



Efectos de la jubilación en los trabajadores no activos de las empresas petroleras

Maribel Mavárez*

Resumen

El propósito de este estudio es determinar los efectos de la jubilación en los trabajadores no activos de las empresas petroleras que operan en el estado Zulia. Metodológicamente, la investigación es de carácter descriptivo. La población está conformada por 7451 jubilados y se toma una muestra de 400 de ellos. Se utiliza para la misma un cuestionario de 37 ítems. Para el análisis de los resultados se emplea la estadística descriptiva (promedio y desviación). Al describir dichos efectos, se encuentra que la muestra se ve afectada medianamente. Según los resultados obtenidos se genera una serie de lineamientos gerenciales que permiten orientar los planes de jubilación fundamentándolos en calidad de vida.

Palabras clave: Jubilación, trabajadores, empresas petroleras.

The effects of retirement on non-active oil company workers

Abstract

The purpose of this study was to determine the effects of retirement on non-active workers of the oil companies that operate in the State of Zulia.

* Doctora en Ciencias Gerenciales (URBE). Magíster Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos. Psicóloga. Profesora Asociada de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB). Programa de Gerencia Industrial. Programa de Postgrado. Profesora invitada de la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA).
E-mail: minervadlc@yahoo.es

Methodologically, the research was descriptive. The population consisted of 7451 retired people, taking a sample of 400. A questionnaire of 37 items was used. Descriptive statistic (average and deviation) were used to analyze the results. When describing these effects, the survey sample appeared moderately affected; this type of behavior is characteristic of mature human beings. Based on the results obtained, a series of management guidelines was generated that make it possible to guide retirement plans, basing them on the quality of life.

Key words: Retirement, workers, oil companies.

Introducción

Los avances en ciencia y tecnología, repercuten directamente en el perfil demográfico de los países avanzados y comparten mejoras en las condiciones de bienestar y prolongación del ciclo de vida, más allá de la media, que hasta hace poco se consideraba habitual en la sociedad.

Es evidente que las personas tienen una expectativa de existencia mayor, traducida en un incremento de los años vividos, lo cual trasciende su período de subsistencia orientado al trabajo productivo y a una calidad de tiempo que permita gozar esta nueva situación.

Con esta perspectiva, la jubilación no significa solamente la conclusión de una etapa, representada por la actividad productiva, sino también el inicio de una nueva época, siendo tan importante como en su momento la preparación para ejercer una profesión y realizar un trabajo, o la dedicada a la labor fructífera. Es obvio, que no se puede improvisar en este período; se requiere de una preparación cuidadosa, con herramientas de información y el desarrollo necesario para disfrutar este nuevo tiempo a plenitud, contribuyendo al bienestar integral de los individuos de la tercera edad (Moragas, 2002).

El tema de la ventura de las poblaciones de edad mayor abarca desde su estado financiero hasta su salud, no sólo en los años más tardíos, sino desde el nacimiento hasta la muerte. Su comprensión beneficia a aquellas medidas del bienestar subjetivo más sensibles a cambios en la prosperidad durante una de las mayores transiciones de la existencia, que representa dicha etapa.

En Venezuela, por varias décadas, las empresas petroleras han jubilado a centenares de personas, quienes pasan a engrosar las filas de trabajadores no activos; sin prestar atención a las

características y consecuencias percibidas luego del retiro, así como a las condiciones de bienestar psicológico, social, económico y de salud.

El presente artículo pretende determinar los efectos de la jubilación en los trabajadores no activos de las instituciones petroleras que operan en el estado Zulia; la importancia del mismo se evidencia en el hecho de estar dirigida a los trabajadores próximos a retirarse laboralmente o a aquellos que ya lo han hecho, para reflexionar sobre las nuevas condiciones de vida durante esta etapa. No bastan los planes de la empresa, es necesario prepararse y diseñar un proceso de acuerdo con las necesidades del entorno y a las del propio trabajador.

Este estudio está circunscrito al espacio de las oficinas de Atención al Jubilado, Departamento de Recursos Humanos, así como también a las Asociaciones de Jubilados, que operan en la entidad zuliana.

La investigación se desarrolla durante un período de dos (2) años académicos, comprendido entre septiembre de 2004 y julio de 2006; pertenece al área de Gerencia de Recursos Humanos, específicamente a la línea: "Potencial Humano y Efectividad Organizacional" de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB); ésta se constituye como una disciplina científica cuya base de conocimientos se enriquece con un gran número de aportes y adelantos conceptuales; pero también es una ciencia aplicada, debido a la información sobre sus prácticas efectivas que puede extenderse a muchas otras.

Este artículo se encuentra estructurado en cinco partes fundamentales; la primera, trata sobre las bases teóricas de la jubilación, sus conceptualizaciones y principios básicos; en la segunda, se describen los lineamientos metodológicos empleados en la investigación, lo cual permite el abordaje de la realidad, mediante la aplicación de métodos y técnicas que garantizan su rigurosidad científica, para de esta manera adecuar la problemática a los objetivos planteados.

La tercera parte del artículo, logra sistematizar la información en tablas por dimensiones e indicadores, haciendo uso de la estadística descriptiva. Seguidamente, se establecen algunas consideraciones finales y se generan una serie de lineamientos gerenciales que permiten orientar los planes de jubilación de empresas petroleras.

1. Bases teóricas

La presente sección, se enfoca hacia el desarrollo de las conceptualizaciones referidas a la jubilación, así como a las teorías que la fundamentan.

1.1. Jubilación

A continuación, se analizan y discuten una serie de conceptos básicos referidos al proceso de jubilación. La preparación para el retiro se considera un desafío personal y social; en esta fase, la adecuada planificación por ambas partes, favorece la calidad de vida de las personas. Un retiro exitoso requiere de la elección de un estilo de vida, con los suficientes medios económicos o financieros para mantenerlos y llevarlos a cabo, para que el trabajador se sienta feliz, pleno y satisfecho.

1.2. Conceptualización de la jubilación

En el contexto socio-histórico venezolano, la jubilación implica un excesivo tiempo libre, pérdida de roles, disminución de relaciones sociales, cambios en los nexos familiares, limitaciones económicas, mayor riesgo de enfermedades, depresión, inactividad, baja participación social, entre otros elementos.

En tal sentido, Moragas (2001) afirma que la sociedad al establecer la jubilación considera al hombre oficialmente viejo; ésta es una forma puramente artificial de catalogarlo cuando llega a la edad límite (60 años). Este factor no implica la vejez de un hombre; por consiguiente, en sentido metafórico, el impacto de la sociedad sobre la persona que se retira lo hace volver viejo, inútil y marginado, independientemente de su ciclo de vida y su salud.

Al respecto, Bermejo (2004) plantea que en Venezuela la jubilación es un derecho adquirido por el trabajador después de cubrir una serie de condiciones y requisitos como edad mínima, tiempo de trabajo y aportes al fondo de pensión respectivo.

Dicho autor explica, que este período de supuesta inactividad, no es una expectativa al alcance de todos los trabajadores venezolanos, no tiene un carácter universal y está marcado por significativas diferencias de requisitos y porcentajes entre uno y otro gremio laboral, lo cual trae como consecuencia polarizaciones impuestas al favorecer a los menos necesitados.

Agrega el mismo autor, es posible atacar esta imagen tan deteriorada de la jubilación, si se combinan factores educativos y

culturales a través de los programas, así como también de organizaciones para reclamar sus deberes y derechos en materia de seguridad social.

Al respecto, Carrascal (2002), define la jubilación como:

Un mecanismo legal-administrativo por medio del cual el trabajador de una empresa o institución pública que cumpla bien con un límite de enfermedad o mínimo de tiempo de servicio independientemente de la edad o que demuestre invalidez total o parcial se desvincula definitivamente del proceso productivo finalizando la relación de empleo de por vida cuyo monto queda establecido según las condiciones laborales al momento de jubilarse (p. 13).

Para los individuos amparados en el proceso de jubilación, éste tiene diferentes connotaciones, en algunos casos positivas: libertad, proyectos interesantes o mayor contacto familiar; pero también se vincula con la etapa de la vejez y se concibe como un estado caracterizado por reducciones de ingreso. Por su parte, Petróleos de Venezuela, S.A. (PDVSA) (2000, p. 2), define la jubilación como: “el conjunto de medidas de previsión que conducen a garantizar a los habitantes de un país, los medios económicos para lograr condiciones esenciales”.

Estas condiciones esenciales abarcan por una parte la comodidad, salud, educación y recreación, así como las providencias contra una serie de riesgos inherentes a la vida moderna, tales como: el desempleo, enfermedad profesional o de otros orígenes, invalidez parcial o total, ancianidad, educación de los niños y de los derivados de la muerte del jefe de la familia.

Para la autora del artículo, la jubilación deriva satisfacciones que muchos trabajadores asumen como una fuente de preocupaciones, no sólo con su disminución vital y la aparición de las jubilopatías, sino por los problemas que ésta acarrea desde el punto de vista afectivo, psicológico, económico, biológico, y social.

Por ello, jubilarse y envejecer, no justifica el retiro de la vida social, sino por el contrario implica una forma diferente de participación, indispensable para el propio crecimiento y el de las personas que reciben este beneficio. Además, cuando esto supone más del 75% del tiempo del individuo, y se suma a la disminución de ingresos económicos, se encuentra ante consecuencias negativas, que repercute en el estado de ánimo del jubilado.

No necesariamente, los pensionistas se ven enfrentados siempre a situaciones poco agradables. A veces se pueden asumir

otros roles reforzando la personalidad y la autoestima, como por ejemplo el papel de abuelos. En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), se expresa en el Título III (De los deberes, derechos humanos y garantías), Capítulo V (De los derechos sociales y de las familias):

Artículo 80: El Estado garantizará a los ancianos y ancianas el pleno ejercicio de sus derechos y garantías. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, está obligado a respetar su dignidad humana, su autonomía y les garantizará atención integral y los beneficios de la seguridad social que eleven y aseguren su calidad de vida.

Las pensiones y jubilaciones otorgadas mediante el sistema de seguridad social no podrán ser inferiores al salario mínimo urbano. A los ancianos y ancianas se les garantizará el derecho a un trabajo acorde a aquellos que manifiesten su deseo y estén en capacidad para ello.

En el enunciado de este precepto, constitucionalmente referido al otorgamiento del beneficio de las pensiones y jubilaciones se acredita la homologación de este beneficio con el salario mínimo urbano.

Sin embargo, la atención integral y los beneficios de seguridad social se cumplen a medias, en virtud de la poca garantía a la atención de la salud en los hospitales pertenecientes al seguro social del país, como también a los hospitales y ambulatorios públicos, motivado a la escasez de los suministros de medicamentos necesarios para garantizar la salud.

En cuanto a los trabajadores petroleros, el plan de jubilación de los mismos, integra la atención médica para el jubilado y su núcleo familiar con un límite de edad para los hijos de 25 años, siempre y cuando permanezcan solteros y estudiando, como son contribuyentes del seguro social, también son beneficiarios de la cancelación del monto estipulado.

1.3. Teorías sobre jubilación

El establecimiento de los planes de jubilación tiene la intención original de compensar a los empleados que laboran durante muchos años en una determinada empresa; pues, la movilidad del personal, se incrementa en los últimos años y con frecuencia los programas instituidos por las autoridades oficiales no logran cubrir las totalidades así como los gastos afrontados por las personas a jubilar. En la legislación laboral venezolana existen algu-

nos principios orientados a permitir el disfrute de este beneficio, entre estos se tiene:

- **Teoría de la Crisis**

Defendida por Millar (1973) en Estados Unidos y Guillermand (1984) en Francia; estos autores sostienen que el paro del trabajo tiene consecuencias nefastas sobre la sociedad industrial, puesto que la jubilación constituye la principal fuente de ingresos, pasando a segundo plano cualquier otro nivel de vida (Carrascal, 2002).

- **Teoría de la Continuidad**

Los defensores de esta teoría manifiestan que la crisis de identidad o ruptura aparece en el momento de la jubilación y corresponde nada más a una parte de la realidad. Atchley (1971) asevera que el empleo del tiempo libre puede derivar para el jubilado satisfacciones personales para así evitar que se produzca una crisis (Carrascal, 2002).

Según este autor, la continuidad como prolongación mayor o menor de una situación, presenta dos aspectos importantes en materia jubilatoria; previamente, la búsqueda de ese derecho pasivo impone una prestación de servicio. Por otra parte, una vez concedido el beneficio jubilatorio, esa percepción económica se perpetúa hasta la muerte del jubilado, con traslación a su género, como pensión, a algunos de sus causahabientes, de reunir los requisitos de dependencia económica y otros fijados en la ley.

Cada una de estas teorías refleja parte de la realidad, en relación con los efectos de la jubilación sobre las personas. La teoría de la crisis aborda sus consecuencias socio-psicológicas según sus seguidores, dependiendo de las categorías socio-profesionales, las que marquen la desvalorización social y la crisis de personalidad. En cuanto a la teoría de la continuidad, lo más importante es destacar el nivel de entrega al trabajo ejercido, el carácter de la jubilación, la disminución de ingresos, el entorno social y la personalidad, entre otros factores que pueden influir de forma destacada en las consecuencias de la salud y la calidad de vida.

- **Principio de la Irrenunciabilidad**

En relación con los derechos laborales, estos son todos aquellos beneficios que las leyes otorgan a los trabajadores y se consideran de orden público. En concordancia con el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo (2002), el cual reza “en ningún caso serán irrenunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores”.

• Principio de la Reciprocidad

Se considera un trato ajustado a la igualdad, en coincidencia o discrepancia en el proceder; a partir de ello, Carrascal (2002) manifiesta que es el fenómeno reiterado en los países americanos; lo configura la afluencia torrencial de los extranjeros hasta la primera guerra mundial y en los más prósperos de ellos, hasta restricciones dictadas como motivo de la segunda conflagración general; los emigrantes, tras haber terminado su vida laboral quieren pasar los últimos años de vida en su tierra natal, con sus economías y esperanzados con percibir el haber jubilatorio, ganado legítimamente.

2. Métodos

La investigación se clasifica siguiendo el criterio de Hernández, Fernández y Baptista (2003). En este sentido, y tomando la categoría descriptiva, los autores plantean que: “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. Se analiza la variable efectos de la jubilación, para luego describir las situaciones y eventos, expuestos en la misma.

El diseño es de carácter no experimental, transeccional y de campo, y el método a aplicar es inductivo. La unidad de estudio está representada por las empresas petroleras establecidas en el estado Zulia y la unidad de observación por los empleados no activos. La población se basa en 7451 jubilados de las empresas petroleras que operan en la entidad zuliana, involucrados en el tiempo de medición de dicho estudio.

La muestra, es definida y finita (perfectamente cuantificable), se aplica el criterio de Sierra (1997, p. 178), quien enuncia la siguiente fórmula muestral:

$$n = \frac{4 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N - 1) + 4 \cdot p \cdot q} \Rightarrow n = 400 \text{ jubilados}$$

Se emplea un cuestionario de tipo auto administrado, con 37 ítems; el cual se proporciona directamente a los jubilados; dicho cuestionario, como instrumento de recolección de datos, permitió evaluar y precisar el comportamiento de la variable objeto de estudio, éste tuvo cuatro (4) alternativas de respuesta, según el formato tipo escala Likert; el cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios.

La validez de constructo, utiliza el software SPSS versión 13.0, por la ruta del Análisis de Fiabilidad, el cual permite realizar los cálculos respectivos, a través de la aplicación de la “Prueba t” para muestras independientes, dentro del procedimiento realizado, los ítems que obtuvieron un coeficiente corregido de 0.025, se consideraron válidos.

Al mismo tiempo, para apoyar el Análisis Discriminante de los ítems se aplica además el coeficiente de Alpha Cronbach, arrojando resultados de 0.87 para el instrumento referido a la variable efectos de la jubilación, lo cual evidencia una alta validez. Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se usa el método estadístico de las dos mitades (pares e impares), el resultado obtenido arroja el cálculo de Spearman-Brown = 0.85 para el instrumento referido a la variable efectos de la jubilación, lo que indica una alta confiabilidad de los instrumento de recolección de datos.

3. Resultados

Sobre la base de estos fundamentos teóricos y con el propósito de demostrar la coherencia interna de la investigación, así como la sistematización del procedimiento realizado, los resultados del estudio se presentan de acuerdo con cada uno de los objetivos específicos que orientan la investigación.

En cuanto a la variable “Efectos de la jubilación”, se obtienen los siguientes resultados generales, como puede observarse en la Tabla 1.

Tabla 1
Dimensión: Consecuencias socio-psicológicas

Indicadores	Promedio	Desviación
Nivel de vida	3,13	0,61
Desvalorización social	3,20	0,60
Exigencias sociales	3,58	0,58
Miedo	3,22	0,71
Soledad	3,60	0,62
Depresión	3,64	0,67
Actitud frente a la muerte	3,23	0,56
Relaciones familiares	2,86	0,80
Pérdidas afectivas	2,83	0,61
Promedio General	3,25	0,64

Fuente: Mavárez (2006).

Como puede observarse en la Tabla 1, la dimensión consecuencias socio-psicológicas determina un promedio de 3.25, con una desviación de 0.64, indicando una categoría de moderada sobre dichas consecuencias, con una baja dispersión de las respuestas. Medianamente, los jubilados petroleros manifiestan que el nivel de vida, la desvalorización social, las exigencias sociales, el miedo, soledad, depresión, la actitud frente a la muerte, las relaciones familiares y las pérdidas afectivas, son consecuencias de la jubilación.

Tabla 2
Dimensión: Consecuencias a nivel de trabajo ejercido

Indicadores	Promedio	Desviación
Pérdida de estatus laboral	3.36	0.74
Segregación laboral	3,29	0,54
Nivel de entrega al trabajo	2,97	0,64
Carácter de la jubilación	3,49	0,55
Disminución de ingresos	3,48	0,73
Promedio General	3,31	0,62

Fuente: Mavárez (2006).

En la dimensión consecuencias a nivel del trabajo ejercido, los resultados reflejan un promedio de 3.31, con una desviación de 0.62, indicando una categoría de moderada con baja dispersión de respuestas; el promedio de ellos responden que existe un cambio a nivel de las costumbres laborales.

Tabla 3
Dimensión: Consecuencias en cuanto a los beneficios legales

Indicadores	Promedio	Desviación
Normas	3,27	0,54
Disposiciones	3,53	0,59
Promedio General	3,40	0,57

Fuente: Mavárez (2006).

En cuanto a los beneficios legales, el promedio es de 3.40, con una desviación de 0.57, resultado que indica una categoría moderada, con una muy baja dispersión de las respuestas. Los encuestados perciben que los planes de jubilación están medianamente ajustados a las normas citadas en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (1999), asimismo todos los

beneficios otorgados en dicha ley, comprenden los estatutos del plan vigente en las empresas petroleras.

4. Consideraciones finales

Una vez definido el propósito y razón de ser del presente artículo, se precisan las conclusiones respectivas, siendo las mismas producto de una intensa labor teórica, metodológica y ordenada, a fin de imprimirle lógica a los datos que proporcionan el análisis de la variable objeto de estudio.

Al describir los efectos de la jubilación en los trabajadores no activos de las empresas petroleras que operan en el estado Zulia, la muestra encuestada manifestó verse afectada medianamente; este tipo de conducta indica que las personas de la tercera edad son los que mejor se adaptan al envejecimiento, se aceptan tal como son, se caracterizan por ser realistas y optimistas, están bien integrados en su entorno, son constructivos en sus interacciones y son tolerantes y amables en sus relaciones; además, no sienten añoranza por el pasado.

En cuanto a las consecuencias a nivel del trabajo ejercido, el promedio de los trabajadores no activos responde que existe un cambio a nivel de las costumbres laborales, percibe que los planes de jubilación están medianamente ajustados a las normas citadas en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (1999), así mismo todos los beneficios que otorga dicha ley comprendidos en los estatutos del plan vigente en las empresas petroleras.

Al analizar las consecuencias en cuanto a los beneficios legales, en los planes de jubilación se observa que están ajustados a las normas antes citadas en la Ley de Seguridad Social y los beneficios comprendidos en los estatutos del plan vigente en las empresas petroleras se cumplen.

5. Lineamientos gerenciales para orientar los planes de jubilación

La jubilación es una condición inevitable dentro de la vida laboral, las políticas inherentes a esta etapa deben orientarse al bienestar y la calidad de vida de los trabajadores próximos al retiro; por tanto, las personas deben tener acceso a los servicios de salud y seguridad social, la recreación, cultura, así como la oportunidad de contar con ingresos óptimos y domicilio propio.

El desarrollo de estas políticas está basado en el principio de corresponsabilidad entre las partes involucradas en los procesos de jubilación, destacándose la empresa, el gobierno local y los trabajadores.

5.1. Los objetivos generales en los planes de jubilación

son:

- Mejorar todas las condiciones de vida de los trabajadores próximos al retiro y de quienes ya son jubilados, independientemente de su edad, sexo o etnia.
- Sensibilizar tanto a los trabajadores como a sus cónyuges sobre sus derechos; además de la necesidad de su adecuada y eficaz preparación para vivir la etapa de la jubilación con dignidad, equilibrio, plenitud y calidad de vida.
- Brindar prosperidad al jubilado, asegurándoles los servicios de salud y bienestar social, una subsistencia adecuada, vivienda digna y asistencia integrada.
- Desarrollar una cultura con respecto a las personas jubiladas, para que sean considerados símbolos de experiencia sabiduría y respeto, con la finalidad de eliminar la discriminación y segregación por motivos de edad, contribuyendo al mismo tiempo con el fortalecimiento de la solidaridad como con el apoyo mutuo entre generaciones.
- Los jubilados deben participar activamente en la formulación y aplicación de estas políticas, incluidas las que les afecten especialmente.

5.2. Áreas de intervención del plan de jubilación

5.2.1. Desarrollo Personal

- Realización de cursos, talleres y conferencias, sobre temas relativos a la jubilación y la vejez.
- Acceso a cursos de actualización profesional y personal.
- Charlas sobre el fortalecimiento de las relaciones familiares y sociales.
- Cursos sobre el uso de las nuevas tecnologías.

5.2.2. Salud

- Sensibilización para la atención preferencial de los jubilados en los centros de salud, así como en los hospitales pertenecientes a las empresas del sector petrolero; esto se logra a

través de la formación del personal sanitario (médicos, enfermeras, historias médicas, laboratorio, farmacia, entre otros), en temas que involucren el proceso del envejecimiento, creación de ventanillas preferenciales y avances en el confort arquitectónico de dichas clínicas.

- Creación de servicios de la tercera edad y contratación de médicos geriatras, enfermeras especialistas en la atención de adultos mayores.
- Establecimiento de programas que sirven para prevenir y promocionar los estilos de vida saludables, así como la capacitación en cuidados básicos de adultos mayores.
- La atención de los jubilados debe ir más allá del enfoque puramente patológico, al abarcar la totalidad de su bienestar. Por consiguiente, es necesario que en la atención sanitaria se establezcan mecanismos de participación de todos los sectores involucrados (clínicas, familia y sociedad en general).
- Creación de un servicio nutricional para los jubilados, con el propósito de fomentar los hábitos de una alimentación sana y equilibrada, y diseño de dietas ajustadas a las necesidades nutricionales de las personas de la tercera edad.
- Promover programas para disminuir los accidentes en el hogar y en la vía pública, así como los provocados en estados patológicos curables o por el inadecuado uso de la medicación.

5.2.3. Orientación económica-legal

- Apoyar las iniciativas de generación de ingresos para los jubilados, a través de la oferta de micro créditos, para la constitución de empresas de desarrollo social, cooperativas y microempresas.
- Constituir un banco de expertos, a fin de organizar la oferta de servicios que los jubilados petroleros puedan prestar a la comunidad.
- Contar con una oficina de atención jurídica para la orientación sobre la legislación laboral, las leyes de seguridad social y litigios que vayan en mejora de las condiciones de vida de los trabajadores no activos.

5.2.4. Participación social y entorno

- Creación de un programa de atención a la violencia, maltrato y abandono de adultos mayores, a través de una línea 800, esto en respuesta al aumento de la inseguridad de las personas jubiladas.

- Iniciar una campaña publicitaria de sensibilidad hacia los jubilados petroleros.
- Promover actividades de intercambio intergeneracional, entre empleados activos y jubilados.
- Vincular a los trabajadores no activos en los sistemas de seguridad social.
- Estimular el deporte, implementando talleres sobre disciplinas deportivas para mayores, campeonatos entre las asociaciones de jubilados.

5.2.5. Las charlas

Constituyen una exposición clara y natural de una serie de temas, que seguramente les afectan con mayor intensidad, tales como:

- (a) La salud física y mental – *Medicina preventiva*.
- (b) El entorno social en que se encuentran – *Recursos sociales*.
- (c) Las cuestiones económicas y burocráticas – *Hacienda*.
- (d) La utilización del tiempo libre.
- (e) La cultura.

Referencias bibliográficas

- BERMEJO, L. (2004). **Viva la Jubilación**. Madrid: Editorial Popular.
- CARRASCAL, J. (2002). **Jubilación: La Vida sigue**. España: Editorial Planeta.
- HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (2003). **Metodología de la investigación**. México: Editorial McGraw-Hill.
- MORAGAS, R. (2001). **La Jubilación: una Oportunidad Vital**. Madrid: Editorial Herder, Colección ALBOR de Gerontología Social.
- MORAGAS, R. (2002). **El Reto de la Dependencia al Envejecer**. Madrid: Editorial Herder.
- PETROLEOS DE VENEZUELA, S.A. (2000). **Hacia Una Nueva Etapa. Plan de Jubilación para el Personal próximo a la Jubilación**. Venezuela: Editado por PDVSA.
- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. ASAMBLEA NACIONAL. **Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial No. 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999.
- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. ASAMBLEA NACIONAL. **Ley Orgánica del Trabajo** (2002). Gaceta Oficial No. 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002, Caracas, Venezuela.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. ASAMBLEA NACIONAL **Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral** (1999). Gaceta Oficial No. 5.398 Extraordinario de fecha 26 de octubre de 1999, Caracas, Venezuela.

SIERRA, R. (1997). **Técnicas de Investigación Social**. Teoría y Ejercicios Madrid: Paraninfo.