventivo de Terapia Ocupacional en Gerontología*. Tesis de Grado. U.N.M.D.P. 1992.
- Pérez Anzola, E. Galinsky, D. Morales Martínez, F. Salas, A. R. Sánchez Ayendez, M. *La Atención de los Ancianos: un desafío para lo años noventa*. Publicación científica N° 546. O.P.S. Oficina Sanitaria Panamericana. Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud. Washington 1994.
- Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires. *Régimen Previsional de la Provincia de Buenos Aires*. Decreto ley 9650/80 y modificaciones. Texto ordenado Decreto 600/94. Marzo 1994.
- Primeau, L. A. Work and Leisure: Transcending the Dichotomy. *The American Journal of Occupational Therapy*. July/August 1996. Vol. 50 N° 7.
- Pszemirower, N. P. de y Pszemirower, S. N. Calidad de vida y desarrollo en la vejez. *Geriatría. Revista Iberoamericana de Geriatria y Gerontología*. Edición Argentina N° 7. Volumen 2. Año 2. 1992.
- Redondo, N. *Ancianidad y Pobreza. Una investigación en sectores*

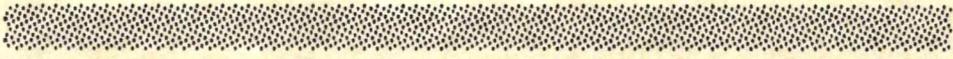
populares urbanos. Cepev. Ed. Humanitas. 1990.

- Reichel, W. *Aspectos clínicos del envejecimiento*. Librería "El Ateneo" Editorial. 1981.
- Rubinstein, S. y Volij, N. *Tiempo, tiempo libre y envejecimiento*. *Terapia Ocupacional. Actualizaciones en teoría y clínica*. Comisión organizadora Libro Terapia Ocupacional. III. Buenos Aires. 1995.
- Salvarezza, L. *Psicogeriatría. Teoría y Clínica*. Buenos Aires. Editorial Paidós. 1988.
- Sanchez, J. H. y cols. *El jubilado ante su futuro: plan de preparación a la jubilación*. Madrid. Narcea Ediciones. 1991.
- Sánchez Salgado, C. D. *Trabajo social y vejez. Teoría e intervención*. Buenos Aires. Editorial Humanitas. 1990.
- Selby, P. Griffiths, A. *Guía para un Envejecimiento satisfactorio*. Parthenon Publishing. 1986.
- Smith, N. R. Kielhofner, G. Watts, J. H. The Relationships between volition, activity pattern and life satisfaction in the elderly. *The American Journal of Occupational Therapy*. United States. 1986 Apr; 40 (4). p.p. 278-283.
- Szinovacz, M. Washo, Ch. Gender differences in exposure to life events and adaptation to retirement. *Journal of Gerontology. Social Sciences*, 47 (4). 1992.
- The Canadian Association of Occupational Therapists. *Occupational Therapy. Guidelines for Client-Centred Practice*. Toronto. 1991.
- Tournier, P. *Aprendiendo a envejecer. El hombre y sus posibilidades*. Buenos Aires. Editorial La Aurora. 1973.
- Trombly, C. *Occupational Therapy For Phsysical Dysfunction*. Baltimore. Williams and Wilkins. 1995. Fourth Edition.
- Uniform Terminology For Occupational Therapy. *The American Journal of Occupational Therapy*. Third Edition. November. December 1994, Volume 48 N° 11.
- Wood, W. Legitimizing Occupational Therapy's Knowledge. *The*

American Journal of Occupational Therapy. September 1996. Vol. 50. N° 8.

- Yuni, J. *Situación y Perspectivas de los Programas Universitarios para Mayores en la Argentina*. X Encuentro Nacional de Departamentos y Programas Universitarios para Adultos Mayores. Material proporcionado por la Secretaría de Extensión de la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. U.N.M.D.P. 1998.
- Zolotow, D. *Programas Universitarios para la Tercera Edad. La Universidad como objeto de investigación*. Buenos Aires. 1997.

A N E X O



► Cuestionario a prejubilados de la Municipalidad del Partido de General Pueyrredón

El siguiente cuestionario ha sido confeccionado, por alumnas que cursan el último año de la carrera Licenciatura en Terapia Ocupacional, de la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social dependiente de la U.N.M.D.P., en el año 1998, con el fin de recabar datos para la realización del trabajo de Tesis de Grado, cuyo plan fue aprobado el 29/6/98, y avalado por la Municipalidad del Partido de Gral. Pueyrredón.

El objetivo de la investigación es conocer las "Expectativas del prejubilado acerca del trabajo y del tiempo libre luego del retiro".

Solicitamos su colaboración respondiendo a dicho cuestionario. No será necesario identificar el mismo con su nombre, garantizando de esta forma la reserva de la información que usted nos brinde.

Desde ya le agradecemos su aporte, y le informamos que el cuestionario será retirado dentro de los próximos dos (2) días, por una de las tesistas debidamente identificada.

► ASPECTOS DEMOGRAFICOS

1) Edad:.....(en años)

Sexo: Masculino
Femenino

► TRABAJO ACTUAL

2) ¿Le gusta a usted el trabajo que realiza? (Marque con una cruz).

Sí.
 No.

3) ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo? (incluyendo jefes, pares y subalternos si los tiene) (Marque con una cruz).

Satisfactoria.
 No satisfactoria.

► USO DEL TIEMPO LIBRE ACTUAL

4) ¿Realiza usted actividades en su tiempo libre?

Sí
 No (pase a la pregunta n° 6)

5) A continuación se enumera una lista de actividades de tiempo libre. Marque con una cruz la/las actividad/es que usted realiza actualmente.

- Leer
- Mirar T.V.
- Escuchar radio
- Ir al cine/teatro
- Visitar museos
- Pasear/viajar
- Asistir a conferencias/charlas
- Hacer artesanías/oficios
- Hacer actividades artísticas
- Enseñar artesanías/oficios
- Enseñar actividades artísticas
- Asistir a cursos
- Asistir a talleres artesanales
- Asistir a talleres de arte/literarios/canto coral
- Organizar almuerzos/cenas/reuniones
- Organizar juegos de mesa
- Asistir a clubes
- Asistir al casino
- Asistir a peñas/sociedades de fomento
- Asistir a grupos de colectividades
- Hacer visitas a familiares y amigos
- Asistir a fiestas/reuniones de familiares y amigos
- Realizar actividades de colección
- Realizar actividades de modelismo
- Realizar actividades de afición
- Hacer deportes
- Hacer gimnasia
- Hacer expresión corporal/yoga
- Caminar/correr
- Asistir a exhibiciones deportivas
- Otras. Especifique:

.....

6) Si usted no realiza actividades en su tiempo libre, especifique el motivo. (Marque con una cruz)

- No tiene interés
- No dispone de tiempo
- Otro. Especifique

.....

► **EL TRABAJO LUEGO DEL RETIRO**

7) Luego del retiro ¿usted ha pensado continuar trabajando? (marque con una cruz)

- a. sí (pase a la pregunta n°8)
- b. No (pase a la pregunta n°10)
- c. No lo ha pensado (pase a la pregunta n°11)

8) Especifique el/los motivos por el/los cual/es usted ha pensado continuar trabajando luego del retiro.

.....

9) Marque con una cruz el/los tipo/s de trabajo que usted ha pensado desempeñar luego del retiro.

Trabajo remunerado autónomo

- misma tarea o actividad.
- tarea o actividad afín.
- distinta tarea o actividad.

Trabajo remunerado en relación de dependencia

- misma tarea o actividad.
- tarea o actividad afín.
- distinta tarea o actividad.

10) Especifique el/los motivos por el/los cual/es usted ha pensado no continuar trabajando luego del retiro.

.....
.....
.....

► EL TIEMPO LIBRE LUEGO DEL RETIRO

11) Luego del retiro ¿a usted le gustaría realizar actividades de tiempo libre? (marque con una cruz)

- a. Sí
- b. No (pase a la pregunta n°13)
- c. Hasta el momento no se lo ha planteado (pase a la pregunta n° 14)

12) Marque con una cruz las actividades de tiempo libre que le gustaría realizar luego del retiro, y que a continuación se enumeran.

<input type="checkbox"/>	Leer	
<input type="checkbox"/>	Mirar T.V.	
<input type="checkbox"/>	Escuchar radio	
<input type="checkbox"/>	Ir al cine/teatro	
<input type="checkbox"/>	Visitar museos	
<input type="checkbox"/>	Pasear/viajar	
<input type="checkbox"/>	Asistir a conferencias/charlas	
<input type="checkbox"/>	Hacer artesanías/oficios	
<input type="checkbox"/>	Hacer actividades artísticas	
<input type="checkbox"/>	Enseñar artesanías/oficios	
<input type="checkbox"/>	Enseñar actividades artísticas	
<input type="checkbox"/>	Asistir a cursos	
<input type="checkbox"/>	Asistir a talleres artesanales	
<input type="checkbox"/>	Asistir a talleres de arte/literarios/canto coral	
<input type="checkbox"/>	Organizar almuerzos/cenas/reuniones	
<input type="checkbox"/>	Organizar juegos de mesa	
<input type="checkbox"/>	Asistir a clubes	
<input type="checkbox"/>	Asistir al casino	
<input type="checkbox"/>	Asistir a centros de jubilados	
<input type="checkbox"/>	Asistir a peñas/sociedades de fomento	
<input type="checkbox"/>	Asistir a grupos de colectividades	
<input type="checkbox"/>	Hacer visitas a familiares y amigos	
<input type="checkbox"/>	Asistir a fiestas/reuniones de familiares y amigos	
<input type="checkbox"/>	Realizar actividades de colección	
<input type="checkbox"/>	Realizar actividades de modelismo	
<input type="checkbox"/>	Realizar actividades de afición	
<input type="checkbox"/>	Hacer deportes	
<input type="checkbox"/>	Hacer gimnasia	
<input type="checkbox"/>	Hacer expresión corporal/yoga	
<input type="checkbox"/>	Caminar/correr	
<input type="checkbox"/>	Asistir a exhibiciones deportivas	
<input type="checkbox"/>	Actividades de voluntariado	
	misma tarea previa al retiro	<input type="checkbox"/>
	tarea afín	<input type="checkbox"/>
	distinta tarea	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Mantenimiento del hogar (pintar, hacer arreglos, etc.)	
<input type="checkbox"/>	Cuidado de niños/ de otros.	
<input type="checkbox"/>	Act. de horticultura/floricultura/avicultura/etc.	
<input type="checkbox"/>	Cría de animales domésticos	
<input type="checkbox"/>	Otras. Especifique:	
	
	
	

13) Especifique el/los motivos por el/los cual/es a usted no le gustaría realizar actividades de tiempo libre luego del retiro.

.....

.....

.....

► PREPARACION PARA LA JUBILACION

14) ¿Está interesado usted en participar de un Programa de preparación para la jubilación, que contemple entre otros aspectos, apoyo psicológico, orientación en relación a actividades de tiempo libre y orientación vocacional o laboral?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

Especifique el motivo en cualquiera de los casos.

.....
.....
.....

15) Si usted está interesado en participar de un Programa de preparación para la jubilación ¿qué otros aspectos considera que debe contemplar el mismo?

.....
.....
.....

Muchas Gracias.



Municipalidad del Partido de General Puyredon

Departamento Deliberativo



1. GRUPO OCUPACIONAL JERARQUICO

CLASE IV

1-30-xx-01 Director
1-30-xx-02 Subcontador

CLASE III

1-28-xx-01 Subtesorero

CLASE II

1-26-xx-01 Jefe de Departamento
1-26-xx-02 Oficial Primero - Trib. de Faltas

CLASE I

1-23-xx-01 Jefe de División

2. GRUPO OCUPACIONAL PROFESIONAL

CLASE IV

2-28-xx-01 Arquitecto III
2-28-xx-02 Abogado III
2-28-xx-03 Ingeniero III
2-28-xx-04 Ingeniero Agrónomo III
2-28-xx-05 Médico III
2-28-xx-06 Químico III
2-28-xx-07 Psicólogo III
2-28-xx-08 Veterinario III
2-28-xx-09 Sociólogo III
2-28-xx-10 Profesional en Cs. Económicas III
2-28-xx-11 Profesional Carrera Mayor III
2-28-xx-12 Odontólogo III
2-28-xx-13
2-28-xx-14 Terapeuta Ocupacional III
2-28-xx-15 Licenciado en Servicio Social III

CLASE III

2-21-xx-01 Arquitecto II
2-21-xx-02 Abogado II
2-21-xx-03 Ingeniero II
2-21-xx-04 Ingeniero Agrónomo II
2-21-xx-05 Médico II
2-21-xx-06 Químico II
2-21-xx-07 Psicólogo II
2-21-xx-08 Sociólogo II



Municipalidad del Partido de General Pueyrnedon
Departamento Deliberativo

2-21-xx-09	Veterinario II
2-21-xx-10	Profesional en Cs. Económicas II
2-21-xx-11	Fonaudiólogo III
2-21-xx-12	Terapista Ocupacional II
2-21-xx-13	Dietista III
2-21-xx-14	Kinesiólogo III
2-21-xx-15	Agrimensor III
2-21-xx-16	Profesional Carrera Mayor II
2-21-xx-17	Profesional Carrera Menor III
2-21-xx-18	Odontólogo II
2-21-xx-19	Licenciado en Servicio Social II
2-21-xx-20	Enfermera Universitaria III

CLASE II

2-17-xx-01	Arquitecto I
2-17-xx-02	Abogado I
2-17-xx-03	Ingeniero I
2-17-xx-04	Ingeniero Agrónomo I
2-17-xx-05	Médico I
2-17-xx-06	Químico I
2-17-xx-07	Sicólogo I
2-17-xx-08	Sociólogo I
2-17-xx-09	Veterinario I
2-17-xx-10	Profesional en Cs. Económicas I
2-17-xx-11	Fonaudiólogo II
2-17-xx-12	Terapista Ocupacional I
2-17-xx-13	Dietista II
2-17-xx-14	Kinesiólogo II
2-17-xx-15	Agrimensor II
2-17-xx-16	Profesional Carrera Mayor I
2-17-xx-17	Profesional Carrera Menor II
2-17-xx-18	Odontólogo I
2-17-xx-19	Licenciado en Servicio Social I
2-17-xx-20	Enfermera Universitaria II

CLASE I

2-14-xx-01	Fonaudiólogo I
2-14-xx-02	
2-14-xx-03	Dietista I
2-14-xx-04	Kinesiólogo I
2-14-xx-05	Agrimensor I
2-14-xx-06	Profesional Carrera Menor I
2-14-xx-07	Enfermera Universitaria I



Municipalidad del Partido de General Pueyrredon

Departamento Deliberativo

3. GRUPO OCUPACIONAL MUSICO

CLASE VI

3-27-xx-01 Concertino
3-27-xx-02 Director Banda de Música

CLASE V

3-25-xx-01 Solista Orquesta Sinfónica
3-25-xx-02 Subdirector Banda de Música

CLASE IV

3-24-xx-01 Suplente Solista Orquesta Sinfónica
3-24-xx-02 Solista Banda de Música

CLASE III

3-23-xx-01 Primera Categoría de Fila Orquesta Sinfónica
3-23-xx-02 Suplente Solista Banda de Música

CLASE II

3-22-xx-01 Segunda Categoría de Fila Orquesta Sinfónica
3-22-xx-02 Músico de Fila Banda de Música
3-22-xx-03 Copista Archivista Orquesta Sinfónica

CLASE I

3-17-xx-01 Copista Archivista Banda de Música

4. GRUPO OCUPACIONAL TECNICO

CLASE VII

4-19-xx-01 Analista de Presupuesto III
4-19-xx-02 Analista de Personal III
4-19-xx-03 Supervisor de Inspectores
4-19-xx-04 Asistente Social II
4-19-xx-05 Supervisor de Pavimentación
4-19-xx-06 Supervisor Parque Vial
4-19-xx-07 Supervisor Contable
4-19-xx-08 Técnico IV
4-19-xx-09 Inspector Obras Privadas II
4-19-xx-10 Supervisor de Obras Públicas II
4-19-xx-11 Encargado Control de Calidad Microfilm
4-19-xx-12 Encargado Operaciones Microfilm
4-19-xx-13 Técnico Laboratorista III
4-19-xx-14 Fiscalizador Sanitario III
4-19-xx-15 Supervisor de Enfermería
4-19-xx-16 Supervisor Inspectores de Transporte



Municipalidad del Partido de General Pueyrredon
Departamento Deliberativo

4-19-xx-17 Bibliotecario III
4-19-xx-18 Encargado Técnico - Guardavidas
4-19-xx-19 Cajero
4-19-xx-20 Encargado de Turno - Tránsito -
4-19-xx-21 Encargado Comunicaciones - Tránsito -
4-19-xx-22 Encargado Mantenimiento - Tránsito -
4-19-xx-23 Encargado Logística - Tránsito -

CLASE VI

4-17-xx-01
4-17-xx-02 Encargado Servicio Calle - Tránsito -

CLASE V

4-15-xx-02 Inspector IV - Tránsito -

CLASE IV

4-14-xx-01 Analista de Presupuesto II
4-14-xx-02 Asistente Social I
4-14-xx-03 Bibliotecario II
4-14-xx-04 Analista de Personal II
4-14-xx-05 Dibujante III
4-14-xx-06
4-14-xx-07 Proyectista Computista
4-14-xx-08 Supervisor Semáforos
4-14-xx-09 Topógrafo
4-14-xx-10 Técnico Vial
4-14-xx-11 Técnico de Educación Física II
4-14-xx-12 Encargado Inspectores Generales
4-14-xx-13 Supervisor Informes Turismo
4-14-xx-14 Inspectores de Transporte III
4-14-xx-15 Inspector Especializado II
4-14-xx-16 Enfermero II
4-14-xx-17 Técnico Laboratorista II
4-14-xx-18 Técnico Administrativo III
4-14-xx-19 Operador Máquina de Contabilidad II
4-14-xx-20 Taxidermista Calquista
4-14-xx-21 Calculista Catastral III
4-14-xx-22 Técnico III
4-14-xx-23 Técnico en Radiología
4-14-xx-24 Inspector de Obras Privadas I
4-14-xx-25 Supervisor de Obras Públicas I
4-14-xx-26 Supervisor Operaciones Microfilm
4-14-xx-27 Supervisor Control de Calidad Microfilm
4-14-xx-28 Fiscalizador Sanitario II
4-14-xx-29 Técnico en Puericultura II

CLASE III

4-12-xx-01 Inspector III - Tránsito -
4-12-xx-02 Supervisor Estacionamiento Medido



Municipalidad del Partido de General Pueyrredon

Departamento Deliberativo

CLASE II

4-10-xx-01	Analista de Presupuesto I
4-10-xx-02	Bibliotecario I
4-10-xx-03	Analista de Personal I
4-10-xx-04	Dibujante II
4-10-xx-05	Verificador Automotores Transporte
4-10-xx-06	Calculista Catastral II
4-10-xx-07	Ayudante Veterinario II
4-10-xx-08	Técnico Contable II
4-10-xx-09	Operario Semáforo II
4-10-xx-10	Técnico Educación Física I
4-10-xx-11	Inspector General II
4-10-xx-12	Técnico Informes Turismo
4-10-xx-13	Inspector Especializado I
4-10-xx-14	Enfermero I
4-10-xx-15	Inspector Limpieza II
4-10-xx-16	Técnico Administrativo II
4-10-xx-17	Operador Máquina Contabilidad I
4-10-xx-18	Jefe Guardia Minoridad
4-10-xx-19	Inspector de Transporte II
4-10-xx-20	Técnico II
4-10-xx-21	Preceptor Hogar del Niño II
4-10-xx-22	Preceptor Casa de Hogar
4-10-xx-23	Operador Microfilm
4-10-xx-24	Técnico Laboratorista I
4-10-xx-25	Fiscalizador Sanitario I
4-10-xx-26	Auxiliar de Enfermería II
4-10-xx-27	Técnico en Puericultura I
4-10-xx-28	Inspector II - Tránsito -

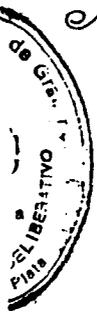
CLASE I

4-07-xx-01	Técnico Administrativo I
4-07-xx-02	Dibujante I
4-07-xx-03	Operador Máquina Heliográfica
4-07-xx-04	Auxiliar Enfermería I
4-07-xx-05	Técnico Contable I
4-07-xx-06	Inspector General I
4-07-xx-07	Auxiliar Informes Turismo
4-07-xx-08	Calculista Catastral I
4-07-xx-09	Operador Semáforos I
4-07-xx-10	Técnico I
4-07-xx-11	Ayudante Veterinario I
4-07-xx-12	Inspector de Transporte I
4-07-xx-13	Preceptor Hogar del Niño I
4-07-xx-14	Inspector de Minoridad
4-07-xx-15	Inspector de Limpieza I
4-07-xx-16	Inspector I - Tránsito -
4-07-xx-17	Auxiliar de Tránsito
4-07-xx-18	Fiscalizador de Estacionamiento Medido



Municipalidad del Partido de General Puyredon

Departamento Deliberativo



5. GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO

CLASE V

5-18-xx-01 Superior Administrativo
5-18-xx-02 Oficial Segundo - Tribunal de Faltas -
5-18-xx-03 Administrador II

CLASE IV

5-14-xx-01 Supervisor Administrativo
5-14-xx-02 Administrador I
5-14-xx-03 Oficial de Justicia y Notificador - T. de Faltas -
5-14-xx-04 Jefe Mesa de Entrada - Tribunal de Faltas -

CLASE III

5-10-xx-01 Secretario Administrativo
5-10-xx-02 Notificador II
5-10-xx-03 Oficial Superior - Tribunal de Faltas -

CLASE II

5-07-xx-01 Auxiliar Administrativo
5-07-xx-02 Notificador I
5-07-xx-03 Responsable de Aprovisionamiento
5-07-xx-04 Auxiliar de Primera - Tribunal de Faltas -

CLASE I

5-05-xx-01 Oficinista
5-05-xx-02 Auxiliar de Segunda - Tribunal de Faltas -
5-05-xx-03 Auxiliar de Mesa de Entrada - T. de Faltas -

6. GRUPO OCUPACIONAL OBRERO

CLASE XI

6-18-xx-01 Capataz General
6-18-xx-02 Capataz Especializado Alumbrado Público

CLASE X

6-16-xx-01 Capataz II
6-16-xx-02 Operario Especializado Alumbrado Público

CLASE IX

6-14-xx-01 Operario Máquina Vial II



Municipalidad del Partido de General Pueyrredon

Departamento Deliberativo

CLASE VIII

6-13-xx-01 Capataz I
6-13-xx-02 Operario Alumbrado Público

CLASE VII

6-12-xx-01 Maestro de Oficio
6-12-xx-02 Conductor IV
6-12-xx-03 Maestro de Oficio Albañil
6-12-xx-04 Maestro de Oficio Letrista
6-12-xx-05 Maestro de Oficio Calderista
6-12-xx-06 Maestro de Oficio Jardinero
6-12-xx-07 Maestro de Oficio Carpintero
6-12-xx-08 Maestro de Oficio Electricista
6-12-xx-09 Maestro de Oficio Plomero
6-12-xx-10 Maestro de Oficio Cloaquista
6-12-xx-11 Maestro de Oficio Mecánico
6-12-xx-12 Maestro de Oficio Chapista
6-12-xx-13 Maestro de Oficio Pintor
6-12-xx-14 Maestro de Oficio Herrero
6-12-xx-15 Maestro de Oficio Gomero
6-12-xx-16 Maestro de Oficio Tapicero
6-12-xx-17 Maestro de Oficio Tornero
6-12-xx-18 Maestro de Oficio Soldador
6-12-xx-19 Maestro de Oficio Engrasador
6-12-xx-20 Maestro de Oficio Electromecánico
6-12-xx-21 Maestro de Oficio Pintor Automotores
6-12-xx-22 Maestro de Oficio Cerrajero
6-12-xx-23 Maestro de Oficio Techista
6-12-xx-24 Maestro de Oficio Viverista

CLASE VI

6-10-xx-01 Encargado Cuadrilla Especializada

CLASE V

6-09-xx-01 Oficial
6-09-xx-02 Conductor III
6-09-xx-03 Maquinista Desinfectación
6-09-xx-04 Reducidor
6-09-xx-05 Operador Máquina Vial I
6-09-xx-06 Oficial Albañil
6-09-xx-07 Oficial Letrista
6-09-xx-08 Oficial Calderista
6-09-xx-09 Oficial Jardinero
6-09-xx-10 Oficial Carpintero
6-09-xx-11 Oficial Electricista
6-09-xx-12 Oficial Plomero
6-09-xx-13 Oficial Cloaquista
6-09-xx-14 Oficial Mecánico
6-09-xx-15 Oficial Chapista



Municipalidad del Partido de General Pueyrredón

Departamento Deliberativo

6-09-xx-16	Oficial Pintor
6-09-xx-17	Oficial Herrero
6-09-xx-18	Oficial Gomero
6-09-xx-19	Oficial Tapicero
6-09-xx-20	Oficial Tornero
6-09-xx-21	Oficial Soldador
6-09-xx-22	Oficial Engrasador
6-09-xx-23	Oficial Electromecánico
6-09-xx-24	Oficial Pintor Automotores
6-09-xx-25	Oficial Cerrajero
6-09-xx-26	Oficial Techista
6-09-xx-27	Oficial Viverista
6-09-xx-28	Oficial Cuadrilla

CLASE IV

6-07-xx-01	Medio Oficial
6-07-xx-02	Conductor II
6-07-xx-03	Tractorista
6-07-xx-04	Ornamentista
6-07-xx-05	Control Depósito
6-07-xx-06	Operario II
6-07-xx-07	Obrero III
6-07-xx-08	Medio Oficial Albañil
6-07-xx-09	Medio Oficial Letrista
6-07-xx-10	Medio Oficial Calderista
6-07-xx-11	Medio Oficial Jardinero
6-07-xx-12	Medio Oficial Carpintero
6-07-xx-13	Medio Oficial Electricista
6-07-xx-14	Medio Oficial Plomero
6-07-xx-15	Medio Oficial Cloaquista
6-07-xx-16	Medio Oficial Mecánico
6-07-xx-17	Medio Oficial Chapista
6-07-xx-18	Medio Oficial Pintor
6-07-xx-19	Medio Oficial Herrero
6-07-xx-20	Medio Oficial Gomero
6-07-xx-21	Medio Oficial Tapicero
6-07-xx-22	Medio Oficial Tornero
6-07-xx-23	Medio Oficial Soldador
6-07-xx-24	Medio Oficial Engrasador
6-07-xx-25	Medio Oficial Electromecánico
6-07-xx-26	Medio Oficial Pintor Automotores
6-07-xx-27	Medio Oficial Cerrajero
6-07-xx-28	Medio Oficial Techista
6-07-xx-29	Medio Oficial Viverista

CLASE III

6-05-xx-01	Ayudante
6-05-xx-02	Conductor I
6-05-xx-03	Operario I
6-05-xx-04	Obrero II



Municipalidad del Partido de General Pueyrredón

Departamento Deliberativo

6-05-xx-05 Auxiliar Depósito
6-05-xx-06 Control Automotores
6-05-xx-07 Guardián II

CLASE II

6-04-xx-01 Obrero I
6-04-xx-02 Guardián I
6-04-xx-03 Barrendero
6-04-xx-04 Ayudante Recolección
6-04-xx-05 Acompañante Camión

CLASE I

6-04-xx-01 Ingresante

7. GRUPO OCUPACIONAL SERVICIOS

CLASE IX

7-18-xx-01 Encargado Chofer Departamento Ejecutivo

CLASE VIII

7-16-xx-01 Mayordomo

CLASE VII

7-14-xx-01 Encargado Turno Personal de Vigilancia
7-14-xx-02 Chofer Departamento Ejecutivo
7-14-xx-03 Chofer Departamento Deliberativo

CLASE VI

7-12-xx-01 Ordenanza Departamento Ejecutivo
7-12-xx-02 Encargado de Automotores
7-12-xx-03 Ordenanza Departamento Deliberativo

CLASE V

7-09-xx-01 Personal de Servicio IV
7-09-xx-02 Cocinera Especializada
7-09-xx-03 Personal de Vigilancia II

CLASE IV

7-07-xx-01 Personal de Servicio III
7-07-xx-02 Cocinera
7-07-xx-03 Ordenanza II
7-07-xx-04 Chofer II





Municipalidad del Partido de Gral. Pueyrredón
Mar del Plata

7-07-xx-05 Sereno II
7-07-xx-06 Personal de Vigilancia I
7-07-xx-07 Guardaparque

CLASE III

7-05-xx-01 Personal de Servicio II
7-05-xx-02 Cuidador
7-05-xx-03 Ayudante de Cocina
7-05-xx-04 Ordenanza I
7-05-xx-05 Chofer I
7-05-xx-06 Sereno I
7-05-xx-07 Mucama II

CLASE II

7-04-xx-01 Personal de Servicio I
7-04-xx-02 Peón de Cocina
7-04-xx-03 Mucama I

CLASE I

7-01-xx-01 Ingresante

8. GRUPO OCUPACIONAL COMPUTACION

CLASE XI

8-30-xx-01 Gerente de Sistemas

CLASE X

8-24-xx-01 Coordinador de Area

CLASE IX

8-23-xx-01 Supervisor de Sector Especializado
8-23-xx-02 Especialista de Primera

CLASE VIII

8-22-xx-01 Analista de Primera
8-22-xx-02 Especialista de Segunda

CLASE VII

8-20-xx-01 Analista de Segunda

CLASE VI

8-18-xx-01 Programador de Primera
8-18-xx-02 Jefe de Turno de Operaciones



Municipalidad del Partido de Gral. Pueyrredón
Mar del Plata

9-21-99-02 Secretario Enseñanza Preescolar
9-21-99-03 Bibliotecario Enseñanza Preescolar
9-20-99-01 Preceptor Enseñanza Preescolar

3. ENSEÑANZA ESPECIAL

9-39-99-01 Secretario de Inspección de 1ra.
9-38-99-01 Secretario de Asesoría Técnica
9-37-99-01 Supervisor de Enseñanza Especial
9-36-99-01 Director de 1ra. Enseñanza Especial
9-35-99-01 Director de 2da. Enseñanza Especial
9-34-99-01 Vicedirector de 1ra. Enseñanza Especial
9-33-99-01 Vicedirector de 2da. Enseñanza Especial
9-32-99-01 Director de 3ra. Enseñanza Especial
9-31-99-01 Maestro de Grado, Sección y/o Especial
9-31-99-02 Secretario Enseñanza Especial
9-31-99-03 Bibliotecario Enseñanza Especial
9-31-99-04 Maestro Especializado
9-31-99-05 Asistente Social Enseñanza Especializada
9-31-99-06 Asistente Educacional Enseñanza Especializada
9-31-99-07 Maestro Recuperador
9-31-99-08 Recuperador Fonético
9-31-99-09 Asistente Social Enseñanza Diferenciada
9-31-99-10 Asistente Educacional Enseñanza Diferenciada
9-30-99-01 Preceptor Enseñanza Especial

4. ENSEÑANZA SUPERIOR

9-47-99-01 Supervisor de Enseñanza Superior
9-46-99-01 Director de Instituto Superior
9-45-99-01 Regente Enseñanza Superior
9-44-99-01 Secretario Enseñanza Superior
9-43-99-01 Bibliotecario Enseñanza Superior
9-42-99-01 Preceptor Enseñanza Superior

5. ENSEÑANZA TECNICA VOCACIONAL

9-59-99-01 Supervisor de Enseñanza Técnica Vocacional
9-58-99-01 Director de 1ra. Enseñanza Técnica Vocacional
9-57-99-01 Director de 2da. Enseñanza Técnica Vocacional
9-56-99-01 Vicedirector de 1ra. Enseñanza Técnica Vocacional
9-56-99-02 Regente Enseñanza Técnica Vocacional
9-55-99-01 Vicedirector de 2da. Enseñanza Técnica Vocacional
9-54-99-01 Jefe de Talleres
9-53-99-01 Secretario Enseñanza Técnica Vocacional
9-52-99-01 Jefe de Preceptores Enseñanza Técnica Vocacional
9-51-99-01 Bibliotecario Enseñanza Técnica Vocacional
9-50-99-01 Preceptor Enseñanza Técnica Vocacional
9-50-99-02 Pañolero
9-70-99-01 Sub-Jefe Taller Enseñanza Técnica Vocacional



Municipalidad del Partido de Gral. Pueyrredón
Mar del Plata

6. ENSEÑANZA ARTISTICA

9-68-99-01	Director de 1ra. Enseñanza Artística
9-67-99-01	Director de 2da. Enseñanza Artística
9-66-99-01	Vicedirector de 1ra. Enseñanza Artística
9-65-99-01	Vicedirector de 2da. Enseñanza Artística
9-64-99-01	Secretario Enseñanza Artística
9-63-99-01	Jefe de Preceptores Enseñanza Artística
9-62-99-01	Preceptor de Enseñanza Artística
9-61-99-01	Regente de Estudios de Enseñanza Artística

7. ENSEÑANZA MEDIA, TECNICA Y AGRARIA

9-78-99-01	Director de 1º Enseñanza Media, Técnica y Agraria
9-77-99-01	Director de 2º Enseñanza Media, Técnica y Agraria
9-76-99-01	Vicedirector de 1º Ens. Media, Técnica y Agraria
9-76-99-02	Regente de Estudios Ens. Media, Técnica y Agraria
9-75-99-01	Vicedirector de 2º Ens. Media, Técnica y Agraria
9-75-99-02	Director de 3º Ens. Media, Técnica y Agraria
9-73-99-01	Secretario Enseñanza Media, Técnica y Agraria
9-71-99-01	Jefe de Preceptores Ens. Media, Técnica y Agraria
9-71-99-02	Bibliotecario Enseñanza Media, Técnica y Agraria
9-72-99-01	Encargado de Medios de Apoyo Técnico - Pedagógico Enseñanza Media, Técnica y Agraria
9-70-99-03	Preceptor Enseñanza Media, Técnica y Agraria
9-70-99-02	Pañolero Enseñanza Media, Técnica y Agraria

PROFESORES HORAS CATEDRA

9-92-xx-01	Ayudante de Cátedra de Enseñanza Práctica
9-92-xx-02	Ayudante de Laboratorio Ens. Media, Téc.y Agraria
9-91-xx-01	Maestros Especiales
9-83-xx-01	Profesor Instituto Superior
9-83-xx-02	Profesor Enseñanza Artística
9-81-xx-01	Profesor Enseñanza Técnica Vocacional.
9-81-xx-02	Profesor Enseñanza Media, Técnica y Agraria
9-80-xx-01	Profesor Enseñanza Preescolar y Primaria



Municipalidad del Partido de Gral. Pueyrredón
Mar del Plata

CLASE V

8-16-xx-01 Programador de Segunda
8-16-xx-02 Operador de Primera
8-16-xx-03 Supervisor de Sector Auxiliar

CLASE IV

8-14-xx-01 Encargado de Turno Registración
8-14-xx-02 Encargado de Turno Control
8-14-xx-03 Encargado de Turno Documentación
8-14-xx-04 Operador de Segunda

CLASE III

8-13-xx-01 Operador de Registración Principal

CLASE II

8-12-xx-01 Operador de Registración de Primera

CLASE I

8-10-xx-01 Operador de Registración de Segunda
8-10-xx-02 Auxiliar de Control

9. GRUPO OCUPACIONAL DOCENTE

1. ENSEÑANZA PRIMARIA

9-18-99-01 Coordinación Educación Física Enseñanza Primaria
9-17-99-01 Supervisor de Enseñanza Primaria
9-16-99-01 Director de 1ra. Enseñanza Primaria
9-15-99-01 Director de 2da. Enseñanza Primaria
9-14-99-01 Vicedirector de 1ra. Enseñanza Primaria
9-13-99-01 Vicedirector de 2da. Enseñanza Primaria
9-12-99-01 Director de 3ra. Enseñanza Primaria
9-11-99-01 Maestro de Grado, Sección y/o Especial
9-11-99-02 Secretario de Enseñanza Primaria
9-11-99-03 Bibliotecario Enseñanza Primaria
9-10-99-01 Preceptor Enseñanza Primaria

2. ENSEÑANZA PREESCOLAR

9-27-99-01 Supervisor de Enseñanza Preescolar
9-26-99-01 Director de 1ra. Enseñanza Preescolar
9-25-99-01 Director de 2da. Enseñanza Preescolar
9-24-99-01 Vicedirector de 1ra. Enseñanza Preescolar
9-23-99-01 Vicedirector de 2da. Enseñanza Preescolar
9-22-99-01 Director de 3ra. Enseñanza Preescolar
9-21-99-01 Maestro de Grado y/o Especial



Municipalidad del Partido de Gral. Pueyrredón
Mar del Plata

0. GRUPO OCUPACIONAL SUPERIOR

0-90-99-01	Intendente Municipal
0-80-99-01	Secretario Municipal
0-80-99-02	Director I.M.D.U.R. <i>EFISUR</i>
0-80-99-03	Director Municipal de Vialidad
0-80-99-04	Director E.M.TUR.
0-80-99-05	Director Centro Cultural J. M. Pueyrredón
0-80-99-06	Asesor General Municipal
0-75-99-01	Contador Municipal
0-70-99-01	Subsecretario Municipal
0-70-99-02	Subdirector Centro Cultural J. M. Pueyrredón
0-70-99-03	Juez de Faltas
0-70-99-04	Delegado Municipal
0-70-99-05	Subdirector del I.M.D.U.R. <i>DIRECTOR EJECUTIVO EFISUR</i>
0-70-99-07	Subdirector Municipal de Vialidad <i>COORDINADOR TECNICO PADNIN</i>
0-65-99-01	Director General
0-65-99-02	Director General de Compras y Suministros
0-65-99-03	Tesorero Municipal
0-60-99-01	Contador Ente Descentralizado
0-50-99-01	Director de Administración Departamento Ejecutivo
0-50-99-02	Director de Despacho Departamento Ejecutivo
0-50-99-03	Director de Asesoría Letrada <i>F. de Asesoría Letrada</i>
0-20-99-01	Jefe de Compras Dcción. Municipal de Vialidad
0-20-99-02	Tesorero del I.M.D.U.R.
0-20-99-03	Jefe de Compras del I.M.D.U.R.
0-20-99-04	Tesorero Dirección Municipal de Vialidad
0-20-99-05	Jefe de Compras del E.M.TUR.
0-20-99-06	Tesorero E.M.TUR.
0-20-99-07	Jefe de Compras C. Cultural J. M. Pueyrredón
0-20-99-08	Tesorero Centro Cultural J. M. Pueyrredón

FIRMA DE LAS TESISISTAS

Frechero, Mariela Luján

DNI 22.944.042

Matrícula: T 2155/91

[Handwritten signature]
.....

Vazquez, Rosana Edith

DNI 22.626.418

Matrícula: T 2090/91

[Handwritten signature]