

# AJUSTE Y APOYO EN LA PREPARACIÓN PARA LA

JUBILACIÓN: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA SOCIALIZACIÓN

ADJUSTMENT AND SUPPORT IN PREPARATION OF RETIREMENT:  
AN APPROACH FROM SOCIALIZATION

*María Elizabeth Fernández Solís*  
*Carmen Patricia Jiménez Terrazas*  
Universidad Autónoma de Ciudad  
Juárez

## RESUMEN

La jubilación, como un proceso de aprendizaje y socialización, más que como una ruptura o salida del entorno laboral, favorece su preparación visualizándola como el inicio de una nueva etapa de la vida con características y rol diferentes a los vividos anteriormente. El objetivo de este estudio es conocer la preparación a la jubilación, el apoyo social esperado y los factores de ajuste a la jubilación en trabajadores con muchos años de expe-

riencia laboral y próximos al retiro, identificando también, cómo describen la jubilación, cómo se deberían enfrentar a la vejez y la afectación que tendrían con el cambio de rol en el retiro. La investigación es de naturaleza cualitativa, diseño narrativo de tópico, estrategia de investigación de estudios de casos múltiples mediante muestreo de juicio de empleados próximos a su retiro laboral de diversas empresas usando la técnica de levantamiento de datos de entrevistas y el instrumento de guía de entrevista estructurada.



Los resultados revelan que sí consideran útil la preparación para la jubilación, que el apoyo social que esperan es el de la familia y que el estrés es un factor de desajuste para decidir jubilarse.

**Palabras clave:** Socialización de la jubilación, preparación para la jubilación, apoyo para la jubilación, ajuste para la jubilación.

#### ABSTRACT

Retirement as a process of learning and socialization, rather than as a break or departure from the work environment, favors its preparation by visualizing it as the start of a new life stage with different characteristics and role from those previously lived. The objective of this study is to acknowledge retirement's preparation, the expected social support and the adjustment factors for retirement in workers with many years of work experience and close to retirement, also by identifying, how they describe retirement, how should they face to old age and the affectation they would have with the change of role in retirement. The research is of qualitative

nature, narrative design of topic, multi-case study research strategy through judgment sampling from employees close to their retirement from various companies using an interview data collection technique and a structured interview guide instrument. Results reveal that they do consider retirement preparation useful, that the social support they expect comes from the family and consider that stress is a mismatch factor when deciding to retire.

**Keywords:** Retirement socialization, preparation for retirement, support for retirement, adjustment for retirement.

## INTRODUCCIÓN

La jubilación es el inicio a una nueva etapa en la vida de las personas como consecuencia de su retiro laboral y en ocasiones, puede verse como una etapa de rompimiento en todos los aspectos de la vida del individuo, si no se apoya o prepara para la jubilación (Hernández, 2009). Visto desde esta manera, la preparación para la jubilación se convierte entonces en una herramienta que per-

mite a los individuos acercarse a ese cambio de la vida, considerándolo como un periodo de aprendizaje y socialización más, dirigido hacia esa nueva etapa con características propias y difícilmente comparables a anteriores periodos de la vida (Sáenz, Meléndez, Rico y De Vicente, 1993).

Sin embargo, no siempre es posible visualizar la jubilación como un proceso de socialización ya que, en el entorno social y laboral, es poco difundida la práctica de la planificación o preparación para la jubilación. Es por esto, que el problema de investigación de este estudio es la escasez de conocimiento en los temas de socialización o preparación a la jubilación, formas de apoyo y factores de ajuste entre la población de Ciudad Juárez, lo que hace que quienes en algún momento piensan en la jubilación (aun y cuando sean jóvenes) se vean afectados en su plan de vida futura por no haber conocido sobre el tema. Por lo que el objetivo de investigación es conocer la socialización o preparación a la jubilación, el apoyo social esperado y los factores de ajuste a la jubilación en trabajadores



con muchos años de experiencia laboral y próximos al retiro, identificando también, como describen la jubilación, como se debería enfrentar la vejez y la afectación que tendrían con el cambio de rol en el retiro. En los siguientes apartados se explica brevemente estos conceptos.

## PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

Prepararse para la jubilación no es un asunto fortuito o de poca importancia, ya que la jubilación provoca cambios individuales, familiares, sociales y económicos y la falta de adaptación a estos cambios, puede producir efectos negativos como soledad, depresión, pasividad, angustia, entre otros, por lo que saber enfrentarse a esta nueva etapa requiere de mentalizarse y prepararse con suficiente tiempo o antelación (Hernández, 2009).

Y es que hablar de la preparación para la jubilación no es un tema que atañe solo a la persona próxima a la jubilación, sino que involucra a toda la sociedad en general. En la

primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento convocada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1983, consideraron a la preparación para la jubilación una política de prevención:

El concepto de “preparación para la jubilación” no debe seguir siendo concebido como una adaptación de última hora, pero que se proponga como una consideración de por vida desde la edad adulta en adelante, tanto para el individuo para su beneficio futuro, como para los responsables políticos, universidades, escuelas, centros de trabajo industrial, los medios y la sociedad en general. Debería servir como un recordatorio de que las políticas sobre el envejecimiento y para los ancianos son una preocupación importante de toda la sociedad, y no solo una cuestión de cuidar a una minoría vulnerable. Por esta razón, esto exige una política general de prevención. (ONU, 1983).

Esta propuesta de preparación para la jubilación desde la

edad adulta en adelante, abre o justifica la importancia de llevarla a cabo desde el inicio de la vida laboral o adulta y no solo como un programa, plan o proyecto que se imparta antes de la jubilación, sin demérito para las organizaciones, instituciones, empresas o gobiernos que tengan esos programas definidos solo antes de la jubilación, sino buscando que esta preparación inicie junto con el inicio de la vida laboral y que en algún momento se involucre a los familiares, ya que conviene prepararlos a ellos también pues el jubilado empezará a tener más tiempo disponible para estar en casa.

## APOYO SOCIAL PARA LAS PERSONAS MAYORES Y EN LA JUBILACIÓN

Desde la teoría sobre el desarrollo de carrera que conceptualiza a la jubilación como una etapa en el desarrollo de carrera (Wang y Shultz, 2009) y los estudios sobre las transiciones en el trabajo, el apoyo social se considera un recurso muy importante para los individuos.



El modelo de Transiciones de Schlossberg incluye al apoyo social como una de sus variables, definiéndola como la presencia de formas de apoyo social, tanto de información como emocional (Chiesa y Sarchielli, 2008).

Como posibles fuentes de apoyo social se distinguen tres ámbitos de acuerdo con el modelo de Gottlieb (1981, citado en Pinazo, 2005): la comunidad, las redes sociales y las relaciones íntimas o interpersonales. Cada uno de estos ámbitos da un sentido o valor distinto al individuo. En el nivel macrosocial o comunitario, la persona participa y se identifica en el entorno social y le da sentido de pertenencia, brindándole un apoyo social formal a través de los recursos comunitarios. En el nivel meso social o de las redes sociales, se accede a un número amplio de personas como los vecinos o amistades y le da sentimiento de vinculación mediante apoyo social informal. El nivel micro social o de las relaciones de intimidad y confianza, implican un sentimiento de compromiso y de responsabilidad por el bienestar del otro como su familia (pareja, hijos, pa-

dres, nietos, etcétera) a través de apoyo social informal.

## AJUSTE DE LAS PERSONAS A LA JUBILACIÓN

La jubilación trae consigo cambios en el rol de las personas, de trabajador activo a jubilado, por lo que en esta transición se enfrenta no solo a cambios en su rol, sino a aquellos propios de su edad, así como al prejuicio social del envejecimiento, por lo que se recurre a factores internos y externos buscando una mejor adaptación o ajuste (Cruz, 2011).

Madrid y Garcés de los Fayos (2000) enlistan los factores predictivos que inciden en la preparación para la jubilación como el sexo, vida marital, personas dependientes de los conyuges, categoría y factores laborales, apoyo social, ingresos económicos, salud general, planificación para el retiro, nivel educativo y personalidad.

De acuerdo con Mata (2001 citado en Cruz, 2011), algunos de los factores que intervienen en el ajuste de la vida laboral al retiro incluyen la diferencia entre pensión y jubila-

ción, la capacidad para tomar decisiones, y las implicaciones reales de la jubilación, así como la capacidad que tengan para identificar las crisis del cambio de rol, ya que al cambiar su rutina diaria puede verse amenazada su identidad.

## METODOLOGÍA

Este estudio tiene por objetivo conocer la socialización o preparación a la jubilación, el apoyo social esperado y los factores de ajuste a la jubilación en trabajadores con muchos años de experiencia laboral y próximos al retiro, identificando también, cómo describen la jubilación, cómo se debería enfrentar la vejez y la afectación que tendrían con el cambio de rol en el retiro. Para alcanzarlo, se desarrolla una investigación de naturaleza cualitativa, diseño narrativo de tópico, estrategia de investigación de estudios de casos múltiples mediante muestreo de juicio de empleados próximos a su retiro laboral de diversas empresas usando la técnica de levantamiento de datos de entrevistas y el instrumento de guía de entrevista estructurada.



La investigación es de naturaleza cualitativa, ya que, de acuerdo con Mejía (2007 citado por Katayama, 2014) es “el procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes” y para conocer las opiniones y perspectivas de la jubilación en un grupo de participantes específicos, se logra utilizando palabras y discursos. Los diseños narrativos buscan entender situaciones, fenómenos, procesos y eventos que pueden enfocarse en temas específicos y que involucren emociones, pensamientos e interacciones contadas por quienes los vivieron (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para el caso de esta investigación, el tema específico es la jubilación y se busca entenderla como fenómeno o evento vivido por los participantes en el estudio.

Esta investigación es un estudio de caso, ya que es el estudio de la particularidad y complejidad de un caso singular que busca el detalle de la interacción con su contexto (Katayama, 2014), en nuestro caso enfocado a la jubilación. El diseño del estudio de caso puede ser simple (un solo caso)

o múltiples, que es el que aplica para este estudio porque se estudian diversos casos similares. Y es que la similitud de los casos se observa en la muestra por juicio, que es un procedimiento de la selección de unidades a participar con criterios conceptuales muy bien definidos (Mejía, 2000): muchos años de experiencia laboral y próximos a la jubilación.

Se utiliza la técnica de levantamiento de datos de entrevista, ya que es una técnica de interacción social entre entrevistado y entrevistador que permite recolectar una gran cantidad de información. La clasificación de la entrevista es estructurada, pues se preparó con anterioridad una guía: un cuestionario por el entrevistador (Trujillo, Naranjo, Lomas y Milton, 2019). El instrumento de recolección de datos de la guía de la entrevista fue elaborado con base en varios artículos de investigación, buscando fundamentar las preguntas planteadas. La guía de entrevista se dividió en dos partes: 7 preguntas de identificación sociodemográficas y 15 sobre la temática de investigación.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Antes de iniciar con la recolección de información para este estudio, se llevó a cabo una primera entrevista piloto (cuyas respuestas no se incluyen en los resultados) con base en la guía de entrevista elaborada, para verificar la redacción de las preguntas y si estas eran comprendidas por el participante o era necesario explicarle. Esta se llevó a cabo en noviembre 2018 a un profesionista en el interior de una microempresa de la ciudad. Se le pidió su consentimiento informado por escrito para entrevistar y también su permiso para grabarla. Después de transcribir la entrevista y analizar las preguntas en el que fue necesario dar explicación, se modificó la redacción de 9 preguntas. Después de re-estructurarlas, en febrero y marzo 2019 se realizaron las entrevistas en Ciudad Juárez, Chihuahua, en diferentes zonas y empresas. La primera fue realizada en una constructora; la segunda, en el interior de un banco, el entrevistado era el encargado de todo el personal de la sucursal.



sal. La tercera fue en un despacho de abogados; la cuarta en una industria maquiladora, al asistente del gerente de ingeniería. La quinta, al dueño de una empresa de venta de mobiliario; y la sexta en un despacho de arquitectura y diseño. Para cada una de las entrevistas se solicitó su consentimiento informado por escrito y se les pidió permiso para grabarles y antes de empezar se les explicó un poco la dinámica. Una vez que se lograron las entrevistas se empezó de manera simultánea al levantamiento de datos, la transcripción de las mismas.

El almacenamiento de la información es digital de dos tipos: uno de audio (la grabación de las entrevistas) y el segundo, en un documento de Word una vez que se realizó la transcripción. Para el análisis de los archivos de las transcripciones se utilizó el software NVivo donde se realizó la codificación. En el caso de esta investigación, los temas estaban concentrados en las preguntas que se habían hecho a los participantes. En el NVivo se subrayó de manera resumida la idea central del entrevistado en cada pregunta, lo que per-

mitió generar reportes por temática analizada.

La identificación sociodemográfica de los participantes, es que solo uno de los seis entrevistados es jubilado, y a los demás les faltan algunos años para ser candidatos; cuatro hombres y dos mujeres; cinco casados y uno soltero; cinco son menores de 60 años y uno de 72 años; todos en su tiempo libre descansan o la pasan con la familia. El 66 % tiene entre 2 y 5 años de antigüedad laborando en la misma empresa; el porcentaje restante, 10 y 12 años. El giro de las empresas en donde laboran actualmente es constructora, banco, inmobiliario, maquiladora y despacho de arquitectos; solo uno no tiene casa propia y cinco de ellos mencionaron que tienen dependientes económicos.

Para iniciar la entrevista, la primera pregunta fue “¿cómo nos damos cuenta de que entramos a la vejez?”, y aunque parece fuera de contexto, es una pregunta importante, ya que de acuerdo con Aguiló (1996), la jubilación es percibida en la mayor parte de las ocasiones como la entrada a la vejez. Bruno y Acevedo (2016) dicen que en un inicio la vejez

estuvo marcada por la imposibilidad física de seguir trabajando, cuando por motivos de salud, por ejemplo, se perdía la capacidad de trabajar o dirigir, se consideraba que se entraba en la vejez; mientras se estuviera en condiciones de producir o de intervenir de algún modo en los procesos de producción, no se era viejo. En las respuestas de los participantes, cinco hicieron alusión a los cambios que se experimentan, tanto físicos como emocionales al hacer referencia al cansancio físico o con menos energía (tres de ellos), hacerse más receptivos o sabios o disfrutar lo que realmente importa (como la familia); en los cambios de actitud, así como en la pérdida de habilidades (véase figura 1) y coinciden con la forma positiva y negativa con la que ha sido valorada la vejez. Carballo (2009), de manera positiva hace referencia a una persona mayor como sabio, cargado de experiencia y de forma negativa, como un estado deficitario como el cansancio físico o menos energía.

Relacionado a la pregunta anterior se les cuestionó sobre cómo deberían enfrentar la vejez los jubilados; cuatro de los



Figura 1. Entrar a la vejez



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de campo.

Figura 2. Vejez del jubilado



Fuente: Elaboración propia de los resultados de campo.

entrevistados coincidieron en que es una etapa de descanso para aprovechar familia y amigos, dos mencionaron como una etapa por la que todos pasaremos y dos como un premio después de muchos años de labor profesional (véase figura 2).

A la pregunta ¿cómo describen la jubilación?, dos de los participantes la definieron como la finalización de una etapa laboral y los otros cuatro dijeron ser un premio como un descanso de esa rutina diaria que se tuvo durante tanto tiempo (véase figura 3). Definir la jubilación como la finalización de una etapa laboral coincide con todos los autores que hablan de la jubilación. Llama mucho la atención por otro lado, la concepción de que la jubilación es descansar después de muchos años de trabajo, pues como escribe Hernández (2009), jubilación viene de *júbilo*, del vocablo latín *jubilatio* que significa “viva alegría, júbilo” y se manifiesta con signos exteriores como el descanso positivo al que se refieren los entrevistados.

En relación con qué tanto afecta al jubilado el cambio



Figura 3. Cómo describen la jubilación



Fuente: Elaboración propia de los resultados de campo.

Figura 4. Afectación por cambio de roles en el jubilado



Fuente: Elaboración propia de los resultados de campo.

de roles, cuatro participantes coinciden que depende de cómo se haya llegado a la jubilación, pues si fue voluntario es bueno; de lo contrario podría afectar física o emocionalmente, por ejemplo, con problemas de salud; otro comentó que el cambio de roles al principio se siente como si fueran vacaciones, pero puede llegar a ser tedioso en un futuro; dos de ellos piensan que el cambio de roles a muchos les afecta porque no estarían acostumbrados a estar en su casa o porque estaban acostumbrados a una rutina laboral (véase figura 4). Estas respuestas son congruentes con la teoría del desarrollo de carrera en cuanto a la transición del trabajo al retiro laboral, al ser percibido como un cambio en el rol de persona trabajadora a un rol más pasivo o menos productivo (Cruz, 2011).

En relación con la preparación a la jubilación, los seis entrevistados contestaron que sí es útil, ya que es una nueva etapa de la vida y en las respuestas coincidieron todos porque consideran importante que se les brinde más información. Estas respuestas van de la mano con las polí-



ticas propuestas por la ONU (1983) en relación con la preparación para la jubilación como un proceso continuo.

Sobre cómo definen el apoyo social en general a la jubilación, la mayoría lo ve como un proceso de adaptación que depende del apoyo; de manera negativa, algunos dicen esperar (“aguantar”) o consideran si es poco tiempo de retiro. Sin embargo, apoyan para que pronto llegue la jubilación, ayudan a salir adelante y a sentir aceptación. También en relación con el apoyo, se les preguntó cómo consideran que sea el apoyo informal, todos coincidieron que debería ser bueno y por parte de sus personas más cercanas como sus papás, esposo(a), hijos, familia (véase figura 5). Estas respuestas de acuerdo con Yanguas (2006) resaltan la importancia que las personas mayores le dan a sus relaciones familiares como fuente de ayuda para su funcionamiento diario y su apoyo durante los periodos de crisis, ya que su familia y amigos son los recursos sociales más importantes para los adultos mayores.

En relación con los factores personales y ambientales que

Figura 5. Apoyo para la jubilación



Fuente: Elaboración propia de los resultados de campo.

facilitan el ajuste de la persona a la jubilación, la mayoría de los entrevistados consideraron que el estrés y el desgaste físico son los principales factores para que las personas lleguen a la decisión de querer una jubilación. Estos resultados son coherentes con la propuesta de Beehr (1986, citado por Madrid y Garcés de los Fayos, 2000) de que los trabajadores más proclives a tomar la decisión de jubilarse tienen trabajos con características no muy agradables para ellos, como falta de promoción, estrés u obsolescencia tecnológica.

## CONCLUSIONES

Este estudio alcanzó el objetivo de conocer e identificar temáticas específicas relacionadas con la jubilación. En cuanto a la preparación, consideran que es útil, aunque no conocen cómo o en dónde encontrar programas o planes que las favorezcan. Sobre el apoyo social, buscan que, al momento de su jubilación, tengan el apoyo de la gente que está cerca de ellos, por ejemplo, su familia directa, es un cambio fuerte al mo-



mento de quedar inactivo en el aspecto laboral y esto ayuda para sobrellevar y disfrutar de esa etapa de descanso.

También se encontró que hay varios factores personales y ambientales que no facilita identificar el momento adecuado de la jubilación. Algunos de estos pueden ser el desgaste físico y el estrés que el trabajo continuo haya impactado con el jubilado durante sus años de servicio. Aunque depende mucho de la personalidad de cada individuo, como en el caso de uno de los 6 participantes en las entrevistas que mencionó que no se acostumbraba a vivir como jubilado, porque estaba acostumbrado a trabajar y por eso mismo, fundó su propia empresa para mantenerse activo, pues todavía no se sentía preparado para esa etapa.

Derivado de estos hallazgos, se abren nuevas líneas de investigación, empezando el mapeo general de la ciudad en esas temáticas. Por otro lado, se recomienda a los legisladores establecer políticas que favorezcan la preparación para la jubilación; a las empresas, tener la apertura para implementar esta preparación y a

las personas, no generar expectativa en que alguna instancia considere apoyarle en este proceso, por lo que es prudente la auto-preparación para la jubilación.

## REFERENCIAS

- Aguilió, M. S. (1996). La jubilación ¿cómo es vivida en nuestros días? En *Calidad de vida en la vejez*, Actas del Congreso Nacional celebrado en Burgos, 12, 13, 14 de diciembre (pp. 129-138). España: Facultad de Humanidades y Educación, Universidad de Burgos.
- Bruno, F. y Acevedo, J. (2016). Vejez y sociedad en México: Las visiones construidas desde las Ciencias Sociales. *Forum Sociológico, Serie II*, 29: 7-20. DOI :10.4000/sociologico.1453.
- Carbajo, M. C. (2009). Mitos y estereotipos sobre la vejez. Propuesta de una concepción realista y tolerante. *Ensayos Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 24: 87-96.
- Cruz, R. (2011). Retiro laboral y ajuste a la jubilación de hombres y mujeres en la mediana edad. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 11(1): 1-28. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44718060016>.
- Chiesa, R. y Sarchielli, G. (2008). Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3): 365-388. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v24n3/v24n3a06.pdf>.
- Guevara, M. E. (2013). Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. *Revista Visión Gerencial*, 12(1): 103-122.
- Hernández, G. (2009). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27(2): 63-81.
- Hernández, R., Fernández-Collado, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.º ed.). Ciudad de México: McGraw Hill Education.



- Katayama, R. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa: fundamentos, métodos, estrategias y técnicas*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Madrid, A. J. y Garcés de los Fayos, E. J. (2000). La preparación para la jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de psicología*, 16(1): 87-99.
- Mejía, J. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones sociales*, 4(5): 165-180.
- Organización de las Naciones Unidas (1983). *Vienna International Plan of Action on Aging*. Nueva York: ONU. Recuperado de <https://www.un.org/es/globalissues/ageing/docs/vipaa.pdf>.
- Pinazo, S. (2005). El apoyo social y las relaciones sociales de las personas mayores. En Pinazo, S. y Sánchez, M, *Gerontología. Actualización, innovación y propuestas*, Madrid: Pearson Prentice-Hall.
- Sáez, N., Meléndez, J., Rico, M. A. y De Vicente, P. (1993). Preparación a la jubilación. En Rubio, R. y Muñoz, J., *Gerontología social. Perspectivas teóricas y de intervención* (pp. 167-220). España: Diputación de Jaén.
- Trujillo, C., Naranjo, M., Lomas, K. y Merlo, M. (2019). *Investigación cualitativa. Epistemología, métodos cualitativos, ejemplos prácticos, entrevistas en profundidad*. Ecuador: Editorial UTN.
- Yanguas, J. (2006). *Análisis de la calidad de vida relacionada con la salud en la vejez desde una perspectiva multidimensional*. Colección Estudios Serie Personas Mayores. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y discapacidad e Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Recuperado de <http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/13286.pdf>.
- Wang, M. y Shultz, K. (2009). Employee retirement: a review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1): 172-206. DOI: 10.1177/0149206309347957



# NORMAS PARA AUTORES

El Comité Editorial de RUA acoge con gusto propuestas de artículos para publicar. Por favor, consulte las siguientes normas al preparar sus documentos:

1. Los trabajos a presentar en RUA deberán ser inéditos.
2. Una vez que la revista publica el artículo, los derechos del autor pasan a ser propiedad de la UACJ.
3. Los artículos pueden ser de fondo o comunicaciones breves, los cuales deberán referirse al área de ciencias administrativas, ajustándose al dictamen del Comité Editorial, el que evalúa su calidad y decide sobre la pertinencia de su publicación.
4. No se devuelven los originales.
5. Los trabajos deben ajustarse a los siguientes requisitos:
  - a) Título del trabajo, breve y conciso, máximo 6 palabras.
  - b) Nombre del autor o autores.
  - c) Correo electrónico de cada colaborador.
  - d) Adscripción (institución, departamento y/o coordinación).
  - e) Indicar grado máximo de estudios y área de especialización.
  - f) Asentar en la portada los siguientes datos: Institución que representa, Título del escrito, naturaleza del trabajo: artículo, reseña u otros; nombre del autor o autores, lugar y fecha.
  - g) Dirección para correspondencia que incluya: teléfono, fax y correo electrónico.
  - h) Adjuntar el texto en disquet idéntico en Word y presentar el original impreso con cuerpo justificado, en letra Times New Roman, 12 puntos, a doble espacio, numerando cada página desde la portada.
  - i) La extensión debe ser de preferencia mayor de 15 cuartillas y menor de 30, considerando páginas de 26 líneas y 64 golpes por cada línea
  - j) Los cuadros y el trazado de gráficas deberán estar elaborados en Excel para Windows, indicando el nombre de cada uno de ellos (incluyendo un archivo por cuadro o gráfica). Asimismo, las ilustraciones, cuadros y fotografías deben referirse dentro del texto, enumerarse en el orden que se cita en el mismo, e indicar el programa de cómputo en el que están elaborados. Estos deben explicarse por sí solos, sin tener que recurrir al texto para su comprensión; no incluir abreviaturas, indicar las unidades y contener todas las notas al pie y las fuentes completas correspondientes.
  - k) Las referencias bibliográficas deben asentarse de la forma convencionalmente establecida en español, es decir, indicando éstas en el cuerpo del texto de la siguiente manera: Apellido del autor, fecha: número de páginas (Foucault, 1984:30-45). La bibliografía completa se presenta sin numeración al final del artículo.

- l) Al citar los títulos de libro, se deben utilizar mayúsculas sólo al inicio y en nombres propios, para los títulos en el idioma inglés, se respetará la ortografía original.
- m) Al menos la primera vez, se debe proporcionar la equivalencia completa de las siglas empleadas en el texto, en la bibliografía y en los cuadros y las gráficas.
- n) El autor debe anexar una carta debidamente firmada donde manifieste que está de acuerdo en que su escrito sea sometido a arbitraje, así como da la facultad al director de RUA para modificar el contenido. Es necesario además que se declare que el escrito presentado es inédito y se manifestará que se ceden los derechos.
- o) Distribuir los datos de las referencias bibliográficas de la siguiente manera:

## FICHA DE LIBRO

Apellidos, nombre del autor. *Título del libro*. Lugar de edición: Editorial, año, número de páginas.

Ejemplos:

Foucault, Michel. *Las palabras y las cosas*. México: Siglo XXI, 1984, pp. 30-45.

Levine, Frances. "Economic perspectives on the Comanchero trade". En: Katherine A Spielmann (ed.). *Farmers, hunters and colonists*. Tucson, AZ: The University of Arizona Press, 1991, pp. 155-169.

## FICHA DE REVISTA

Apellidos, nombre del autor. "Título del artículo". *Nombre de la revista*, número, volumen, fecha, número de páginas.

Ejemplos:

Conte, Amedeo G. "Regla constitutiva, condición, antinomia". *Nóesis*, núm. 18, vol. 9, enero-junio 1997, pp. 39-54.

Krotz, Esteban. "Utopía, asombro y alteridad: consideraciones metateóricas acerca de la investigación antropológica". *Estudios sociológicos*, núm. 14, vol. 5, mayo-agosto 1995, pp. 283-302.

## **CONTRIBUCIONES EN TEXTOS ELECTRÓNICOS, BASES DE DATOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS**

Responsable principal (de la contribución). “Título” [tipo de soporte]. En: Responsable principal (del documento principal). Título. Edición. Lugar de publicación: editor, fecha de publicación, fecha de actualización o revisión [fecha de consulta]\*\*. Numeración y/o localización de la contribución dentro del documento fuente. Notas\*. Disponibilidad y acceso\*\*. Número normalizado\*

Ejemplo:

Political and Religious Leaders Support Palestinian Sovereignty Over Jerusalem. IN Eye on the Negotiations [en línea]. Palestine Liberation Organization, Negotiations Affairs Department, 29 August 2000 [ref. de 15 agosto 2002]. Disponible en Web: <<http://www.nad-plo.org/eye/pol-jerus.html>>.

UACJ