



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: VIII Número: Edición Especial. Artículo no.:9 Período: Diciembre, 2020

TÍTULO: Inserción y satisfacción laboral de los egresados de la Licenciatura de Gerontología de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM).

AUTORES:

1. Dra. Jannet Delfina Salgado Guadarrama.
2. Est. Lic. Mariana Guadalupe Cervantes Rivera.
3. Est. Lic. Karina Domínguez Holguín.
4. Est. Lic. Astrid Claudina Flores Jurado.
5. Est. Lic. Marlen Vanesa Martínez González.

RESUMEN: Para lograr un envejecimiento activo es necesario la participación de los gerontólogos en el área de salud, psicología y social. La matrícula de la Licenciatura en Gerontología se encuentra en aumento, por lo cual es pertinente conocer el área en que se encuentran laborando y la satisfacción que les provoca su trabajo por sí mismo. El diseño del estudio fue mixto y con enfoque fenomenológico. Se puede destacar que de los 17 encuestados, el 58.82% (10) se dedica a la docencia que en conjunto con el autoempleo es donde hay más campo laboral. De manera general, con la satisfacción laboral, los egresados coinciden en que el ambiente físico y la satisfacción intrínseca de su trabajo es muy satisfactoria.

PALABRAS CLAVES: empleo, Gerontología, satisfacción laboral.

TITLE: Insertion and job satisfaction of graduates of the Bachelor of Gerontology in the Autonomous University of the State of Mexico.

AUTHORS:

1. Dra. Jannet Delfina Salgado Guadarrama.
2. Bach. Stud. Mariana Guadalupe Cervantes Rivera.
3. Bach. Stud. Karina Domínguez Holguín.
4. Bach. Stud. Astrid Claudina Flores Jurado.
5. Bach. Stud. Marlen Vanesa Martínez González.

ABSTRACT: To achieve active aging, the participation of gerontologists in the area of health, psychology and social is necessary. The enrollment of the Bachelor of Gerontology is increasing, so it is pertinent to know the area in which they are working and the satisfaction that their work causes them. The study design was mixed and with a phenomenological approach. It can be noted that of the 17 respondents, 58.82% (10) are dedicated to teaching, which together with self-employment is where there is more labor field. In general, with job satisfaction, graduates agree that the physical environment and the intrinsic satisfaction of their work is very satisfactory.

KEY WORDS: job, Gerontology, work satisfaction.

INTRODUCCIÓN.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que el 11% del total de la población corresponde a personas mayores y se espera que supere el 22% en el año 2050 (OMS, 2018). En México la población de personas mayores corresponde a 10, 055,379 habitantes (INAPAM, 2016).

Teniendo en cuenta la estimación de los datos presentados, se busca atender a la población que va en aumento, de la misma forma que la esperanza de vida con el fin de aprovechar al máximo las

oportunidades de tener un bienestar físico, psíquico y social, además de extender la calidad de vida en edades avanzadas (Ramos et al., 2016). Así pues, para lograr un envejecimiento activo es necesario la participación de los gerontólogos en el área de salud, psicología y social (INAPAM, 2014).

Debido a lo mencionado anteriormente, la matrícula de la Licenciatura en Gerontología se encuentra en aumento, así como la cantidad de universidades públicas y privadas del país que ofertan la carrera, es por esto que cada vez se encuentran más profesionales en busca de una inserción laboral, por lo cual es pertinente conocer el área en que se encuentran laborando y la satisfacción que les provoca su trabajo por sí mismo (UAEM, 2016).

Bisquerra (1992) define la inserción laboral como un proceso integral en el que actúan distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

Igualmente se destacan dos términos fundamentales en la inserción laboral: empleabilidad y ocupabilidad. La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral (Pelayo, 2012). Además de estar insertados en un empleo, es deseable que se encuentre satisfecho con el trabajo que realiza para que así el profesionista desempeñe sus funciones de la mejor manera; es por esto, por lo que se define satisfacción laboral como un estado emocional (Menghi, 2014 citado de Locke, 1976) y una actitud positiva (Menghi, 2014 citado de Barranza, 2009) hacia el trabajo, producto de la evaluación subjetiva que hace el propio sujeto de su situación laboral y de los valores que le atribuye.

Es importante mencionar, que para motivos de esta investigación, se utilizó como referencia la teoría de los factores o teoría bifactorial de la satisfacción de Herzberg (1959), que postula la existencia de factores extrínsecos o higiénicos, y otro grupo de factores intrínsecos o de motivación que influyen en la satisfacción laboral (Menghi, 2014). Dentro del primer grupo se encontrarían: el tipo de gestión, las remuneraciones, la comunicación y las relaciones humanas, la jornada laboral y los tiempos de descanso, los riesgos de trabajo, la posibilidad de ascenso y de desarrollo profesional y las condiciones físico-ambientales. En el segundo grupo entrarían: las posibilidades de logro personal, el reconocimiento percibido por el desempeño, por la responsabilidad, la motivación, la libertad de decidir cómo realizar un trabajo y la utilización plena de las habilidades personales, entre otros aspectos (Menghi, 2014).

Según esta teoría, la satisfacción con los factores intrínsecos influye en los trabajadores provocando un incremento positivo en la dedicación hacia sus labores; en cambio, la satisfacción con los factores extrínsecos no asegura necesariamente que pueda producirse algún cambio respecto a la conducta del trabajador (Menghi, 2014 citado de Oros, 2004).

En términos generales, es de suma importancia conocer el mercado laboral relacionado con la Licenciatura en Gerontología, así mismo el tipo de profesional que demanda, en comparación con el tipo que se está formando y con el que la institución desea formar (UAEM,2016).

DESARROLLO.

Materiales y métodos.

El objetivo principal fue analizar la inserción y la satisfacción laboral de los egresados de la Licenciatura en Gerontología. La pregunta de investigación que guio esta investigación fue: ¿Cuáles son los lugares de inserción laboral y la satisfacción que representa sus respectivos trabajos en los egresados de la Licenciatura en Gerontología de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM)? El diseño del estudio fue mixto y con enfoque fenomenológico.

Los participantes de estudio fueron 17 egresados de la Licenciatura en Gerontología de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), los cuales fueron seleccionados por muestreo de bola de nieve.

En primera instancia, se realizó una entrevista semiestructurada, dónde se incluían los elementos de empleabilidad y ocupabilidad con el objetivo de identificar la inserción laboral de los egresados en gerontología.

Por otra parte, para evaluar la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 desarrollada por Meliá y Peiró en 1987, constituida por 23 ítems y con un alfa de Cronbach de 0,92. Esta evalúa la satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado (factores extrínsecos) y también obtiene la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo (factores intrínsecos).

Una vez recolectados los datos fue necesario clasificarlos y organizarlos adecuadamente, de tal manera que fuera posible analizar la información obtenida. Para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS en su versión 26.0, el cual proporciono los resultados de la variable estudiada (satisfacción laboral). Con relación a, los resultados de la entrevista semiestructurada se analizaron en el paquete de datos cualitativos Atlas. Ti en su versión 8.

Resultados.

Con un total de 17 participantes (14 mujeres y 3 hombres) entre los 25 a los 29 años, los resultados arrojaron que la mayoría de los entrevistados están insertados laboralmente en el ámbito de la docencia y el autoempleo, ya que el segundo se utiliza como una fuente de ingresos extra o una manera rápida de obtener trabajo:

- “Ah, bueno soy docente en gerontología y pues doy prácticas en atención primaria en la salud en la licenciatura”.

- “Si, estoy como docente de práctica, aquí en la universidad en la Licenciatura de Gerontología”.
- “Realizó consultas domiciliarias y eso lo manejo particular”.
- “Desde un principio, me dediqué mucho a la terapia física domiciliaria, después en un consultorio que puse, y pues conforme fui estudiando otras áreas. A eso me dedico, a atender pacientes a domicilio”.

Además de la docencia y el auto empleo, se mencionan otras fuentes de empleo como el DIF, residencias o centros de día de personas mayores y programas de gobierno, siendo estos de menor prevalencia, pero de igual importancia para el objeto de estudio:

- “Soy gerontóloga en el DIF del municipio de Ocotlán, y realizo valoraciones gerontológicas”.
- “Trabajo en una residencia de adultos mayores, prácticamente yo dirijo toda la casa”.

Tabla 1. Situación laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Planta	2	11.8
Honorarios	3	17.6
Contrato por menos de 6 meses	8	47.1
Contrato por más de 6 meses	4	23.5
Total	17	100.0

Fuente: Entrevista semiestructurada.

Finalmente, referente a la situación laboral, se puede considerar que el 47.1% (8) de los encuestados tienen un contrato menor a los seis meses, y solamente el 11.8% (2) cuenta con una planta. Siendo un porcentaje mínimo (11.8%) los egresados que cuentan con un trabajo estable.

Tabla 2. Satisfacción con la supervisión.

	Frecuencia	Porcentaje
Bastante insatisfecho	1	5.9
Algo insatisfecho	1	5.9
Basta satisfecho	8	47.1
Muy satisfecho	7	41.2
Total	17	100.0

Fuente: Instrumento satisfacción laboral S20/23.

En consideración a la tabla 1, se puede destacar que la mayoría (47.1%) de los encuestados se encuentran bastante satisfechos en cuanto la supervisión recibida, la proximidad, la frecuencia, el apoyo y las relaciones personales con sus superiores, así como con la igualdad y justicia de trato recibida por la empresa.

Tabla 3. Satisfacción con el ambiente físico.

	Frecuencia	Porcentaje
Bastante insatisfecho	2	11.8
Algo insatisfecho	1	5.9
Basta satisfecho	6	35.3
Muy satisfecho	8	41.1
Total	17	100.0

Fuente: Instrumento satisfacción laboral S20/23.

Con respecto a los resultados obtenidos en la tabla 2, la mayor parte de los egresados de la Licenciatura en Gerontología manifestaron encontrarse muy satisfechos con relación a la limpieza, la temperatura, la ventilación y la iluminación de su espacio en el lugar de trabajo.

Tabla 4. Satisfacción con las prestaciones.

	Frecuencia	Porcentaje
Bastante insatisfecho	1	5.9
Algo insatisfecho	1	5.9
Indiferente	4	23.5
Algo satisfecho	4	23.5
Basta satisfecho	5	29.4
Muy satisfecho	2	11.8
Total	17	100.0

Fuente: Instrumento satisfacción laboral S20/23.

En referencia a la tabla 3, los encuestados refirieron encontrarse muy satisfechos (52.9%) seguido de bastante satisfechos (35.3%) en relación con las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo y las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca. Es posible destacar que solo 1 encuestado se encuentra muy insatisfecho en su trabajo.

Tabla 5. Satisfacción intrínseca del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	1	5.9
Algo satisfecho	1	5.9
Bastante satisfecho	6	35.3
Muy satisfecho	9	52.9
Total	17	100.0

Fuente: Instrumento satisfacción laboral S20/23.

Con relación a la tabla 4, los encuestados refirieron encontrarse muy satisfechos (52.9%) seguido de bastante satisfechos (35.3%) con relación a las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo y las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca. Es posible destacar que solo 1 encuestado se encuentra muy insatisfecho en su trabajo.

Tabla 6. Satisfacción con la participación.

	Frecuencia	Porcentaje
Bastante insatisfecho	2	11.8
Indiferente	3	17.6
Algo satisfecho	5	29.4
Bastante satisfecho	7	41.2
Total	17	100.0

Fuente: Instrumento satisfacción laboral S20/23.

Con respecto a la tabla 5, el 41.2% de los participantes están bastante satisfechos con la participación en las decisiones del grupo de trabajo y del departamento en donde laboral, destacando que ninguno de los encuestados está muy satisfecho en la participación e inclusive 2 (11.8%) participantes manifestaron estar bastante insatisfechos.

Tabla 7. Salario.

	Frecuencia	Porcentaje
1000-5000	4	23.5
6000-10000	8	47.1
11000-15000	2	11.8
21000-25000	3	17.6
Total	17	100.0

Fuente: Entrevista semiestructurada.

Con base al salario representado en la tabla 6, es posible observar que de 6,000 a 10,000 pesos ganan la mayoría de los egresados de la licenciatura en gerontología.

CONCLUSIONES.

Como resultado del objetivo de este estudio, el cual consistió en analizar las variables satisfacción e inserción laborales de los egresados de la Licenciatura en Gerontología, así como la relación entre estos dos constructos, se puede concluir lo siguiente:

1. Se puede destacar, que de los 17 encuestados, el 58.82% (10) se dedica a la docencia que en conjunto con el autoempleo es donde hay más campo laboral para ellos.
2. El 17.64% (3) se encuentra insertado en alguna dependencia gubernamental, el 11.76% (2) se ha colocado en el DIF, mientras que el otro 11.76% (2) trabaja en una residencia o centro de día.
3. Con relación a la situación laboral, que presentaron los participantes del estudio, el 47.1% tiene un contrato menor a los 6 meses, con una jornada laboral promedio de 20 horas semanales y con una percepción de salario entre los 6 mil y los 10 mil pesos mensuales.
4. El salario se expresó ser insuficiente, porque no se tiene un código de Licenciado en Gerontología, y por lo mismo, no se tiene un sueldo establecido por lo que los empleadores no pagan lo adecuado.
5. Dentro de los diferentes factores de la satisfacción laboral, los 17 egresados coinciden en que la satisfacción con el ambiente físico y con la satisfacción intrínseca de trabajo es muy satisfactoria.
6. Con referencia a los factores satisfacción con la supervisión, con las prestaciones y con la participación, los 17 encuestados consideraron estar bastante satisfechos.
7. En términos generales, con respecto a los diferentes factores de la satisfacción laboral, los 17 egresados se encuentran satisfechos con su trabajo.
8. En cuanto a la ocupabilidad, los entrevistados consideran que su principal dificultad para encontrar empleo es el poco conocimiento a la gerontología y el perfil del gerontólogo. Al identificar empleabilidad, la mayoría coincide en la importancia de seguir capacitándose hoy en día, tanto para brindar un mejor servicio como para que te ayude a obtener un mejor empleo.

9. Finalmente, en cuanto a trabajo, se señaló no ser suficiente y adecuado, ya que no se conoce lo que es gerontología y lo que realiza un gerontólogo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Bisquerra, R. (1992). Orientación psicopedagógica y desarrollo de recursos humanos. Barcelona: El hogar del libro.
2. INAPAM. (2014). La gerontología, una disciplina en ascenso. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inapam/prensa/la-gerontologia-una-disciplina-en-ascenso>
3. INAPAM. (2016). Estadísticas sobre Adultos Mayores en México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inapam/galerias/estadisticas-sobre-adultos-mayores-en-mexico>
4. Menghi, M.S., & Oros, L.B. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. Revista de Psicología. 50-53.
5. Pelayo, M. B. (2012). Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral.
6. Ramos, M., Yordi, M., Miranda, M. (2016). El envejecimiento activo: importancia de su promoción para sociedades envejecidas. Arch Med Camagüey 20 (3) 330-337.
7. SEP. (2016). Licenciatura en gerontología. México.
8. UAEM. (2016). Proyecto curricular, reestructuración. http://web.uaemex.mx/fenfermeria/docs/Reestructuracion_Gerontologia.pdf

BIBLIOGRAFÍA.

1. Abrajan Castro, M., & Contreras Padilla, J., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e Investigación en Psicología, 14 (1), 105-118.

2. Álvarez-Gayou Jurgenson, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa*. México, D.F., México, D.F.: Paidós Educador.
3. Balseiro Almario, Carmen L., Zárate Grajales, Rosa A., Matus Miranda, Reyna, Balan Gleaves, Cristina, Sacristán Ruíz, Federico, García Cardona, Mercedes, Pérez Ruíz, Adriana (2012). *Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años*. *Enfermería Universitaria* [en línea] 2012, 9 (Marzo-Sin mes) : [Fecha de consulta: 22 de julio de 2019] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358733622003> ISSN 1665-7063.
4. Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica y desarrollo de recursos humanos*. Barcelona: El hogar del libro.
5. Blanco, J. (2005). *El Prácticum en los Estudios Pedagógicos*.
6. Cifuentes Rodríguez, Johana Enyd and Manrique Abril, Fred Gustavo (2014) *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, bogotá, colombia*. *Avances en Enfermería*; Vol. 32, núm. 2; 217-227. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/44265/>
7. CONAPO. (2010). *Proyecciones de la población de México 2010-2050*. México. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/63977/Documento_Metodologico_Proyecciones_Mexico_2010_2050.pdf
8. Del Valle García, O., & Mercedes Estrada, J. (2011). *NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA “LICENCIATURA EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS” DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE*. *SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 23 (2), 152-158.

9. García-Blanco, M. y Cárdenas-Sempértegui, E.B. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. Educación XX1, 21(2), 323-347. Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/16209>
10. GEMAC. (S.F). Historia. Recuperado de <http://sociedadgemac.mx/gemac.htm>
11. Gil, M. (2019). Proyecto de investigación para el diseño de instrumentos de evaluación de la competencia del Proceso de Atención de Enfermería geronto-geriátrica de la Facultad de Enfermería No.2, de la Universidad Autónoma de Guerrero. En Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Año VI(2). Recuperado de: <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/829/983>
12. González Anaya, A., & Carrillo Torres, P. (2016). Inserción laboral de los psicólogos egresados del Centro Universitario de Los Altos. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 6 (12).
13. Hernández Sampieri, R., Baptista Lucio, P., & Fernández Collado, C. (2010). El inicio del proceso cualitativo. En R. Hernández Sampieri, P. Baptista Lucio, & C. Fernández Collado, Metodología de la investigación (pág. 364;397). México, D.F.: Mc-GrawHill
14. IAAM. (2016). México. Instituto para la atención de los adultos mayores. Recuperado de: <http://www.adultomayor.cdmx.gob.mx/index.php/soy-persona-mayor/quien-es-persona-mayor>
15. INGER. (2018). Enseñanza de la Geriátrica en México. Recuperado de: <http://www.geriatria.salud.gob.mx/contenidos/ensenanza/ensenanza-geriatria.html>
16. INGER. (2016). Breve historia. Recuperado de: <http://www.cdi.salud.gob.mx/contenidos/menu1/historia.html>

17. INAPAM. (2014). La gerontología, una disciplina en ascenso. Recuperado de:
<https://www.gob.mx/inapam/prensa/la-gerontologia-una-disciplina-en-ascenso>
18. INAPAM. (2016). Estadísticas sobre Adultos Mayores en México. Recuperado de:
<https://www.gob.mx/inapam/galerias/estadisticas-sobre-adultos-mayores-en-mexico>
19. OMS. (2018). El envejecimiento y la salud. Recuperado de:
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186466/9789240694873_spa.pdf;jsessionid=571F3BC409A124E7AADF78D428833A44?sequence=1
20. Martínez Torres, A. (2005). Generación 2000: inserción laboral. Primera aproximación al seguimiento de egresados de la UAMCEH de la UAT. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, XV (1), 117-145.
21. Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, (5), 59-74.
22. Mendoza-Llanos, R., y Moyano-Díaz, E. (2018). Evaluación de modalidades de intervención para mejorar satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Interciencia*, 43 (5), 336-342. Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/339/33957311007/33957311007.pdf>
23. Menghi, M.S., & Oros, L.B. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*. 50-53
24. Montero, C., & Fernández, M., & Cáceres, E., & Almeida, S., & Cáceres, S. (2015) NIVEL DE LA SATIFACCION LABORAL DE EMPRESA MANUFACTURERA UBICADA EN LA REGIÓN ORIENTAL DE VENEZUELA. *SABER. Revista Multidisciplinaria del consejo del Investigación de la Universidad de Oriente*, 27 (4), 586-594.
25. Mora y Col. (2006). La geriatría en México. México. Recuperado de:

<https://www.medigraphic.com/pdfs/invsal/isg-2006/isg063h.pdf>

26. Müggenburg Rodríguez V., Ma. Cristina, Pérez Cabrera, Iñiga, Ramírez Toríz, Elvia Leticia, Castañeda Godínez, María Cristina, Seguimiento de egresados de la licenciatura de la ENEO-UNAM formación y desempeño laboral (2003-2006). Enfermería Universitaria 2008, 5 (Enero-Marzo): [Fecha de consulta: 23 de julio de 2019] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741824004>
27. Pelayo, M. B. (2012). Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral.
28. PENSIONISSSTE. (2017). Recuperado de: <https://www.gob.mx/pensionissste/articulos/dia-del-adulto-mayor-123010?idiom=es>
29. OMS. (2018). El envejecimiento y la salud. Recuperado de: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186466/9789240694873_spa.pdf;jsessionid=571F3BC409A124E7AADF78D428833A44?sequence=1
30. OPS. (2017). Especialidad médica en geriatría. Recuperado de: <https://www.paho.org/hq/index.php?lang=es>
31. Ramos, M., Yordi, M., Miranda, M. (2016). El envejecimiento activo: importancia de su promoción para sociedades envejecidas. Arch Med Camagüey 20 (3) 330-337.
32. SEP. (2016). Licenciatura en gerontología. México. Recuperado de: <http://promepca.sep.gob.mx/archivoscape/23351--2012-1-17736.pdf>
33. UMSA. (2019). Universidad Mesoamericana de San Agustín. México. Recuperado de: <http://www.umsa.edu.mx/universidad/licenciaturas/9/>
34. Universia España. (2019). ¿Qué hace exactamente un gerontólogo?. Recuperado de: <https://noticias.universia.es/educacion/noticia/2019/03/28/1164255/hace-exactamente-gerontologo.html>

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. Jannet Delfina Salgado Guadarrama.** Doctora en Alta Dirección por el Centro de Posgraduados del Estado de México. Profesora de Tiempo Completo de la Facultad de Enfermería y Obstetricia de la Universidad Autónoma. México. Correo electrónico: salgado_guadarramajannet@hotmail.com
- 2. Mariana Guadalupe Cervantes Rivera.** Estudiante de Licenciatura en Gerontología. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Correo electrónico: mariana_cervantes13@outlook.com
- 3. Karina Domínguez Holguín.** Estudiante de Licenciatura en Gerontología. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Correo electrónico: karinadguez24@gmail.com
- 4. Astrid Claudina Flores Jurado.** Estudiante de Licenciatura en Gerontología. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Correo electrónico: astridclaudina02@gmail.com
- 5. Marlén Vanesa Martínez González.** Estudiante de Licenciatura en Gerontología. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Correo electrónico: marleen877@gmail.com

RECIBIDO: 23 de septiembre del 2020.

APROBADO: 17 de octubre del 2020.