



Universidad del Azuay

**Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la
Educación**

Carrera de Psicología Organizacional

**PROGRAMA DE PREPARACIÓN A LA
JUBILACIÓN PARA LOS TRABAJADORES QUE
SE ENCUENTRAN PRÓXIMOS AL RETIRO
LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE SERVICIOS
DE LA CIUDAD DE CUENCA**

**Trabajo de grado previo a la obtención del título de Psicóloga
Organizacional**

Autora:

Gabriela Fernanda Borja Romero

Directora:

Magíster Alexandra Bueno Pacheco

Cuenca-Ecuador

2019

DEDICATORIA

A mi abuelo Gerardo, quien en el camino de la vida tomó el papel de padre y dejó marcado en mí un infinito amor por conseguir lo que uno sueña tener, especialmente si atrás de ello, está el propósito de ayudar a los demás.

A mi madre Giannina, pues con el esfuerzo y sudor de su frente me ha apoyado económicamente para tener lo más valioso que puedo obtener en la vida, la educación.

A mi enamorado Paúl, por estar conmigo en todas esas noches de crisis, en donde muchas veces tuvo que secar lágrimas, fue mi apoyo, mi bastón y mi motor en cumplir esta meta para seguir después por metas más grandes; su motivación y consejos me han llevado a estar donde quiero estar.

A mis tíos Johnny y Jorge, por creer en mí y brindarme la oportunidad de obtener un camino para conseguir mi meta, por su apoyo y educación.

AGRADECIMIENTO

A mi directora Alexandra, que asumió el reto de guiarme en este proceso, enseñándome que siempre se puede mejorar y que mediante la educación tenemos el poder de ayudar a los demás, pero sobre todo que esa ayuda marque un antes y un después en la historia de quienes la reciben.

A mi tutora metodológica Caroline, por ser una persona admirable y por haberme acuñado bajo su sabiduría y empatía que siempre fueron motivación para culminar esta investigación

A la Institución de Servicios, que muy amablemente me abrió las puertas para dejarme demostrar que no hay mejor satisfacción que un trabajo bien hecho.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo diseñar una propuesta de programa de preparación a la jubilación dirigido a los trabajadores que se encuentran próximos al retiro laboral, el mismo está orientado a contribuir en la gestión del proceso jubilatorio mediante la aplicación de la psicoeducación. La investigación se realizó en una Institución de Servicios de la ciudad de Cuenca que se muestra interesada en emplear esta herramienta. Se utilizó como metodología una encuesta para personas en situación de prejubilación y la escala de actitudes hacia la jubilación tipo Thurstone, las mismas se aplicaron a una muestra de 31 trabajadores; posteriormente se realizó un análisis de frecuencias definiendo sus necesidades y actitudes. También se administró una entrevista a Talento Humano para definir los requerimientos de esta área para abordar este proceso. En base a los resultados obtenidos se diseñó el programa de preparación para la jubilación.

Palabras clave: adaptación, jubilación, preparación, programas, prejubilación.

ABSTRACT

This research sought to design a proposal for a retirement preparation program aimed at workers who are prior to retirement. It was oriented to contribute in the management of the retirement process through the application of psychoeducation. The research was conducted in a service institution in Cuenca that was interested in using this tool. A survey for people in pre-retirement situations and the scale of attitudes towards retirement of Thurstone were applied to a sample of 31 workers. Subsequently, a frequency analysis was performed to define their needs and attitudes. An interview with the Human Talent Department was conducted to define their requirements and address them in this process. Based on the obtained results, the retirement preparation program was designed.

Keywords: adaptation, retirement, preparation, programs, early retirement.

INTRODUCCIÓN

La jubilación es un proceso de relevancia social; específicamente en la sociedad industrial, en los últimos años el retiro laboral fue y es protagonista de grandes investigaciones y ahora ocupa un lugar importante en los retos a los que se enfrentan los países desarrollados y en vías de desarrollo (Noriega et al. , 2017). Estos retos responden a la consecuencia de la tendencia demográfica actual que representa la tasa de crecimiento de adultos mayores y de la población activa envejecida (OMS, 2015), cuya preocupación más relevante emerge por la suposición que los trabajadores extenderán su vida laboral creando un apego fuerte al rol laboral y la jubilación supone la ruptura de este rol generando consecuencias psicoemocionales y psicosociales (Grande, 2017).

La jubilación como evento de cambio involucra modificaciones en el concepto intrapersonal y vivencial de las personas; este proceso no es abordado de una manera óptima, sino que se reduce a una administración normal de base jurídica y organizacional (Campos y Escobar, 2014). Esta ausencia de acompañamiento en el retiro ha impulsado estudios para implantar estrategias empresariales que desencadenen un contexto apropiado para que los últimos años laborales de los trabajadores tengan calidad de vida y salud física como psicológica (Castaño, 2016).

Estas estrategias reconocen a la preparación para la jubilación como pilar fundamental de la adaptación positiva hacia una nueva etapa; sí el retiro laboral se planifica o prepara el éxito del ajuste al mismo es mayor (Giraldo y Arango, 2012). Dicha preparación debe orientarse a la educación de los trabajadores, promoviendo la adquisición de conocimientos y potencialización de competencias personales que puedan servir como recursos para el afrontamiento de la jubilación (Araya y Silva, 2011).

Es por este motivo que la presente investigación tiene la finalidad de diseñar un programa de preparación para la jubilación, que actualmente se han convertido en una herramienta importante para facilitar la transición al cese laboral. Para alcanzar dicho objetivo esta tesis se ha dividido en cinco capítulos; el primero estuvo enfocado a determinar la base teórica que sustente el proceso de investigación, en el segundo capítulo se estableció una guía metodológica para la creación de programas de esta índole; en el tercero se han detallado las técnicas y métodos utilizados para la recolección de información; el cuarto está enfocado en los resultados obtenidos y el quinto describe la propuesta de un programa de preparación para la jubilación.

ÍNDICE

Índice de Contenido

Dedicatoria	II
Agradecimiento.....	III
Resumen	IV
Introducción.....	V
Índice.....	VI
1. CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1. El fenómeno demográfico actual y sus desafíos.....	1
1.1.1. La jubilación en leyes: Ecuador.....	3
1.1.2. La imagen del prejubilado: una aproximación al retiro laboral.	7
1.2. La jubilación: una transición socioemocional.	10
1.2.1. Las actitudes hacia la jubilación.	12
1.3. El rol de la gestión del talento humano en el proceso jubilatorio.....	14
1.3.1. La responsabilidad social empresarial, eje del bienestar organizacional. .	15
1.3.2. Compromisos guía para aplicar procesos jubilatorios.	17
1.3.3. Herramientas aliadas en la gestión del talento humano.	18
1.3.4. El ajuste individual	19
2. CAPÍTULO II: LOS PROGRAMAS DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN.....	21
2.1. La elaboración de los PPJ.....	22
3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo de diseño	27
3.2. Objetivos de la investigación	27
3.2.1. Objetivo General.....	27
3.2.2. Objetivos Específicos.....	27
3.3. Universo	28
3.3.1. La empresa	28
3.4. Población.....	29
3.5. Muestra.....	29
3.6. Instrumentos	30
3.6.1. Cuestionario para personas que se encuentran en etapa de prejubilación. 30	
3.6.2. Escala de actitudes hacia la jubilación.....	31
3.6.3. Entrevista semiestructurada dirigida al área de Talento Humano	32
3.7. Procedimiento.....	33
4. CAPÍTULO IV: RESULTADOS	35
4.1. Situación sociodemográfica	35

4.2.	Situación laboral actual	36
4.3.	La salud	37
4.4.	Percepción de apoyo social	39
4.5.	Uso del tiempo libre y planes a futuro	39
4.6.	Religión	41
4.7.	Percepción de la jubilación	42
4.8.	Conformidad con el monto jubilatorio y otros ingresos	44
4.9.	Preparación para la jubilación	45
4.10.	Tipo de actitud hacia la jubilación	46
4.11.	Entrevista	47
5.	CAPÍTULO V: PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE PREPARACIÓN A LA JUBILACIÓN.....	49
5.1.	Finalidad del programa	49
5.2.	Objetivos específicos del programa.....	49
5.3.	A quién va dirigido	49
5.4.	Metodología.....	49
5.5.	Contenido	50
5.6.	Estructura del programa	50
	DISCUSIÓN.....	53
	CONCLUSIONES	56
	RECOMENDACIONES	57
	BIBLIOGRAFÍA	58
	ANEXOS.....	63

Índice de tablas

Tabla 1 :	Realidad sociodemográfica.....	35
Tabla 2:	Satisfacción laboral.	36
Tabla 3:	Uso del tiempo libre	40
Tabla 4:	Proyectos a futuro	41
Tabla 5:	Razones para acceder o no a la jubilación	43
Tabla 6:	Razones para la continuidad laboral luego de la jubilación	43
Tabla 7:	Ventajas y desventajas de jubilarse	44

Índice de gráficos

Gráfico 1:	Desempeño de actividades frente a otras personas	37
Gráfico 2:	Relaciones interpersonales en el ámbito laboral	37

Gráfico 3: Problemas de salud.....	38
Gráfico 4: Tiempo que consume en ocuparse de la salud.....	38
Gráfico 5: Frecuencia de visita al médico.....	39
Gráfico 6: Tiempo dedicado a la religión.....	41
Gráfico 7: Tiempo faltante para el retiro.....	42
Gráfico 8: Conformidad con el monto jubilatorio	45
Gráfico 9: Tipo de actitud hacia la jubilación	46

Índice de anexos

Anexo 1: Cuestionario para personas que se encuentran en etapa de prejubilación.....	63
Anexo 2: Escala de actitudes hacia la jubilación tipo Thurstone	68

1. CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. El fenómeno demográfico actual y sus desafíos.

La Organización Mundial de la Salud [OMS], en su informe mundial sobre el envejecimiento, enfatiza y resalta el criticismo sobre uno de los hitos más importantes del siglo XXI, el aumento de la esperanza de vida para la población mundial; especialmente la tasa de crecimiento de los adultos mayores que supera a cualquier otro grupo de edad; este fenómeno demográfico evoluciona con velocidad en todo el mundo (OMS, 2015). En Latinoamérica el proceso se desarrolla rápidamente planteando retos económicos y sociales a los regímenes estatales regionales y de manera implícita, obliga al Estado y a sus empresas públicas como privadas a estar preparadas para ello (El Universo, 2019; Noriega et al. , 2017).

Según estadísticas de la Organización de las Naciones Unidas [ONU], para el año 2020 los adultos sobre los 64 años habrán aumentado en un 31,93%, proyectando ya para el 2025 un adulto mayor por cada menor de 15 años y para el 2050 el triple de población anciana respecto a la vigente mundial. Específicamente en Latinoamérica y el Caribe, para el 2025 podrían alcanzar hasta el 25% los adultos mayores de 64 años. Con una propensión similar, la población de adultos mayores de 60 años activos laboralmente, en las naciones desarrolladas, para el 2050 aumentarán de un 20% a un 33%, con una proyección de 58 millones de trabajadores sobre 64 años sólo en la Unión Europea, es decir, aumentará la edad de la fuerza de trabajo (ONU, 2015). Estas estadísticas son un fenómeno causado especialmente por las modificaciones en las legislaciones y los códigos sobre los medios y contextos de acceso a las pensiones de jubilación; también por los cambios generacionales en las mujeres, dando como resultado un crecimiento acelerado de la población jubilada y de la población activa envejecida (Confederacion Española de Organizaciones Empresariales, 2016).

Este creciente hito según la Organización Internacional del Trabajo [OIT], está colocando al colectivo de trabajadores adultos en el ojo de los estudios psicosociales contemporáneos. Son un segmento característico de la población que debe ser protegido y estudiado (OIT y Rodríguez, 2009). Guerrero y Yépez (2015), ratifican lo mencionado por Rodríguez, puesto que los adultos mayores por su condición biológica y social son un segmento de la población considerado vulnerable, lo que debe guiar procedimientos estatales en materia de salud, economía y bienestar en la madurez; los adultos mayores en un futuro ocuparán una proporción cada vez más grande de la población mundial, en materia de derechos eso supone una intervención eficaz en el desarrollo óptimo del envejecimiento y en todas las etapas del mismo (OMS, 2015).

Este escenario se ha visto reflejado especialmente en la última década, debido a que han surgido un sin número de estudios en pro de la población activa envejecida. Entre los más relevantes se encuentran: las características de los trabajadores adultos, los sistemas de trabajo que ayuden a desarrollar sus capacidades, la seguridad en el trabajo, flexibilización y diversificación de las condiciones de terminación de la actividad laboral, programas psicoeducativos, ilustración de la normativa legal, preparación para la jubilación, etc. (Post, Schneer, y Reitman, 2012). Este último tópico para Galleguillos (2015), es sustancial, puesto que entre la población de trabajadores mayores es reconocido que el conflicto más trascendental para hombres y mujeres es el retiro laboral. Este retiro conocido como jubilación, es un proceso de separación de roles sociolaborales que culmina con la disociación definitiva legal del trabajo, y para muchos es un proceso que termina afectando su bienestar físico y mental (Aguilera, 2010). La gran mayoría de adultos se resisten a concebir la jubilación como una opción real, es por esto que actualmente se está desarrollando y aumentando la preocupación por proporcionar a los trabajadores un ajuste progresivo con anticipación suficiente al proceso de la jubilación y la preparación para la misma (Hernández, 2009).

1.1.1. La jubilación en leyes: Ecuador.

Entre los temas más importantes de la población activa envejecida mencionados en el apartado anterior, se encontraba *la ilustración de la normativa legal* para el acceso a la jubilación. A continuación, se detallarán aspectos fundamentales para esclarecer dudas respecto a los códigos actuales que maneja el gobierno del Ecuador con relación a esta nueva etapa para los trabajadores luego de la culminación de su vida laboral. Se consideró pertinente resaltar aquellas partes que son relevantes para el ámbito de esta investigación, pues el hecho de que las personas conozcan sus derechos es parte vital para una jubilación informada y sana (Post, Schneer, y Reitman, 2012).

Las sociedades productivas se estructuran por medio de una planificación que protege a sus miembros de ciertos riesgos dentro del trabajo: la pobreza, mala salud, despidos, imprevistos laborales, etc. (Sasso, 2011). Para este fin, surgen las políticas de protección social con el objetivo de precautelar el bienestar de los más vulnerables frente a estos riesgos (Hernández y Reyes, 2014). Un ejemplo de ello es el de recibir capital por vejez o invalidez, porque no se puede seguir trabajando a razón de las causas mencionadas. Esto implica no dejar a la persona en la pobreza, que es un principio del concepto de la Seguridad Social (Castaño, 2016). La Seguridad Social se manifiesta como un ente estatal sistematizado que brinda protección a los miembros de la sociedad, a través de la planificación de políticas públicas, contra las posibles carencias económicas y sociales, que en caso de ausencia de las mismas, producirían el declive o la extinción de ingresos por motivo de imprevistos externos al trabajador como lo son, la enfermedad, discapacidad, maternidad, enfermedad laboral, desempleo, envejecimiento, incluso la muerte. (Campos y Escobar, 2014; Castaño, 2016)

En nuestro país, para este fin, existe el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS], una entidad que se encarga de aplicar el Sistema de Seguro General Obligatorio que forma parte del sistema nacional de Seguridad Social. El IESS surgió a inicios del siglo XX cuando se crearon leyes para amparar a los empleados

públicos, civiles, militares, y bancarios con beneficios de jubilación, montepío civil y fondo mortuario a través de la denominada Caja de Pensiones (Sasso, 2011). Es importante destacar que la seguridad social, como se mencionó anteriormente, nace para el respaldo de riesgos, y uno muy importante que empieza a tomar fuerza y cuestiones de interés es la jubilación.

A lo largo del siglo XIX y comienzos del siglo XX no existía la jubilación como un proceso administrativo-jurídico, en donde se podía gozar de beneficios post laborales así como del acceso a un monto vitalicio por el cúmulo de la aportación a un seguro social, y menos aún era una obligación del empleador cesar el trabajo de sus colaboradores para precautelar su salud física y mental (Bazán, 2017). Los empleados mayores en ese entonces trabajaban hasta la longevidad, el trabajo culminaba cuando el deterioro de la salud era bastante notorio e incapacitante y sin beneficio o recompensa alguna; a inicios del siglo XX cuando surgían los derechos civiles y humanos en las sociedades modernas junto con la seguridad social, la jubilación tomó fuerza como un derecho de descanso por una larga vida de trabajo, precautelando así la salud y el bienestar individual (Hernández y Reyes, 2014).

Los códigos de la jubilación en Ecuador se apegan a los requisitos que menciona el IESS, que aplica la Ley de Seguridad Social. Las normativas para el acceso a la jubilación se detallan dentro de las dos principales modalidades de contratación y protección al trabajador: el Código del Trabajo para empresas privadas y la Ley Orgánica del Servidor Público [LOSEP] para empresas estatales. Es importante señalar que especialmente para acceder a la jubilación, la Ley de Seguridad Social indica que a partir de la finalización de toda la actividad laboral y siempre que se acoja al derecho a la jubilación por vejez, ordinaria o de edad avanzada, según se describe en los artículos 185 y 188, el afiliado recibirá un monto mensual vitalicio definido por los valores acumulados en su cuenta de capitalización individual (Ley de Seguridad Social, 2012). Una vez iniciado el cese laboral, se deberá acoger a uno de los tres derechos del acceso a la jubilación mencionados en el Art. 184, como lo son:

- a. Jubilación ordinaria de vejez:** El afiliado podrá acogerse a la jubilación ordinaria siempre y cuando se haya cumplido 60 años de edad y un mínimo de 360 aportaciones mensuales, o 480 aportaciones sin límite de edad.
- b. Jubilación por invalidez:** El afiliado podrá acogerse a la jubilación por invalidez parcial o permanente en los siguientes casos: La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo siempre que tenga 60 aportaciones mensuales, seis deberán ser anteriores a la discapacidad; y la incapacidad permanente para todo trabajo, sobrevenida entre los dos 2 años siguientes al término de la actividad laboral, siempre y cuando el afiliado tenga mínimo 120 aportaciones mensuales, y no acceda a otra pensión jubilar.
- c. Jubilación por edad avanzada:** El afiliado podrá acogerse a la jubilación por edad avanzada siempre y cuando se cumpla con 70 años de edad y tenga un mínimo de 120 aportaciones mensuales; o si cumple 65 años de edad, con un mínimo de 180 aportaciones mensuales, y demuestre ante el IESS que ha permanecido cesante durante 120 días consecutivos, antes de la fecha de presentación de la solicitud de jubilación.

Podemos destacar similitudes para aplicar a la jubilación tanto en el Código del Trabajo como la LOSEP para la jubilación patronal; por ejemplo, se cita en el Art. 216- Jubilación a cargo de empleadores-Código del Trabajo:

Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con la siguiente regla: La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes. (Código del Trabajo, 2017, pág. 59)

Por su parte la LOSEP indica en el Art. 128.- De la jubilación, que: "Las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, podrán acogerse a la jubilación definitiva cuando hayan cumplido los requisitos de jubilación que establezcan las Leyes de Seguridad Social" (Ley Orgánica del

Servicio Público, 2016, pág. 48). Entonces, el principio de actuación es el mismo para ambas modalidades, cumplir con los requisitos mínimos que exige el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Para el pago de pensiones patronales sí se encuentran diferencias en las dos leyes; en el Código del Trabajo se menciona que:

En ningún momento la pensión mensual a recibir de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América. El jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio (Código del Trabajo, 2017).

Mientras que la LOSEP menciona en el Art. 129.- Beneficio por jubilación:

Las y los servidoras o servidores, de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total (...). Los jubilados y quienes reciban pensiones de retiro solamente podrán reingresar al sector público en caso de ocupar puestos de libre nombramiento y remoción y aquellos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior, así como puestos de docencia universitaria e investigación científica. En caso de reingreso al sector público, el jubilado que ya recibió este beneficio, no tendrá derecho a recibirlo nuevamente (Ley Orgánica del Servicio Público, 2016, pág. 49).

Para ambos regímenes de los cuales el trabajador pudiera formar parte, es un derecho que la persona jubilada pueda exigir que la empresa le garantice eficazmente el pago de la pensión o, que se deposite en el IESS los valores

necesarios para que éste le jubile por su cuenta; o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo total que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley en base a los cálculos establecidos, a fin de que el mismo trabajador administre dichos valores por su propia cuenta. (Código del Trabajo, 2017; Ley Orgánica del Servicio Público, 2016)

1.1.2. La imagen del prejubilado: una aproximación al retiro laboral.

Sí los objetivos de los estudios psicosociales contemporáneos se direccionan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores que llegan a la vejez, se tiene que comprender primeramente la estructura biopsicosocial de la persona que llega a este período. Para objeto de esta investigación es importante reconocer la imagen del prejubilado no como la situación legal entre empleador y empleado si no, como un contexto psicosocial. El Ecuador en el censo del 2011 contaba con 1 229 089 adultos mayores jubilados, de los cuales se desconoce si algún porcentaje de ellos recibió una preparación para su retiro laboral (Brito & Maxi, 2018). Grande (2017), alega que la prejubilación es el contexto donde el conjunto de percepciones, creencias y actitudes sobre la jubilación conformarán la psique del trabajador y en esta situación es más fácil moldear los mismos para un ajuste positivo en su retiro.

Los trabajadores que se encuentran en una etapa de prejubilación viven tres momentos según Martínez, Criado, Sanabria, y Carcagno (2008); el primero llamado naciente, generalmente es un momento de impacto, vivido en menor nivel por aquellos trabajadores que lo han visualizado como un evento natural y por ende normal, pero puede ser de un grado traumático para aquellos que no lo han planificado; el segundo denominado asimilación, es el momento de la aceptación de un nuevo período en el ciclo natural de la vida y de la pérdida de empleo; el tercero y último llamado proyección al futuro, se caracteriza por la movilización de estrategias para enfrentar, dar sentido y adquirir destrezas para el ajuste a esta fase. En estos tres momentos es donde influyen los medios que posee la persona para asimilar cada uno con la mínima aparición de psicopatologías posibles, aunque

estudios han confirmado que la ansiedad y el estrés solo varía en niveles, pero no es inevitable (Giraldo y Arango, 2012).

A esta importante vivencia que experimenta el trabajador, se le suma la imagen social que presiona las circunstancias que lo rodean y que tiene la característica de ser una situación de tipo dicotómica. Para la sociedad, el contexto de la persona prejubilada y jubilada puede crear una proyección del tipo ideal de calidad de vida y, puede llegar a ser motivo de un estatus anhelado; pero internamente, la propia persona puede vivenciarse a sí misma en una situación de privilegio, libertad y júbilo que es compatible con la imagen social planeada o, por el contrario hallarse en una realidad desvalorizada y desamparada, la misma que se tiene que esconder (Martínez, Criado, Sanabria, y Carcagno, 2008).

El momento tripartito del prejubilado y la imagen social del mismo, crean una situación propicia que da paso a la formación de su psicología (Crego & Alcover, 2004). Pocos estudios han fijado sus objetivos a investigar la psique del trabajador próximo al retiro, de estos los más relevantes han sido liderados por el Doctor Antonio Crego y el Psicólogo Carlos María Alcover, quienes han concluido que las mujeres en etapa de prejubilación tienen una inclinación más positiva hacia el retiro que los hombres por la amplia asunción de roles que asumen (ser madre, esposa, ama de casa, etc.). Esta es la diferencia más notable en cuanto al género, mientras que independientemente de éste, los prejubilados con estudios básicos sufren más deterioro de la salud, niveles altos de estrés y carga emocional por presiones de la empresa. Los trabajadores con estudios superiores planifican mejor el retiro laboral y reestructuran su tiempo de acuerdo a sus proyectos personales, esto genera un equilibrio emocional disminuyendo el estrés (Alcover, Topa, y Fernández 2014; Crego y Alcover, 2008; Crego y Alcover, 2004).

Estas conclusiones las comprobaron Martínez, Flórez, Ancizu, Valdés, y Adeva (2003); en su estudio concluyen que las personas carentes de estudios o que cuentan sólo con los estudios primarios, tienden a desarrollar depresión en grados más altos que aquellos que cuentan con estudios de tercer nivel. En esta misma

línea, los niveles jerárquicos altos que poseen mayores ingresos económicos presentan una propensión a grados bajos de depresión y ansiedad, a diferencia de los trabajadores que ocupan niveles bajos u operarios.

La socialización también es un factor importante, pues aquellos trabajadores que poseen un alto nivel de ésta, desarrollan mínimos niveles de depresión y un menor desajuste familiar; de la misma forma los prejubilados que practican algún deporte tienen menos depresión y ansiedad que aquellos que son sedentarios; sin embargo, la mayoría de prejubilados en su estudio afirmaron sentirse en soledad y sufriendo una continua pérdida de círculos sociales como de amistades, y eso constituye un factor de autopercepción negativa que puede apoyar al desarrollo de las psicopatologías ya descritas (Alcover, Topa, y Fernández, 2014; Martínez, Flórez, Ancizu, Valdés, y Adeva, 2003).

La edad del sujeto también es un predictor de psicopatologías; mientras a mayor edad del trabajador mayor depresión. Los prejubilados más jóvenes tienen la posibilidad de visualizar nuevas expectativas y no ser propensos a trastornos psicológicos; por último, los trabajadores que podían elegir su manera de jubilarse, el cómo y cuándo hacerlo, eran menos propensos a sufrir trastornos psicopatológicos que aquellos que son obligados al retiro o no lo han planificado con anterioridad (Alcover, Topa, y Fernández, 2014; Crego y Alcover, 2008; Martínez, Flórez, Ancizu, Valdés, y Adeva, 2003).

Noriega et al. (2017), revalidan lo expresado anteriormente pues el contexto que vivirá el prejubilado depende en gran medida de la situación socioeconómica y sus circunstancias de salud física y mental; a esto se suma que quizá los fondos estatales no logren cubrir con el monto de la pensión y no satisfagan las necesidades del próximo jubilado, y por ende, las personas adultas mayores se mantengan durante más tiempo del estimado en la actividad laboral.

1.2. La jubilación: una transición socioemocional.

El ciclo natural de la vida se compone de periodos de estabilidad y periodos de transición; este continuo situacional empuja al individuo a adaptarse a una nueva realidad en la vida y en la historia de la misma; entre estos dos tipos de periodos, las transiciones particularmente son difíciles de afrontar, debido a que se desarrollan como procesos psicofisiológicos donde surgen cambios biológicos y cognitivos en el individuo, que la mayoría de veces son complicados de equilibrar (Olid, 2017). Es por esta razón que surge el conflicto interno para la persona de asumir los cambios producidos en su contexto socioemocional (Pocinho, Belo, Silva, Navarro-Pardos, y Muñoz, 2017). Sin embargo, es necesario rescatar la importancia que tienen los medios que rodean al individuo como el ámbito social, familiar e individual pues los mismos influirán en el proceso de adaptación a nuevas etapas y realidades que rodean la naturaleza humana (Fonseca, 2011).

En el contexto actual, la jubilación cobra una específica importancia en el marco del envejecimiento poblacional (Sahagún y Torre, 2014). Este evento es una de las transiciones más importantes para aquellas personas que han culminado un ciclo de vida productivo-laboral (Romero et al., 2013). Vista por muchos, la jubilación es un desmedido cambio a su concepto normal de vivir, sin embargo, esta afirmación es relativa y depende del sujeto que lo perciba, puesto que algunas personas lo contextualizan como una oportunidad de gozo individual y familiar, les supone un gran momento para administrar su tiempo, para disfrutar de proyectos planeados, y una independencia de los compromisos y responsabilidades; mientras que otros lo ven como la pérdida total de la autoestima, porque han visualizado también la merma de su autoridad así como de la productividad que ha caracterizado toda su vida laboral; lo ven como un cambio que está sujeto a consecuencias negativas (Giraldo y Arango, 2012). Meléndez (2011), menciona que la jubilación no implica el cese laboral definitivo sino sólo el término del trabajo, pero esta ruptura simbólica entre el sujeto y el trabajo termina afectando el aspecto social, familiar y emocional del mismo. La culminación de este rol laboral muchas veces conlleva a un duelo que está subordinado a la condición de la persona que lo está asumiendo (Haro, 2014).

Ibáñez (2015), confirma que esta conceptualización de la jubilación realiza una fuerte presión psicológica sobre las personas, por ende es normal y hasta parece razonable que los trabajadores tengan una polaridad de reacción frente a este suceso, por un lado se sienten motivados, y por otro amenazados. A esta situación se suman los estigmas preconcebidos que le dan un pseudo referente a esta etapa y sólo ejercen más presión negativa (Haro, 2014). Dichos estigmas cambian su contexto de un extremo a otro, los positivistas como se ha mencionado visualizan la etapa como una oportunidad de paz y júbilo, pero los estereotipos que realmente deben ser rotos son aquellos que afirman que el inicio de la tercera edad y la jubilación está lleno de achaques, penurias y aburrimiento (Pinho y Soares, 2009). Específicamente se deberían minimizar aquellos estigmas que proveen la imagen de un adulto mayor dependiente, con conflictos económicos, desolados, postrados en camas y urgentes de ayuda social, estatal y sanitaria, puesto que no son sólo estereotipos compuestos por palabras, porque es cierto que estos pueden convertir a las personas que tienen un potencial importante de autonomía y libertad personal, en individuos pasivos, sumisos, objeto de cuidados y dependientes (Haro, 2014).

Izar, Izar y Abreu (2010), en su estudio destacan que, en esta etapa, el aspecto económico afecta al trabajador en grandes proporciones porque las finanzas abarcan un significado de continuidad. Los temas económicos tienen un gran peso, debido a que son una fuente de preocupación diaria y condicionan directamente la posibilidad de atender otros ámbitos más que solo el sustento como el hogar, salud, entretenimiento, círculos sociales, etc. (Muñoz, 2010). En el aspecto financiero como en el de la salud física y mental, las personas alegan que se ven afectados por dimensiones psicosociales como los sentimientos, actitudes, pensamientos, fantasías y memoria apegados a la experiencia de la jubilación o a la nula experiencia, pero sí el acercamiento con los estigmas ya descritos (Fernández, Alcover y Crego, 2013).

Para el individuo el trabajo no sólo es una fuente de ingresos, además determina los principios de identidad (Jimenez, 2011). Es por esto que la jubilación,

como término de la vida laboral, implica la pérdida de reforzadores diarios de los que el trabajador gozaba y que estaban vinculados a un estatus alcanzado junto con la pericia técnica adquirida. Araya & Silva (2011), aseguran que si esta pérdida se da de una manera brusca, el desarrollo profesional se verá truncado. Para muchas personas el trabajo es la conexión a una identidad, pues lo que hacen o hicieron en el desarrollo profesional dentro de las organizaciones los identifica; adquieren una etiqueta de reconocimiento que es invaluable, incluso después de la jubilación los siguen manteniendo por el apego fuerte a la profesión y eso supone el reto más importante para la postjubilación: hallar otro sentido a la conexión con el trabajo o rehacerlo de manera adecuada (Kleiber, Bayón, y Cuenca, 2012).

Van-Solinge (2013), identifica que desde cualquier perspectiva que se vea a la jubilación, todos desean alcanzar el bienestar personal. Este bienestar actualmente se estudia según tres factores; el primero es el bienestar subjetivo, que es la evaluación que las personas hacen de su propia vida; el segundo es el bienestar social, que no es más que la percepción de las relaciones que las personas establecen entre sí con su círculo social y el medio que los rodea; y el tercero es el bienestar psicológico, que se relaciona con el desarrollo del potencial único de cada persona. Entonces, la adaptación psicológica se da bajo la interacción entre las oportunidades y las condiciones experimentadas por el trabajador en tres ejes fundamentales que son la salud, trabajo y educación; en dichos ejes fundamentales se deben desarrollar metodologías de ajuste para auxiliar a la persona a que esta transición socioemocional no conlleve consecuencias profundas que terminen afectando su bienestar (Pinho y Soares, 2009).

1.2.1. Las actitudes hacia la jubilación.

La jubilación como una circunstancia espacio-temporal, comprendida por un conjunto de situaciones psicosociales, puede dar paso a posturas ideológicas entre quienes lo experimentan, y pueden determinar la manera en que se vivenciará este final del ciclo laboral. Esta postura ideológica es llamada actitud (Hermida, Tartaglino, y Stefani, 2016).

La actitud es definida por Thurstone como “la suma de las inclinaciones, sentimientos, prejuicios, sesgos, ideas preconcebidas, miedos, amenazas y convicciones acerca de un determinado asunto” (Galán y Martínez, 2014, p 175). Todo lo mencionado en el primer apartado de esta sección puede influir en las distintas posiciones que una persona puede desarrollar frente a la jubilación, especialmente la actitud. *La actitud hacia la jubilación* según Rodríguez, (2006) la define “como una organización aprendida y duradera de creencias y cogniciones, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de la jubilación y que predispone a una acción coherente con dichas cogniciones y afectos” (pág. 10). La predisposición de la acción frente a la realidad del retiro laboral siempre interactúa con otros elementos disposicionales y situacionales que pueden orientar y dirigir el comportamiento (Baeza, Gatica, Jara, & Soto, 2014).

Es decir, la actitud puede estar cargada de una respuesta emocional, comportamental y mental debido a la presión que ejercen las nuevas circunstancias en el adulto mayor. Así es como este proceso se junta con los estigmas, de manera que incide en las actitudes que el adulto mayor puede tener hacia su contexto de vida personal, hacia la vejez y la propia jubilación (Jimenez y Villareal, 2015). Un aspecto importante para enfrentar las respuestas negativas de la transición hacia el retiro y otras que emergen en respuesta de los cambios en el ciclo de la vida, es conocer que se pueden abordar de manera educativa, para disminuir el impacto previo al suceso, puesto que “las actitudes no permiten la predicción del comportamiento, pero operan a modo de factores predisponentes” (Arenas y Matos, 2013, pág. 55). Sí se identifica la actitud del sujeto hacia la jubilación, se determinará la manera en la que se debería abordar la transición, especialmente si el mismo tiene una tendencia a una actitud neutra, el abordaje puede moldear esta respuesta emocional (Jimenez & Villareal, 2015).

Dichas actitudes hacia la jubilación se dividen en tres tipos; el primero la actitud desfavorable o de rechazo que hace que el individuo se niegue a esta y, lo contextualice como un suceso sin sentido y lleno de pérdidas; el segundo es una actitud oportunista o favorable, polo opuesto de la primera, en donde la persona

toma a la jubilación como la oportunidad de liberación, lo acepta como un premio por todo el tiempo de trabajo, donde se realizarán planes pendientes y sueños por cumplir; y por último la actitud ambivalente o neutra, en donde el trabajador no desea jubilarse pero sabe que es inevitable no hacerlo, en donde cualquier situación que se le presente tiene un plano neutral, ni bueno, ni malo (Arenas y Matos, 2013; Rodriguez, 2006).

Algunos factores pueden ser predisponentes a la actitud favorable o desfavorable hacia la jubilación, especialmente los de tipo sociodemográfico, como lo son: edad, sexo, estado civil, escolaridad, el cargo que ocupa, salud, el apoyo social, el uso del tiempo libre, las relaciones laborales, el factor económico, el gusto por el trabajo, la pensión jubilar, la preparación y la planificación para la misma (Baeza, Gatica, y Jara, 2014). Hernández (2009), menciona que, si bien los factores sociodemográficos influyen en la percepción de una actitud, el bienestar general en la vejez depende del éxito que se tenga en el proceso de ajuste a la jubilación, es decir que la preparación puede influir de manera positiva para el cambio saludable en esta etapa del ciclo vital.

1.3. El rol de la gestión del talento humano en el proceso jubilatorio.

La Gestión del Talento Humano [GTH], es una concepción derivada del campo de la psicología encargada de los procesos administrativos y del capital humano de las empresas; esta área de estudio denominada psicología del trabajo y de las organizaciones busca comprender el comportamiento de los trabajadores, aumentar el bienestar de los mismos y apoyar la mejora continua de las empresas (Alles, 2018). Castaño (2016), se suma a este concepto, pues menciona que este ámbito de la ciencia busca el equilibrio entre el individuo y la organización, mediante un mecanismo de integración económica y cultural que debe contribuir a que la vida individual y la vida colectiva de los trabajadores se organice de tal forma que no perjudique su bienestar, ni el de la empresa. Esta preocupación por el *Ethos Organizacional* que es el término usado para definir al conjunto de actitudes,

valores y hábitos arraigados en una organización o un grupo social que tiene como fin la consecución satisfactoria entre la convivencia, el desarrollo individual y organizacional (Peña, 2013); se ha plasmado en varios estudios acerca de la administración de los recursos humanos.

1.3.1. La responsabilidad social empresarial, eje del bienestar organizacional.

Un marco referencial trascendental para lograr los objetivos del Ethos Organizacional ha sido la Responsabilidad Social Empresarial [RSE] o [RSC]. Según Olcese, Rodríguez, y Alfaro (2008), es el concepto en el cual, la empresa debe tener la obligación legal y moral de crear y ejecutar acciones que incrementen el bienestar social, que derivan en oportunidades de crecimiento del valor agregado para la empresa y la mejora continua del entorno dentro y fuera de la misma. Esto lo corrobora Planells (2013), que pone énfasis en que la RSE debe fungir como una figura de transparencia de las empresas, donde se vea reflejado la ética y los valores organizacionales en cada acción que se tome para beneficio propio y del medio.

La RSE se compone de dos grandes dimensiones, la dimensión interna y la dimensión externa; en la primera se encuentran las actividades dentro de la empresa que afectan directamente a los trabajadores, al ambiente laboral y al ambiente productivo (Olcese, Rodríguez, y Alfaro, 2008). La más importante de estas actividades es la gestión del talento humano, área encargada de varios procesos que tienen como fin la armonía de la organización con el trabajador (Alles, 2018). La segunda dimensión que es la externa, hace referencia a la responsabilidad de los comportamientos/conductas de la empresa con sus grupos de interés o *stakeholders* (Han, 2015). Entonces la naturaleza de la RSE cumple una visión de gestión organizacional que se expresa en acciones de equilibrio entre los grupos de interés con los valores y compromisos de la empresa (Sanchez, 2013). Estas acciones siempre tienden a más de cumplir la ley, a generar compromisos de tipo social, económico y ambiental (Solarte, Rodríguez, y Arbeláez, 2013).

Los grupos de interés de las organizaciones se dividen en internos y externos, pero los de "atención prioritaria" deben ser los de tipo interno, especialmente el grupo de trabajadores y colaboradores, puesto que ellos se constituyen como la primera relación directa que tiene la empresa para obtener una estructura de procesos que depende y responde a las necesidades y objetivos de ambos (Sanchez, 2013). La RSE implica adoptar medidas que permitan mejorar canales de comunicación, sistemas de comunicación, formación continua, estructura organizacional, procesos internos, procesos externos, participación activa, vinculación, desvinculación, jubilación, etc. (Planells, 2013). Este último es relevante para el contexto de esta investigación.

El reto auténtico de la RSE en el aspecto del envejecimiento activo de la población y de la posibilidad del retiro laboral por jubilación, es el de eliminar los casos en donde los trabajadores sufren un cambio abrupto, sin acompañamiento y sin información acerca de la etapa final del ciclo laboral que vivirán, puesto que este hecho crea conflictos que afectan áreas intrapersonales del individuo, trayendo repercusiones en su rendimiento como en su psique y por tanto, no deberían asumir el cambio en desconocimiento y en soledad (Galleguillos, 2015).

La vista preliminar a la opción de preparación para la jubilación pretende disminuir el impacto de los cambios en esta etapa evolutiva, que pueden desencadenar trances como por ejemplo un estado temporal de trastorno y desorganización, así como la incapacidad de aceptar nuevas situaciones (Guevara, 2013). La inversión en RSE, especialmente en la formación continua de los trabajadores para Olcese, Rodriguez, y Alfaro (2008), tiene rentabilidad a largo plazo, más que en términos financieros, en bienestar organizacional, pues serviría para mantener al empleado mayor más activo, saludable y empoderado, poniendo freno a la gerontofobia o viejismo que es un estigma preconcebido en el trabajador.

Según Jara, Lloyd-Jones, y Villa (2012), esta manera de aplicación de la RSE revoluciona la manera tradicional de gestionar el talento humano y las empresas, pues incrementa la productividad organizacional y a su vez trae consecuencias positivas en la calidad de vida del trabajador y su contexto social. Es entonces importante que las organizaciones planifiquen la aplicación de herramientas como

lo son los programas de preparación para la jubilación, según la forma en la que se dispongan a afrontar el proceso jubilatorio, evaluando los medios disponibles y el capital humano próximo al retiro laboral para decidir la viabilidad de un programa completo de preparación o sólo acciones pequeñas de planificación (Hermosilla, Paravic-Klijn, y Valenzuela-Suazo, 2015).

1.3.2. Compromisos guía para aplicar procesos jubilatorios.

El área de talento humano es la encargada de todos los procesos pertinentes que involucren al personal desde su ingreso a la empresa hasta su desvinculación, por ende, también puede liderar la aplicación de herramientas para procesos jubilatorios. Algunas recomendaciones que el área puede adoptar para que la aplicación de las mismas tenga éxito se detallan a continuación:

- Brindar inducción para todo el personal que sea definido como una población con necesidades emergentes próximos a afrontar esta transición, con la finalidad de informar, esclarecer dudas, fijar prioridades e invitarlos a participar en los procesos.
- Aplicar instrumentos de recolección de datos, para con ello fijar el curso de respuestas que se van a dar a las necesidades de los trabajadores derivados en temarios que pueden ser brindados en talleres o charlas.
- Establecer talleres, programas, charlas, simposios que permitan cultivar y potencializar fortalezas, habilidades, valores y cuidado de la salud de sus colaboradores.
- Organizar y promocionar capacitaciones y/o actividades relacionados con los programas o talleres.
- Brindar acompañamiento y contención psicológica particular en los casos que lo amerite (Anónimo, 2015).

Si bien la literatura otorga un algoritmo a seguir para abordar la jubilación y aplicar herramientas para la misma, algo que se debe resaltar es que pocas

investigaciones incluyen el contexto organizacional, la intervención específica del profesional de recursos humanos como partícipes de este proceso, y las consecuencias que trae consigo para cada uno de ellos.

Jimenez y Villareal (2015), expresan que los estudios a veces carecen de una visión global, la misma que debe incluir al individuo, al contexto empresarial y al área de recursos humanos porque como se mencionó, la jubilación trae consigo efectos en las personas y también en las organizaciones, las cuales deben igualmente pasar por un proceso de transición que incluye la salida de sus más experimentados trabajadores, seguido por otro de adquisición de nuevos colaboradores hasta conseguir de nuevo la estabilidad del Ethos Organizacional (Castaño, 2016). Algo de lo que tampoco hablan muchos estudios es el efecto que deja la salida de los trabajadores mayores, pues supone una pérdida de capital humano importante. Estos trabajadores han desarrollado a lo largo de su vida una destreza en el *know-how* empresarial, y en la forma en la que se maneja explícita e implícitamente la compañía (Hernández, 2009). Dicha salida termina afectando, además, en la pérdida de la cultura organizacional de la que ellos son portadores.

1.3.3. Herramientas aliadas en la gestión del talento humano.

La GTH anteriormente resumía la jubilación en un proceso burocrático de tinte económico; sin embargo, con la evolución de las teorías psicológicas aplicadas a la administración, el factor psíquico tomó fuerza e incitó a los procesos metodológicos clásicos en la gestión del personal a crecer (Alles, 2018). La jubilación es un tema crucial que necesita preparación para ayudar en la salud mental del trabajador, entendiéndose como preparación a la acción de anticipar y planificar un evento que está por venir; en este caso del retiro laboral por jubilación, se plantea la formación y reestructuración de un nuevo perfil de vida (Guevara, 2013). El periodo requerido para “prepararse” debe ir acompañado de un continuo aprendizaje de conductas y valores que se apeguen al contexto de la persona y a la nueva fase que próximamente experimentará, guiado por personal capacitado (Ibañez, 2015).

El enfoque de preparación para la jubilación, tomó como valor principal que la mejora de calidad de vida, el continuo avance de la sanidad y tecnología situaban a los trabajadores de edades comprendidas entre los 50 y 64 años de edad, en un contexto donde poseen la plena facultad de sus condiciones físicas e intelectuales (Hermosilla, Paravic-Klijn, y Valenzuela-Suazo, 2015). Entonces se desprendieron de las políticas impulsoras de RSE y de la nueva visión de la gestión organizacional, proyectos de capacitación y psicoeducación denominados como *programas de preparación para la jubilación* (Ibañez, 2015). Son herramientas que cobran cada vez más importancia para abordar las condiciones plenas de los trabajadores mayores (a favor) y desarrollar planes que fomentan el emprendimiento y la formación continua que termina beneficiando a la empresa misma (Sanchez, 2013). Es por esto que dichos programas son un recurso importante que está a disposición de las organizaciones, siempre que se garantice la posibilidad de libre elección. Las empresas mediante estos pueden alentar a los futuros jubilados para llevar a cabo actividades intelectuales, repensar nuevas opciones de vida laboral más gratificante, cuestionar las oportunidades de recreación y el cómo obtener lo mejor de sus relaciones de amistad, familiares y sociales (Pocinho, Belo, Silva, Navarro-Pardos, y Muñoz, 2017). Dicho contenido se debe insertar en el plan de vida, y establecer prioridades, de acuerdo con sus intereses.

1.3.4. El ajuste individual

El rol de la gestión del talento humano en el proceso de jubilación es valioso, pero también hay que hablar del ajuste individual y la predisposición de la persona a asumir la aproximación a un cambio perdurable (Arenas y Matos, 2013). Si bien talento humano puede generar estrategias en pro de una transición favorable, el éxito de las mismas depende de la adaptación personal que es ineludible (Van-Solinge, 2013). Si la voluntad de la jubilación fue tomada por el trabajador este proceso tiene muchas probabilidades de éxito, puesto que si la decisión fue personal, el trabajador es protagonista de su presente y futuro (Moragas, Rivas, Cristofol, Rodriguez, y Sanchez, 2006). De igual manera si fuera una jubilación obligada, la preparación individual sigue siendo de vital importancia porque facilita la adaptación a nuevos contextos, entonces se puede decir que un cambio planeado

es mejor que un cambio repentino. También se suman a este concepto Hermida, Tartaglino, y Stefani (2016), quienes indican que la actitud positiva representa un indicador de ajuste saludable para afrontar una nueva realidad. Entonces, desde un enfoque holístico, la necesidad de talento humano de actuar y del trabajador de aceptar cambios que están establecidos desde el inicio del ciclo vital, suponen una dupla que encarna un acompañamiento oportuno y eficaz para el bienestar individual, social y organizacional (Araya & Silva, 2011).

2. CAPÍTULO II: LOS PROGRAMAS DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

Partiendo por la premisa de que la planificación es esencial para un buen ajuste a la jubilación, en cuanto a medidas preventivas o planificadoras, las acciones de carácter socioeducativo son la mejor opción; los programas de preparación para la jubilación [PPJ] nacen gracias a la aplicación de las teorías de la gerontología educativa y la necesidad de potencializar las habilidades de las personas mayores para el afrontamiento de esta fase (Bermejo, 2006).

Aguilera (2010), en su libro *Salud y Jubilación: aproximación fenomenológica en profesores universitarios* realiza un resumen de las teorías más significativas que explican el fenómeno de la jubilación las cuales son: la teoría de la crisis de Friedman y Havighurst (1954), Teoría del desligamiento o de la retirada de Elaine Cumming y William Henry (1961), La teoría de la actividad de Robert Havighurst (1964), la teoría de la continuidad de Atchley (1971), Teoría psicoanalítica de Freud (1973), Teoría de la optimización de Paul Baltes (1989) y la teoría de la selectividad socioemocional de Carstensen (1992). De todas estas, la propuesta por el gerontólogo Robert Atchley llamada *la teoría de la continuidad*, donde establece que la aceptación de la jubilación depende de la familiarización y preparación del individuo con todos los momentos perpetuos que este evento contiene (Aymerich, Planes, y Gras, 2010), es la que en la actualidad es más aplicada en estudios que emplean o diseñan PPJ en sus organizaciones; dicha teoría acorde con la propuesta de Aguilera divide la jubilación en 7 fases:

1. La prejubilación: es la primera fase que se desarrolla meses o pocos años antes del evento de la jubilación; es donde se generan expectativas que pueden ser positivas o negativas, estas últimas pueden estar cargadas de estigmas; dentro de la prejubilación secundan dos subfases, la preparación para el cese laboral y la espera que se da una vez culminada la preparación.
2. Luna de miel: es el inicio de la jubilación, donde muchos individuos lo ven como una oportunidad de goce placentero y de actividades satisfactorias, pero no dura mucho tiempo.

3. Descanso y relajación: inicia con el término de la luna de miel y es el momento adecuado de asentarse.
4. Desencantamiento: se desarrolla durante la fase inicial de la jubilación, normalmente aparecen sentimientos de angustia, tristeza e incertidumbre. Es una parte natural del proceso.
5. Reorientación: esta fase es un progreso del postulado anterior, luego de la jubilación las personas sitúan su contexto a un enfoque más realista, y empieza la búsqueda de objetivos y compromisos que los lleven a la autorrealización.
6. Rutina: es la adaptación definitiva a la jubilación, los individuos establecen una rutina diaria y son conscientes de aquellos patrones de conducta que les favorecen para enfrentar cambios y resolver problemas. Aquí surge la estabilidad.
7. Finalización: en esta fase el rol laboral queda anulado porque lo reemplazan otros que se imponen a la prioridad que tuvo el anterior; por ejemplo, aquí surge el rol de jubilado y/o abuelo, en donde el individuo ha logrado un ajuste total a esta nueva etapa.

2.1. La elaboración de los PPJ.

Todo programa se establece según una estructura de objetivos a perseguir, específicamente para Bermejo, (2006) “Los PJJ como cualquier otro programa socioeducativo deberán orientarse al logro de tres tipos de objetivos y contenidos educativos: los conceptuales, los procedimentales y los actitudinales” (pág. 76).

Los cuales son:

- a) Contenidos conceptuales: son aquellos conocimientos e información necesaria que puede ser breve y concisa, de fácil comprensión para poder almacenarla y utilizarla posteriormente. Dichos conocimientos permiten generalizar lo aprendido y aplicarlo a nuevos contextos (conceptos).
- b) Contenidos procedimentales: Son aquellos métodos, habilidades o estrategias que permiten lograr un objetivo. Los procedimientos de tipo cognitivo son estrategias para crear y generalizar conocimiento. Las habilidades generadoras de pensamiento influyen en la capacidad para el

análisis y comprensión de la realidad, están relacionadas con la toma de decisiones, planificación de la vida, preparación a las transiciones, etc.

- c) Contenidos actitudinales: son los contenidos más complejos, debido a que las actitudes determinan los roles que asumimos, proporcionan la imagen que el resto percibe de nosotros, incluso la imagen que tenemos de nosotros mismos. Las actitudes, opiniones y creencias forman un grupo orientador y ayudan a organizar prioridades, preferencias y metas en las personas. Es por esto que los PPJ deben instruir en este ámbito promocionando el *empowerment*, término anglosajón utilizado para describir una filosofía corporativa, en donde se delega autoridad y responsabilidad a los trabajadores para que puedan tomar decisiones sin la necesidad de aprobación de sus superiores (Flores, 2012), es decir, brindarles autonomía laboral. Los PPJ también pueden modificarse a varios objetivos específicos según las necesidades a quienes vayan dirigidos.

Los propósitos que deben guiar los PPJ, según Bermejo son:

- a) Promover el bienestar integral a nivel individual y a nivel social, mediante la potencialización del autoconocimiento de los trabajadores para el disfrute máximo en la asunción de esta nueva etapa.
- b) Capacitar de manera global acerca del evento cercano a la jubilación y favorecer el desarrollo de aptitudes en los trabajadores para la adaptación a la jubilación y para su planificación hacia el retiro.

Los temas que pueden contener los PPJ se dividen en dos grandes grupos:

- 1. La jubilación como proceso continuo: con tópicos relacionados a la asunción de la realidad física, mental, social y económica; planificación del ocio; planificación de los objetivos vitales; planificación conjunta con el grupo familiar, etc.
- 2. El desarrollo de habilidades personales: con temas de búsqueda de recursos personales, familiares, comunitarios; de interacción personal como lo son comunicación, empatía, comprensión; de prevención de problemática psicológica como lo son la ansiedad, estrés y depresión; de

conceptualización de la nueva situación, por ejemplo la prevención de problemas de tipo psicológico, familiares y económicos (Bermejo, 2006; Guevara, 2013).

Por último, la metodología de los PPJ puede según Bermejo, (2006):

- a) Participativa, es decir, que la población involucrada tome un rol activo, de expresión de opiniones, sugerencias, pensamientos pues deberían ser protagonistas de sus aprendizajes.
- b) Dúctil, pues siempre debe desarrollarse centrada en los intereses de los participantes, aunque el programa esté preparado con anterioridad, debe tener la característica de ser flexible para adaptarse a las personas que están expresando sus necesidades y a su contexto sociodemográfico.
- c) Debe combinar la teoría y práctica, pues deberá proporcionar los conceptos más actuales y útiles presentándolos como conocimientos para el desarrollo de competencias aplicables a esta nueva etapa de la vida.
- d) Utilización de recursos didácticos, debe manejarse bajo un concepto en el cual la innovación o ilustración del programa sea capaz de captar la atención.

Los programas deberán cumplir una secuencia de etapas establecidas: (por) Bermejo, (2006):

1. Primera etapa:

- Diagnóstico y preparación por parte de los promotores del programa, sean estos la empresa, el comité de trabajadores, los responsables del programa, etc.
- Difusión, se la realizará a través del medio de comunicación interna de la empresa donde se especificará detalles del mismo.
- Confirmación del grupo interesado y aplicación de las herramientas necesarias.

2. Segunda Etapa, la forma más tradicional para los PPJ es su elaboración a través de módulos o talleres se estructuran según las fases que menciona Achtlely; algunos ejemplos se exponen a continuación:

- a. Módulo I- Introducción: deberá contener temas como la jubilación como una etapa vital, cambios que se producen, mitos y estereotipos de la jubilación, preparación activa y positiva a la jubilación, salud integral y calidad de vida, el plan personal de vida.
- b. Módulo II-Bienestar físico: concepto integral de salud, hábitos saludables, prevención de la enfermedad y accidentes, asistencia sanitaria.
- c. Módulo III-Bienestar psicosocial: auto concepto y personalidad, memoria, aprendizaje, trastornos psicopatológicos, factores de riesgo y prevención de psicopatologías, técnicas de relajación, grupos, familia y redes de relación social.
- d. Módulo IV-Tiempo libre: actividades ocupacionales, actividades educativas, actividades recreativas, actividades ideológicas.
- e. Módulo V-Nuestro entorno: vivienda habitual, movilidad y barreras, alternativas de lugares de vida.
- f. Módulo VI-Planificación económica y legal: aspectos jurídicos y económicos previos a la jubilación, derechos y responsabilidades.
- g. Módulo VII-La jubilación, una visión positiva: reflexión de los temas impartidos, aplicabilidad, la preparación a la jubilación como un proceso personal.

3. Tercera Etapa:

-Evaluación: se recalca la importancia de crear un sistema de evaluación continua a lo largo del desarrollo del programa, valorando los efectos en los participantes respecto a los conocimientos conceptuales, actitudinales y habilidades. También se deberán ir introduciendo modificaciones que los participantes requieran. Una vez concluido el programa se deberá realizar una evaluación global-final en la que deberán incluirse tanto a los participantes como los representantes de la empresa y los responsables del programa, logrando así conclusiones, observaciones, sugerencias para la mejora continua de los PPJ.

Romero (2013), afirma que las empresas con una población significativa de personas previas al retiro, son las indicadas para concebir un programa de preparación para esta importante etapa evolutiva del adulto mayor, la misma que también ayudará a mejorar la administración de la salida de sus trabajadores de una manera saludable. Estos programas de preparación a la jubilación deben iniciarse aproximadamente en el periodo inmediato antes de la jubilación, entre un año y dos antes (Jimenez, 2011).

3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de diseño

El presente trabajo de investigación estuvo determinado por un alcance exploratorio – descriptivo. Exploratorio debido a que se indagó en este evento para obtener premisas para investigaciones futuras, y con el alcance descriptivo se buscó detallar el contexto de la jubilación, la percepción que tienen los trabajadores acerca de dicho evento vital y el cómo se manifiesta para ellos.

Tuvo un enfoque cuantitativo, puesto que se obtuvieron datos estadísticos de prevalencia de las actitudes de los trabajadores frente al proceso de jubilación, su contexto demográfico, el ámbito personal y el ámbito social de los mismos. Estos datos fueron recolectados mediante la aplicación de dos instrumentos; el primero fue la encuesta creada para personas que se encuentran en una etapa de prejubilación de la autora Rodríguez N. (2006) y el segundo instrumento fue la Escala de Actitudes hacia la jubilación tipo Thurstone creada por la misma autora en el mismo año.

El diseño de esta investigación fue no-experimental, por tanto, no se manipularon variables de ninguna índole.

3.2. Objetivos de la investigación

3.2.1. Objetivo General

Proponer un programa de preparación a la jubilación para los trabajadores próximos al retiro laboral de una Institución de Servicios en la ciudad de Cuenca.

3.2.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la base teórica y legal que sustente el proceso de esta investigación.
2. Identificar las necesidades y actitudes de las personas próximas al proceso de jubilación.

3. Identificar los requerimientos del área de Talento Humano para asistir este proceso.
4. Comparar las necesidades de las personas con los requerimientos de TTHH y plantear opciones formativas derivadas en prototipos de programas.
5. Diseñar un programa de preparación para la jubilación dirigido a los trabajadores próximos al retiro laboral en una Institución de Servicios en la ciudad de Cuenca.

3.3. Universo

Esta investigación se concentró en una Institución de Servicios en la ciudad de Cuenca; actualmente dicha institución cuenta con trabajadores que se encuentran en una fase de prejubilación, y se mostró interesada en aplicar un programa de preparación para la jubilación, pues actualmente su área de Talento Humano no posee este tipo de herramientas.

3.3.1. La empresa

La Institución de Servicios de tipo estatal, es una moderna compañía de distribución y comercialización de servicios básicos, que en el transcurso de su historia, ha asumido los cambios como oportunidades para desarrollarse y evolucionar, siempre en favor de sus clientes y de la región a la que sirve; por ello, es bueno recordar algunos hitos que permiten mirar con optimismo su futuro como empresa pública.

En 1950, se inició la vida jurídica de la actual institución, en dicha fecha se inscribió en el Registro Mercantil de Cuenca, desde entonces la compañía fue creciendo a través de adquisiciones de equipos, así como de la construcción de sedes. El 31 de enero de 1961 se sumaron importantes y poderosos accionistas y a partir de ese entonces, se hicieron importantes innovaciones, como la adquisición de construcciones para derivación de actividades de mejora que sirvan a la mayor población posible. Posteriormente, en el año 1979, se extendieron sus servicios fuera de la provincia del Azuay, esa fue la primera etapa de vida institucional.

En el año 1996, entra en vigencia el nuevo marco jurídico del sector público, al ser aprobada una ley importante que le permitió a la empresa expandirse aún más en el desarrollo del servicio. En el año 1999, grandes cambios se produjeron en la

organización y en el objeto social de la institución. En los años posteriores la gestión se caracterizó por el apego a las normas modernas de la administración empresarial y la implantación de herramientas de gestión que permitan optimizar los resultados empresariales.

Con el afán de aprovechar su infraestructura comercial y tecnológica a favor de disminuir la brecha digital que perjudica el desarrollo de la región y el país, en el 2008 incorporó al objeto social de la compañía la prestación de diferentes servicios de valor agregado, contando para ello con los correspondientes permisos de la Secretaría Nacional pertinente al ámbito. Todos estos logros se han hecho realidad gracias a un gran equipo humano, que día a día ratifica su voluntad de seguir esforzándose por brindar un servicio cada vez mejor a sus clientes.

Esta institución contaba hasta el censo del año 2016, con un total de 658 trabajadores a nivel nacional, 484 fijos y 87 eventuales.

3.4. Población

La población de estudio estuvo representada por 43 trabajadores que se encuentran en estado de prejubilación y quienes cumplieron con los criterios determinados para objeto de esta investigación que fueron los siguientes:

Criterios de inclusión

- ✓ Trabajar en la institución de servicios por más de 20 años.
- ✓ Estar en proceso de prejubilación.
- ✓ Estar por cumplir la edad requerida por el IESS para la jubilación.

Criterios de exclusión

- ✓ No trabajar por más de 20 años en la institución de servicios.
- ✓ No estar en proceso de prejubilación.
- ✓ No estar por cumplir la edad requerida por el IESS para la jubilación.
- ✓ Participación voluntaria

3.5. Muestra

Debido al criterio de voluntariedad al momento de la aplicación de la metodología participaron en la investigación 31 trabajadores, (N=31). El número

de la muestra obtenida responde al Teorema Central del Límite [TCL] en el cual, sí se obtiene una muestra suficientemente grande (entendiéndose por grande una muestra mayor o igual a 30) de la población, la distribución de las medias muestrales será normal y por consiguiente se podrá realizar inferencia estadística (Lopez, 2019).

3.6. Instrumentos

3.6.1. Cuestionario para personas que se encuentran en etapa de prejubilación.

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron tres. El primer instrumento fue el cuestionario de Rodríguez N. (Anexo N° 1) para las personas que se encuentran en la etapa previa a la jubilación. Es un cuestionario semiestructurado con preguntas abiertas y cerradas, en donde además de los datos básicos (edad, sexo, estado civil, nivel educacional, etc.); incluye información acerca de diferentes aspectos tales como los relacionados con la actividad laboral actual, al uso del tiempo libre, al grado de satisfacción con el uso del mismo, a la creencia religiosa, a la percepción de apoyo social, al grado de conformidad con el monto del haber jubilatorio futuro y la percepción de la jubilación. Estuvo constituido por 27 ítems y el tiempo estimado para su aplicación fue de 18 minutos.

El cuestionario para las personas que están en la etapa previa a la jubilación, ayudó a identificar las necesidades de los trabajadores próximos al proceso del retiro laboral, mediante el establecimiento de 9 categorías como lo fueron:

1. Contexto sociodemográfico: que evalúan las preguntas 1 hasta la 5.
2. Situación laboral actual: que evalúan las preguntas 6 hasta la 8.
3. La salud: que evalúan las preguntas 9 hasta la 11.
4. Percepción de apoyo social: que evalúan las preguntas 12 y 13.
5. Uso del tiempo libre y planes a futuro: que evalúan las preguntas 14 hasta la 17.
6. Religión: que evalúan las preguntas 18 y 19.
7. Percepción de la jubilación: que evalúan las preguntas 20 hasta la 24.

8. Conformidad con el monto jubilatorio y otros ingresos: que evalúan las preguntas 25 y 26.
9. Interés sobre la preparación para la jubilación: que evalúa la última pregunta número 27.

El cuestionario original contenía 26 ítems, se mantuvo el contexto de los mismos, pero, fueron modificadas algunas preguntas para adaptarlas a la realidad de la empresa. Específicamente se acopló el lenguaje y se detalló más aquellas preguntas ambiguas para una mejor comprensión; para facilitar el análisis, algunas preguntas abiertas se las modificó en opción múltiple y se agregó una pregunta de refuerzo en la categoría de religión (pregunta N° 18). Las preguntas abiertas presentes en el cuestionario, no se modificaron por la importancia que representaban para el estudio.

3.6.2. Escala de actitudes hacia la jubilación

El segundo instrumento que se utilizó fue la Escala de Actitudes tipo Thurstone (Anexo N° 2), elaborada por Rodríguez Nélida en el año 2006, con el propósito de evaluar las actitudes hacia la jubilación. Si bien esta herramienta ya tiene una antigüedad de más de 10 años, en el 2016 los autores Hermida, Tartaglini y Stefani, recrearon el estudio de Rodríguez, pero enfatizando esta vez la influencia del género sobre la actitud a la jubilación, adaptando la herramienta a la realidad local actual de Argentina. Esta escala está compuesta por 40 preposiciones que determinan opiniones desfavorables, neutras y favorables respecto a la jubilación. En el 2014 los autores Baeza, Gatica, Jara y Soto, al no obtener los puntajes originales de la escala, determinaron que se otorgará el valor de 1 para los ítems marcados y un valor de 0 para los no marcados, en el caso de aquellos ítems que expresan opiniones favorables y neutras hacia la jubilación; mientras que el puntaje cambia a 1 para los ítems no marcados y 0 para los marcados que expresan una opinión desfavorable.

El puntaje de cada dimensión responde a la sumatoria de las respuestas, que para el ámbito favorable se puntúa entre 0 y 14 (a mayor puntaje más favorable), desfavorable entre 0 y 16 (a menor puntaje más desfavorable) y neutro entre 0 y 10 (a mayor puntaje más neutro); y para el total de la escala la sumatoria de los 40

ítems genera un continuo de 0 a 40 puntos, donde el grado desfavorable se obtiene con valores cercanos a 0 puntos (de 0 a 13,33), el grado neutro con valores cercanos a la media (de 13,34 a 26,66) y el grado favorable con valores cercanos a 40 puntos (de 26,67 a 40), de tal manera que a mayor puntaje la percepción hacia la jubilación es favorable y a menor puntaje es desfavorable. Para su aplicación se estimó un tiempo de 12 minutos aproximadamente.

La Escala de Actitudes tipo Thurstone estuvo conformada por 40 ítems que evaluaron 3 dimensiones como lo fueron:

1. Favorable: con los ítems: 1, 3, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 24, 27, 30 y 33.
2. Neutra: con los ítems: 5, 19, 21, 23, 25, 28, 31, 34, 36 y 39.
3. Desfavorable con los ítems: 2, 4, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 22, 26, 29, 32, 35, 37, 38 y 40.

Esta escala de actitudes hacia la jubilación se fundamentó en la teoría de los métodos de escalamiento de estímulos, como lo es el método de intervalos aparentemente iguales de Thurstone (Thurstone & Chave, 1937 citado por Rodriguez, 2006). La confiabilidad de la misma es igual a .81 y su validez tiene un coeficiente de correlación de Pearson igual a .79 ($p < .001$) (Rodriguez, 2006).

Estos dos instrumentos tuvieron el objetivo de determinar el tipo de actitud de los trabajadores frente al proceso de jubilación y sus necesidades, así como su interés en la preparación hacia la jubilación.

3.6.3. Entrevista semiestructurada dirigida al área de Talento Humano

El tercer instrumento que se utilizó fue una entrevista estructurada dirigida al área de Talento Humano; dicha entrevista ayudó a identificar los requerimientos del área para asistir el proceso de jubilación de sus trabajadores. La entrevista estuvo compuesta por 6 preguntas elaboradas por la tesista, fundamentada en la teoría propuesta en el capítulo uno; debido a la escasez de estudios que involucran a la jubilación como un proceso individuo-organización no se encontraron modelos pre existentes para abordar este evento. El tiempo estimado para su aplicación fue de 10 minutos. Se determinaron 2 categorías:

1. Medios

2. Preparación

3.7. Procedimiento

Para el desarrollo de esta investigación, se tenía a favor un convenio interinstitucional establecido hace un año atrás entre la Universidad del Azuay y la Institución de Servicios. Una vez realizada esta formalización se procedió a firmar un acuerdo entre la tesista y la empresa, donde se confirma el apoyo de la misma para la investigación, la autorización legal para el acceso a la información necesaria y para la aplicación de la metodología.

Una vez cumplidos los protocolos pre establecidos, se procedió en primer lugar a realizar una revisión del cuestionario, en donde se lo acopló a la realidad de la empresa. El instrumento de evaluación de las actitudes hacia la jubilación no hubo necesidad de modificarlo; para la aplicación de la metodología se solicitó autorización a las autoridades pertinentes para agendar una fecha para su aplicación, la cual se desarrolló satisfactoriamente el último día del mes de mayo. Ese día se dividió a la población en 2 grupos; el primero de 21 trabajadores y el segundo grupo de 22 trabajadores, en cada grupo se realizó una leve introducción al tema para que los trabajadores tuvieran conocimiento del contexto y el objetivo de este estudio.

Se obtuvo la participación de 31 personas que representa el 72,09% del total de la población que era de 43 trabajadores; por último, se gestionó una agenda para realizar la aplicación de la entrevista dirigida al jefe del área de Talento Humano, la cual duró aproximadamente diez minutos.

Procesamiento estadístico

El cuestionario fue procesado mediante el software estadístico SPSS versión 23; se realizó un análisis descriptivo de las variables: situación sociodemográfica, situación laboral actual, la salud, percepción de apoyo, uso del tiempo libre y planes a futuro, percepción de la jubilación, conformidad con el monto del haber jubilatorio, y la preparación para la jubilación. La Escala de Actitudes hacia la Jubilación tipo Thurstone se calificó con los valores determinados para cada dimensión como se indicó anteriormente según los autores Baeza, Gatica, y Jara (2014); dichos puntajes fueron automatizados en una hoja de cálculo de Excel, que

otorgó la sumatoria total individual y global de la muestra. Una vez realizado esto, se codificó los resultados en el software SPSS de tal manera que los valores cercanos a 0 correspondían a la dimensión desfavorable, valores cercanos a la media a la dimensión neutra y valores cercanos a 40 a la dimensión favorable. Luego se ejecutó un análisis de frecuencias para obtener la tendencia del tipo de actitud hacia la jubilación que proyectaba la muestra.

4. CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Situación sociodemográfica

Los datos más relevantes respecto a la realidad sociodemográfica arrojaron que la mayor parte de la muestra estuvo compuesta por hombres, sólo 5 trabajadores fueron mujeres. La mayoría de ellos se encuentran en una edad comprendida entre 56 a 60 años y un gran porcentaje de dicha muestra están casados. La mayoría tiene educación universitaria y, se refleja que los trabajadores que tienen actividades administrativas superan a los que realizan actividades operativas. Más información ver tabla N°1.

Tabla 1 : Realidad sociodemográfica

Variables	N	%
Edad		
50 a 55 años	7	22.6
56 a 60 años	16	51.6
61 a 65 años	7	22.6
66 a 70 años	1	3.2
Sexo		
Masculino	26	83.9
Femenino	5	16.1
Estado civil		
Casado	26	83.9
Unión libre	1	3.2
Divorciado	3	9.7
Viudo	1	3.2
Escolaridad		
Primaria	2	6.5
Secundaria	9	29.0
Técnico	3	9.7
Universitario	17	54.8
Tipo de trabajo		
Administrativo	19	61.3
Operativo	12	38.7
Total	31	100.0

Fuente: (Elaboración propia)

4.2. Situación laboral actual

Ante la pregunta, ¿Le gusta el trabajo que realiza en la empresa?, los resultados mostraron que al 93,5%, (N=29) de trabajadores sí les gusta su trabajo y sólo el 6.5%, (N=2) expresaron que no.

En dicha pregunta se agregó una interrogación para determinar la razón por la cual disfrutaban o no su labor, en la cual la mayoría de trabajadores alegaron que gustan de su trabajo porque les otorga oportunidades de desarrollo y porque se sienten identificados con su puesto; caso contrario de quienes manifestaron una negativa a la pregunta inicial, la razón es porque encuentran a su trabajo estresante o porque no está de acuerdo a su preparación. Ver detalles en la tabla N°2.

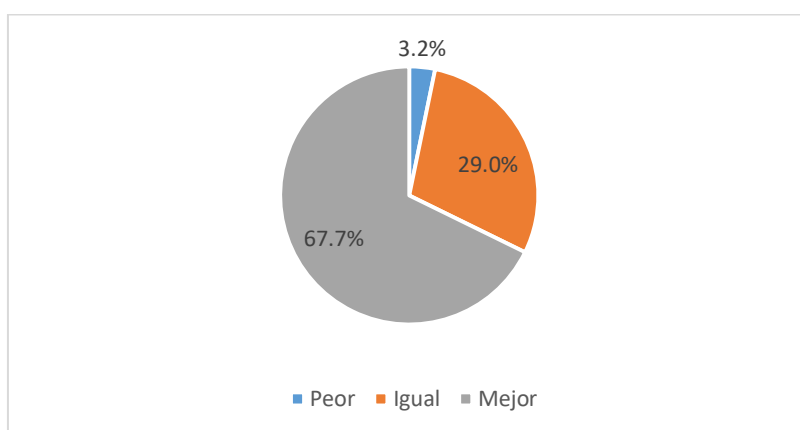
Tabla 2: Satisfacción laboral.

¿Le gusta el trabajo que realiza en la empresa?		N	%
Sí, ¿por qué?			
	Es lo que estudié	3	9.7
	Estoy en acción permanente	4	12.9
	Me da oportunidades de desarrollo	7	22.6
	Me gusta el ambiente laboral	5	16.1
	Me inicié con este trabajo	3	9.7
	Me siento identificado con mi puesto	7	22.6
No, ¿por qué?			
	Es estresante	1	3.2
	No está de acuerdo a mi preparación	1	3.2
Total		31	100.0

Fuente: (Elaboración propia)

Respondiendo a la interrogante ¿Cómo cree usted que se desempeña en las actividades que realiza en el trabajo?, 21 trabajadores respondieron que se desempeñan mejor que otras personas que tienen su mismo sexo y edad, mientras que el resto piensa de una manera distinta. Más información en el gráfico N°1.

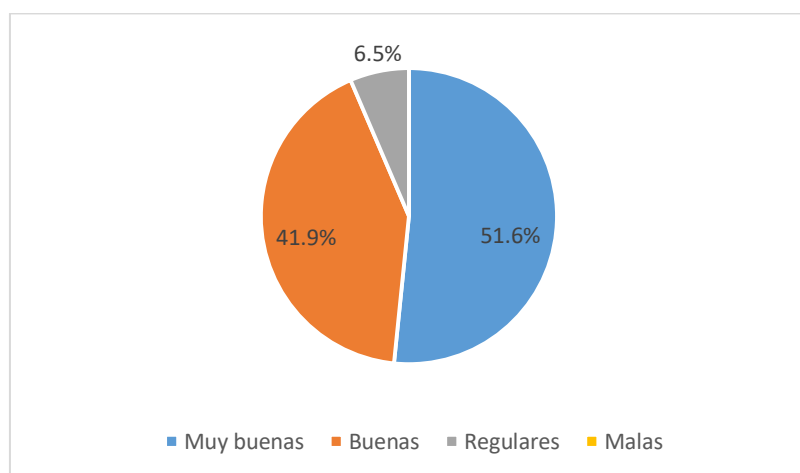
Gráfico 1: Desempeño de actividades frente a otras personas



Fuente: (Elaboración propia)

Ante la pregunta, ¿Cómo son las relaciones interpersonales en su ámbito laboral?, son consideradas por 16 trabajadores como muy buenas, el resto manifestó que no son tan buenas, pero nadie las considera malas. Ver detalles en el gráfico N°2.

Gráfico 2: Relaciones interpersonales en el ámbito laboral

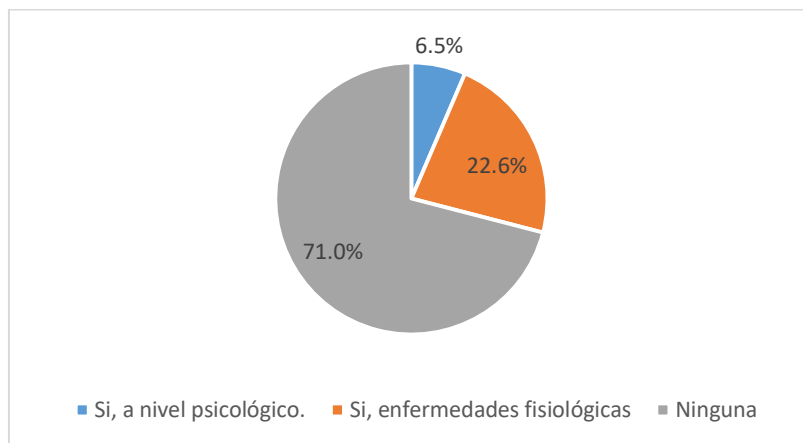


Fuente: (Elaboración propia)

4.3. La salud

La pregunta ¿Tiene problemas de salud?, arrojó como resultado que 22 trabajadores no poseen ningún tipo de enfermedad; el resto de trabajadores sí poseen enfermedades fisiológicas (diabetes, osteoporosis, hipertensión, artritis, cáncer, insuficiencia renal, artrosis, etc.) y también enfermedades a nivel psicológico como ansiedad, estrés, depresión o trastornos de ánimo. Para más detalles ver gráfico N°3.

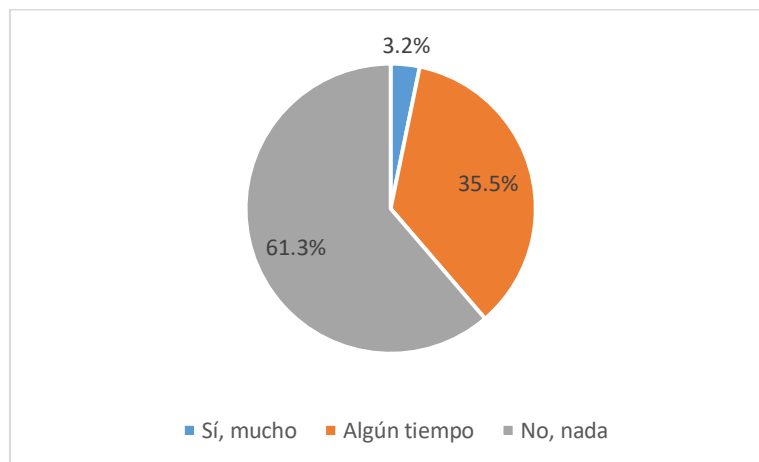
Gráfico 3: Problemas de salud



Fuente: (Elaboración propia)

Respondiendo a la interrogante ¿Le consume mucho tiempo ocuparse de su salud?, 19 trabajadores aseguran que no les consume nada de tiempo, mientras que el resto afirma lo contrario. Ver detalles en el gráfico N°4.

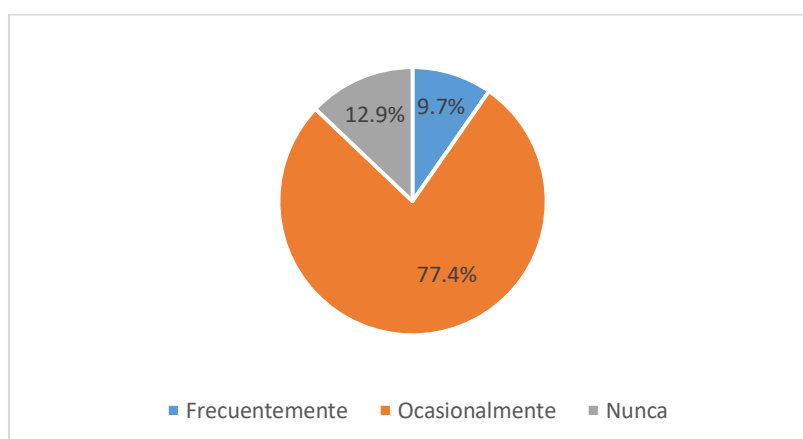
Gráfico 4: Tiempo que consume en ocuparse de la salud



Fuente: (Elaboración propia)

Los resultados de la pregunta ¿Con qué frecuencia consulta al médico?, arrojaron que 24 trabajadores ocasionalmente visitan al médico, mientras que el resto de trabajadores no lo consulta con esa frecuencia. Para más detalles ver gráfico N°5.

Gráfico 5: Frecuencia de visita al médico



Fuente: (Elaboración propia)

4.4. Percepción de apoyo social

Los resultados respecto a la pregunta ¿Cuenta usted con alguien que, en caso de ser necesario pueda cuidarlo, ayudarlo en tareas básicas, o sea un contacto de emergencia?, el 67,7%, (N=21) de trabajadores respondieron que siempre cuentan con alguien, el 16,1%, (N= 5) afirmaron que a veces pueden contar con la ayuda de alguna persona y el mismo porcentaje de trabajadores manifestaron que nunca pueden contar con una fuente de apoyo social.

En el caso de que el trabajador tuviera algún problema, el 96,8%, (N=30) de la muestra, alegaron que su principal red de apoyo sería su familia y sólo para el 3,2%, (N=1) su red de apoyo serían sus amigos.

4.5. Uso del tiempo libre y planes a futuro

Los resultados respecto a las interrogantes ¿cómo emplea el tiempo libre actualmente? y ¿cómo desearía ocupar su tiempo libre? arrojaron que la mayoría de trabajadores ocupan el tiempo libre en el cuidado del hogar y la familia, y de esta misma muestra un gran porcentaje preferiría hacer uso de su tiempo libre en actividades varias entre ocio y entretenimiento, seguidos con una proporción ligeramente más pequeña que desearía ocuparlo con el desarrollo de un pequeño negocio. Más detalles ver tabla N°3.

Tabla 3: Uso del tiempo libre

	N	%
¿Cómo emplea su tiempo libre?		
Actividades de ocio	2	6.5
Cuidado del hogar y familia	19	61.3
Trabajando en propiedades que poseo	3	9.7
Trabajos extras y deporte	7	22.6
¿Cómo quisiera emplear su tiempo libre?		
Actividades varias entre ocio y entretenimiento	12	38.7
Aportar a la comunidad	3	9.7
Compartir más tiempo con mi familia y actividades espirituales	4	12.9
Con un pequeño negocio	7	22.6
Viajar	5	16.1
Total	31	100.0

Fuente: (Elaboración propia)

En la pregunta ¿Está satisfecho con el uso que le da a su tiempo libre?, los resultados obtenidos reflejan que el 80,65%, (N=25) de trabajadores se encuentran satisfechos, el 19,4%, (N=6) aseguran que regularmente se sienten satisfechos con el uso que le dan a su tiempo libre y ningún trabajador reconoció que se siente insatisfecho con el uso del mismo.

En los resultados de la interrogante ¿Tiene proyectos para el futuro?, el 80,6%, (N=25) de personas respondieron que sí tienen planeados proyectos para un futuro, mientras que el 19,4%, (N=6) aseguran que no lo tienen planificado aún.

En este apartado se preguntó también por el tipo de proyecto que tenían planificado a futuro si ese fuera el caso, donde la mayoría expresó que desean emprender en el mercado cuencano. Quienes respondieron que no poseen un proyecto para el futuro, todos manifestaron que la razón de su respuesta es que no encuentran uno ideal. Más información en la tabla N°4.

Tabla 4: Proyectos a futuro

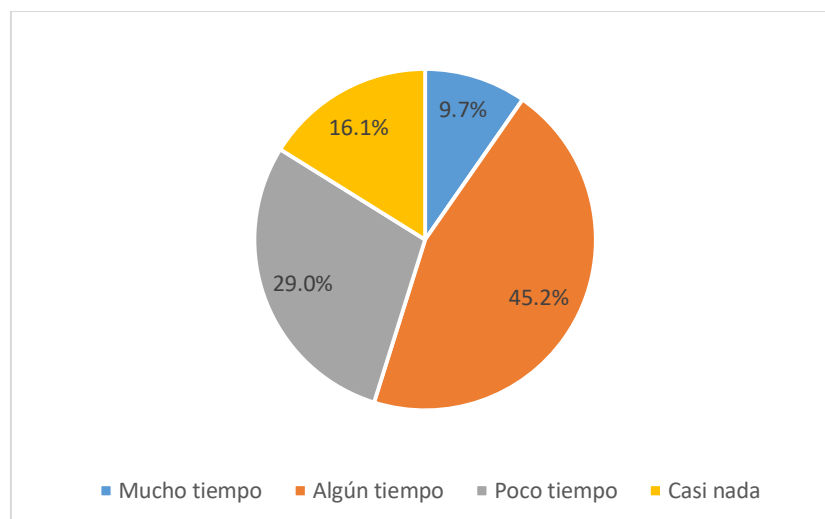
¿Tiene proyectos para el futuro?		N	%
Sí, ¿Cuáles?			
Capacitar a las personas en temas de interés		2	6.5
Emprender en el mercado cuencano		12	38.7
Mudarme a un lugar tranquilo y adquirir propiedades		3	9.7
Viajar		8	25.8
No, ¿Por qué?			
No encuentro un proyecto ideal		6	19.4
Total		31	100.0

Fuente: (Elaboración propia)

4.6. Religión

Los resultados respecto al grado de creencia religiosa arrojaron que el 54,8%, (N=17) de trabajadores creen en forma relativa o moderada en su religión y 45,2%, (N=14) aseguraron que son muy creyentes, en este apartado ningún trabajador afirmó no ser creyente; para quienes alegaron ser creyentes, los resultados reflejan que la mayoría de trabajadores le dedican algún tiempo a su religiosidad. Más información en el gráfico N°6.

Gráfico 6: Tiempo dedicado a la religión

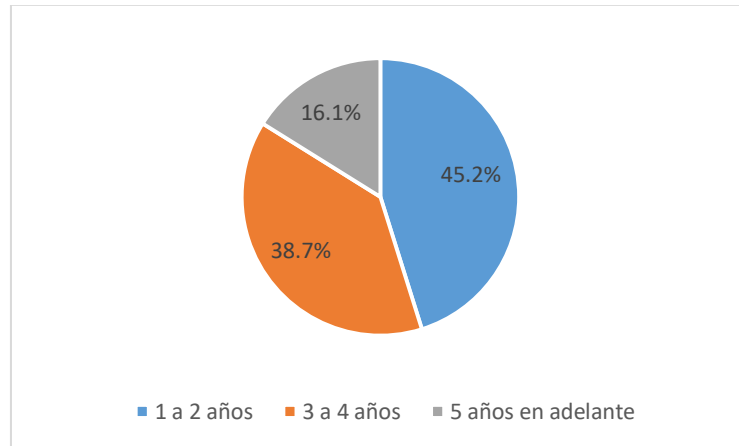


Fuente: (Elaboración propia)

4.7. Percepción de la jubilación

En la pregunta respecto al tiempo que le falta a la muestra para poder acceder a la jubilación, los resultados arrojaron que a 14 trabajadores les falta entre 1 a 2 años, mientras que al resto les falta aún más tiempo del mencionado. Más detalles gráfico N°7.

Gráfico 7: Tiempo faltante para el retiro



Fuente: (Elaboración propia)

Ante la pregunta ¿Desea jubilarse?, el 61,3%, (N=19) de trabajadores respondieron que sí desean jubilarse, mientras que el 38,7%, (N=12) no lo desean así.

En este apartado se agregó la interrogación del porque desean o no hacerlo, en la cual la mayoría que respondió afirmativamente, es porque piensan que ya es necesario el descanso laboral; de quienes respondieron que no desean jubilarse, en igual porcentaje manifestaron que lo quieren así porque pueden seguir aportando a la empresa o porque no lo tienen planificado aún. Ver detalles en la tabla N°5.

Tabla 5: Razones para acceder o no a la jubilación

¿Tiene ganas de jubilarse?	N	%
Sí, ¿por qué?		
Darle oportunidad a gente nueva	4	12.9
Por la inseguridad laboral que se está viviendo	2	6.5
Porque es necesario el descanso laboral	13	41.9
No, ¿por qué?		
Puedo seguir aportando a la empresa	5	16.1
Tengo deudas que pagar	2	6.5
No está aún planificado	5	16.1
Total	31	100.0

Fuente: (Elaboración propia)

Los resultados de la interrogante respecto a la continuidad de labores luego de la jubilación, reflejaron que el 58,1%, (N=18) de trabajadores sí les gustaría continuar trabajando después de jubilarse, mientras que el 41,9%, (N=13) no desean hacerlo. Entre quienes sí desean laborar después del retiro, la mayoría alegó que lo harían para sentirse útiles; de quienes respondieron negativamente a la pregunta inicial, es porque expresan que desean disfrutar del retiro. Ver detalles en la tabla N°6.

Tabla 6: Razones para la continuidad laboral luego de la jubilación

¿Le gustaría continuar trabajando después de jubilarse?	N	%
Sí, ¿por qué?		
Para sentirme útil	9	29.0
Ayuda a la salud física y mental	5	16.1
Para ocupar el exceso de tiempo libre	4	12.9
No, ¿por qué?		
Porque es tiempo de disfrutar del retiro	13	41.9
Total	31	100.0

Fuente: (Elaboración propia)

Para determinar las ventajas y desventajas de jubilarse, se aplicó una pregunta de opción múltiple en donde se podía elegir varias opciones (de 1 a 3) para ventajas como desventajas. El procesamiento estadístico arrojó que la opción más seleccionada como ventaja de la jubilación fue la libertad para organizar el tiempo, seguida de la autonomía personal; de las desventajas la opción más seleccionada fue la disminución de ingresos

seguido por el demasiado tiempo libre que se tiene en el retiro. Más información en la tabla N°7.

Tabla 7: Ventajas y desventajas de jubilarse

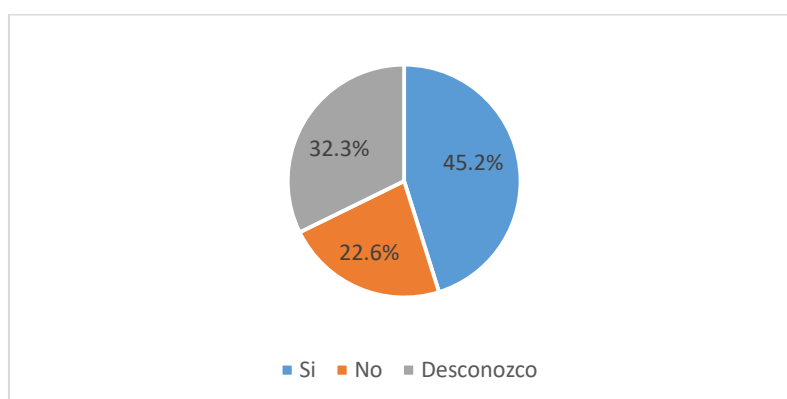
	N	%
Ventajas de jubilarse		
Libertad para organizar mi tiempo	20	26.3
Poder viajar sin necesidad de vacaciones	14	18.4
Retomar aficiones	8	10.5
Emprender	12	15.8
Autonomía personal	17	22.4
Vivir en un lugar soñado	5	6.6
Desventajas de jubilarse		
Sensación de pérdida de valía personal	6	10.3%
Pérdida de estatus obtenido por mi profesión	7	12.1%
Demasiado tiempo libre	11	19.0%
Reducción de relaciones sociales	9	15.5%
Disminución de ingresos	19	32.8%
Aburrimiento por desocupación	6	10.3%

Fuente: (Elaboración propia)

4.8. Conformidad con el monto jubilatorio y otros ingresos

Ante la interrogante ¿Está usted de acuerdo con el monto de los haberes que percibirá cuando se jubile?, la mayoría de trabajadores afirmaron estar de acuerdo con el monto jubilatorio a percibir, seguido por quienes afirman desconocer el monto que percibirán y 7 trabajadores manifestaron no estar de acuerdo con ello. Los trabajadores que expresaron estar en desacuerdo con el monto jubilatorio alegaron que la razón de su respuesta es porque piensan que su trabajo merece mejor reconocimiento. Ver gráfico N°8.

Gráfico 8: Conformidad con el monto jubilatorio



Fuente: (Elaboración propia)

En la pregunta ¿Cuándo se jubile, puede disponer de otros ingresos además de la pensión jubilar?, los resultados arrojaron que el 51,6%, (N=16) de trabajadores no puede disponer de otros ingresos aparte de la pensión jubilar a recibir, mientras que el 48,4%, (N=15) sí puede obtener otros ingresos.

En este apartado se agregó una interrogante para determinar el tipo de ingresos que podrían obtener aquellos trabajadores que respondieron afirmativamente, el total indicó que pueden disponer de ingresos derivados de alquileres, intereses y negocios. Nadie manifestó que podría disponer de ayuda de familiares.

4.9. Preparación para la jubilación

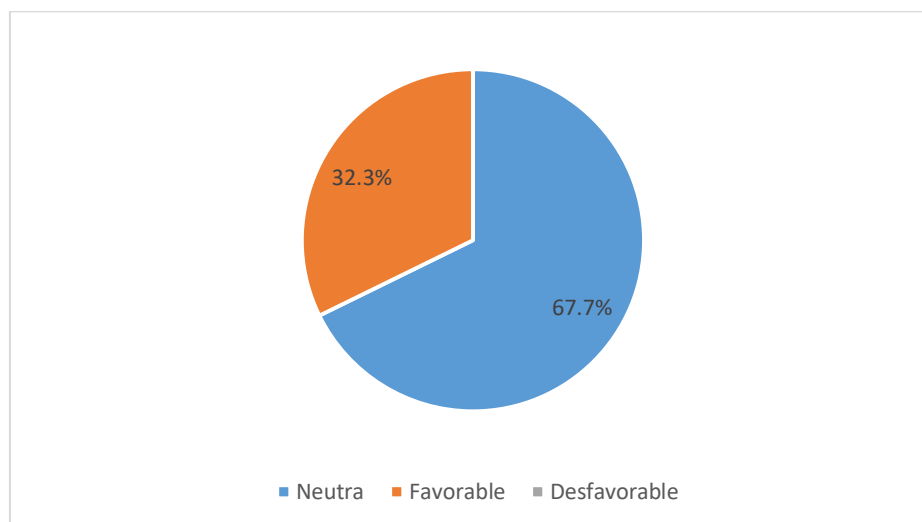
Los resultados de la pregunta ¿Considera usted que es necesario una preparación previa a la jubilación?, demostraron que el 71%, (N=22) de trabajadores sí consideran que es necesario una preparación para la jubilación, mientras que el 29%, (N=9) no lo consideran necesario.

En esta pregunta se agregó la interrogante del tipo de programa que elegirían para prepararse para la jubilación, en la cual el 59,1%, (N=13) manifestó que el programa indicado sería de tipo formativo, mientras que el 40,9%, (N=9) señalaron que sería necesaria una preparación para la jubilación de tipo psicoeducativo.

4.10. Tipo de actitud hacia la jubilación

El resultado de la aplicación del instrumento *Escala de actitudes hacia la jubilación tipo Thurstone*, demostró que de la muestra de 31 trabajadores el 67.77%, (N=21) tienen una actitud Neutra, mientras que el 32.3% restante (N=10) tiene una actitud favorable hacia la jubilación. La actitud desfavorable ningún trabajador la posee. Ver gráfico N°9

Gráfico 9: Tipo de actitud hacia la jubilación



Fuente: (Elaboración propia)

4.11. Entrevista

Entrevista dirigida a la jefa departamental de Talento Humano de la Institución de Servicios realizada en el mes de junio; la misma tuvo el objetivo de determinar los medios y preparación con los que cuenta el área para asistir procesos de jubilación.

Medios:

P1: ¿Actualmente qué rol puede desempeñar el área de Talento Humano cuando el trabajador toma la decisión de jubilarse?

R: El rol que tiene actualmente el área de Talento Humano es de asesoría e información para el trabajador previo a la jubilación, para guiar al mismo a que pueda tomar la mejor decisión en el momento adecuado.

P2: ¿Cómo actúa el área de Talento Humano y sus profesionales en los procesos para asistir desvinculaciones y jubilaciones?

R: Nosotros (Talento Humano) actuamos en el proceso de asistencia en el retiro laboral en lo que se refiere a la tramitología, también en aspectos relacionados al IESS y fungimos como un gestor en el proceso de información en el tema de pagos por concepto de jubilación.

P3: ¿El área cuenta con recursos (humanos, tecnológicos, procedimentales) para facilitar la salida óptima de su personal jubilado?

R: Tenemos todo un equipo experto para asistir el proceso jubilatorio, especialmente el departamento de Trabajo Social que es el área encargada del acompañamiento en cuanto a los trámites de la jubilación se refiere, más el área de nómina que está preparada para ahondar más, especialmente en el proceso de carácter legal.

Preparación

P4: ¿Las personas que conforman el departamento de Talento Humano alguna vez han recibido capacitaciones para afrontar el proceso de jubilación de sus trabajadores en el ámbito legal como psicológico?

R: El área de Talento Humano está capacitada, y técnicamente calificada para manejar no solo procesos de jubilación, sino todos los procesos involucrados en la gestión organizacional. El personal del área cuenta con formación en asesoramiento y manejo de crisis, también contamos con psicólogos laborales expertos en procesos de desvinculación y un psicólogo clínico que juntos pueden llevar positivamente cualquier proceso de cambio en los trabajadores.

P5: ¿Qué conocimientos acerca de la gerontología y jubilación necesita saber el área para conducir procesos de preparación a la jubilación para sus trabajadores?

R: El personal de la institución más que por un tema de edad o vejez, se jubila por los años de trabajo, es decir son trabajadores que han ingresado muy jóvenes a la empresa y han cumplido con los años legales que les permiten el acceso a la jubilación, pero a una edad muy temprana. Nosotros lo que necesitamos más que un acercamiento a la gerontología, sería una aproximación a las herramientas actuales en materia de intervención previa al retiro para facilitar el ajuste de los trabajadores a un rol pasivo que tendrán cuando cesen sus servicios en la empresa.

P6: ¿El área de Talento Humano actualmente cómo aplica la psicoeducación para conducir una planificación positiva hacia la jubilación de sus trabajadores?

R: El proyecto (tesis) en el que estamos trabajando está direccionado a desarrollar un proyecto de psicoeducación hacia el tema de planificación y educación a nuestros jubilados. Actualmente no lo estamos haciendo más que en la asesoría y el acompañamiento en la decisión de jubilación.

5. CAPÍTULO V: PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE PREPARACIÓN A LA JUBILACIÓN

5.1. Finalidad del programa

El diseño de este programa dirigido a los trabajadores próximos al retiro laboral de una Institución de Servicios en la ciudad de Cuenca, tiene como propósito contribuir a la gestión del proceso jubilatorio mediante la aplicación de la psicoeducación, que permitirá a los trabajadores adquirir conocimientos y potenciar sus habilidades para una adaptación positiva al cese laboral.

5.2. Objetivos específicos del programa

- a) Transmitir información sustancial respecto a la jubilación que ayude a la adquisición de conocimientos y al aprendizaje activo.
- b) Favorecer el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas en el trabajador para planificar y afrontar el retiro laboral.
- c) Promover el descubrimiento y la aceptación personal de los trabajadores.
- d) Minimizar los estigmas que asedian a esta etapa.

5.3. A quién va dirigido

El programa de preparación para la jubilación está dirigido a todos los colaboradores, trabajadores y administradores de la Institución de Servicios que se encuentren en una etapa de prejubilación, en edades comprendidas entre los 50 a 65 años.

5.4. Metodología

La aplicación del programa se pretende que sea de tipo taller, en donde los participantes del mismo adquieran un papel activo y protagónico. Se pretende que las técnicas a utilizar involucren al individuo y al grupo de manera interactiva, como lo hacen las técnicas participativas (dinámicas vivenciales), junto con los métodos habituales de educación como clases magistrales, estudio de casos, y la aplicación de recursos en audio y vídeo, que vinculen a los trabajadores al próximo rol de jubilado que van a asumir.

5.5. Contenido

El programa está estructurado en 5 módulos con una duración de 6 horas cada uno que da un total de 30 horas laborables, con una frecuencia de un módulo por semana, ejecutado en un día. Cada módulo cuenta con un respectivo cronograma que la Institución de Servicios puede flexibilizar de acuerdo a sus medios, también se incluye una lista de técnicas con sus respectivos procedimientos y se anexa el material necesario para la aplicación de las mismas.

5.6. Estructura del programa

➤ MÓDULO I: LA JUBILACIÓN COMO UNA ETAPA TRASCENDENTAL.

Objetivos específicos:

- a) Orientar a los participantes en los conceptos, significados y datos relevantes acerca de la jubilación.
- b) Promover el aprendizaje activo en los participantes, potencializando los aspectos positivos y temas de interés acerca de la jubilación.
- c) Reducir los estigmas preconcebidos de la jubilación.

Temas incluidos en el módulo:

- 1. Importancia de la preparación para la jubilación.
- 2. El ciclo biosocial.
- 3. La jubilación y sus características.
- 4. Cambios que se producen con la jubilación.
- 5. Mitos y estereotipos sobre el retiro.

➤ MÓDULO II: SALUD FÍSICA Y SALUD PSICOLÓGICA.

Objetivos específicos:

- a) Promover la salud integral y calidad de vida como eje principal de la transición hacia la jubilación.
- b) Promover estrategias de prevención de riesgos en materia de salud física y psicológica en los participantes.
- c) Generar opciones de hábitos saludables para la etapa de la jubilación.

Temas incluidos en el módulo:

- 1. La calidad de vida.

2. Expectativas de la salud luego de la jubilación.
3. Prevención de enfermedades.
4. Hábitos saludables.
5. Envejecimiento activo.

➤ MÓDULO III: BIENESTAR PSICOSOCIAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL

✚ **Objetivos específicos:**

- a) Desarrollar capacidades de autoconciencia, autoconcepto y personalidad para un ajuste positivo de los participantes en el proceso cercano a la jubilación.
- b) Desarrollar estrategias para identificar, comprender y manejar las emociones propias como las de los demás.
- c) Identificar cualidades que potencialicen la seguridad personal de los participantes.

✚ **Temas incluidos en el módulo:**

1. Conceptualización del bienestar psicosocial.
2. El bienestar psicosocial luego de la jubilación.
3. Inteligencia emocional.
4. La inteligencia emocional aplicada al proceso de jubilación.

➤ MÓDULO IV: PLANIFICACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

✚ **Objetivos específicos:**

- a) Informar y motivar a los participantes acerca del emprendimiento y la creación de negocios.
- b) Fomentar una actitud proactiva hacia el emprendimiento.
- c) Brindar elementos para que los trabajadores se reconozcan como generadores y promotores de ideas de negocios que sean de utilidad para la sociedad y de disfrute individual para ellos.

✚ **Temas incluidos en el módulo:**

1. Conceptualización.
2. Filosofía del emprendedor.
3. Mitos sobre los emprendedores.
4. El modelo canvas.
5. La jubilación, el emprendimiento y el tiempo.

➤ MÓDULO V: LA ADAPTACIÓN INTEGRAL A UNA NUEVA FASE

✚ **Objetivos específicos:**

- a) Promover el bosquejo de un plan personal de vida luego de la jubilación.
- b) Motivar a los participantes a crear espacios para mantener la red de relaciones sociales que poseen y para el desarrollo de ideas o proyectos viables que beneficien al grupo.
- c) Potencializar las habilidades y destrezas identificadas por cada uno de los participantes para la adaptación integral a la jubilación.

✚ **Temas incluidos en el módulo:**

- 1. El proyecto de vida.
- 2. Las redes de apoyo social postjubilación.
- 3. Actividades en los grupos sociales.
- 4. Aplicación práctica.

➤ PARTE FINAL: EVALUACIÓN

✚ **Objetivos específicos:**

- a) Valorar el contenido de cada módulo del programa.
- b) Verificar si el programa cumplió con las expectativas de los participantes.
- c) Determinar la necesidad de modificaciones y sugerencias.

✚ **Herramientas de evaluación:**

- 1. Formato de evaluación por parte de los participantes.
- 2. Formato de evaluación por parte de los responsables del programa.
- 3. Formato de evaluación por parte de los supervisores del área.

Se anexa documento final.

DISCUSIÓN

En el transcurso de esta investigación se ha determinado que con la llegada de la jubilación, el trabajador sufre un impacto a nivel psicosocial y psicoemocional. Este impacto sucede porque este evento es caracterizado en su mayoría por pérdidas, especialmente de aquellas que vinculaban al individuo con un rol de relevancia para la sociedad. Una pérdida de gran significado es la del rol laboral y del estatus alcanzado debido al mismo (Jimenez, 2011). Llama la atención que esta teoría pueda responder a que el 12,1% de encuestados hayan manifestado que una desventaja de la jubilación es la pérdida del estatus que han obtenido por su profesión, que se impone ligeramente sobre el 10,3% que admiten que hay un declive en la valía personal cuando se pasa a ocupar el rol de jubilado.

Otra pérdida importante suscitada en esta transición para Aguilera, Torres, Rodriguez, y Acosta, (2010) es la reducción de las relaciones sociales establecidas en el trabajo, la cual es considerada uno de los factores más importantes en la satisfacción individual y por ende supone uno de los cambios más difíciles que puede darse en la jubilación. En esta investigación la disminución de relaciones sociales representa una preocupación para el 15,5% de trabajadores encuestados y es concebida como una desventaja que trae el retiro laboral, sin embargo, para Carbajo (2009), la jubilación no afecta significativamente la red social de la que el individuo gozaba en el trabajo, la mayoría de jubilados conservan sus relaciones sociales y hasta las refuerzan en la jubilación.

El factor económico también representa una pérdida; esta se debe a la reducción de ingresos que percibirán los trabajadores, que condiciona directamente el nivel de vida que mantenían antes del cese laboral (Aguilera, 2010). Este hecho es la mayor desventaja percibida por el grupo de trabajadores encuestados con el 32,8% de prevalencia. Sin embargo, el estudio de Carbajo (2009), confirma que las personas suelen afrontar este cambio significativo de manera positiva. Desde el punto de vista psicoemocional el retiro laboral es muy diferente de cualquier otro revés económico que la persona puede enfrentar en la vida. Una de las razones es que este evento es algo esperado y no se produce de manera súbita, en consecuencia las personas próximas al retiro toman conciencia que

cuando llegue la jubilación, tendrán que vivir con un presupuesto de carácter limitado (Van-Solinge, 2013). Otro dato interesante es que esta reducción de ingresos no viene acompañada de la sensación de fracaso que otros eventos repentinos, como el ser despedido o el de ser estafado puede contener (Aymerich, Planes, y Gras, 2010).

En esta investigación el 19% de encuestados señalaron el exceso de tiempo libre como una desventaja de la jubilación, ante esto Carbajo (2009), expresa que no debe ser motivo de preocupación, pues si bien el exceso de tiempo libre es parte de la asunción del rol de jubilado y la adaptación al mismo es caótica; su correcta reestructuración a manera de rutinas que sean satisfactorias para la persona, puede facilitar el incremento del bienestar psicológico.

En el apartado de esta investigación acerca de las actitudes hacia la jubilación el 67,77% de los trabajadores en una etapa previa al retiro demostraron tener actitud neutra, el porcentaje restante responde a la dimensión favorable. Estos resultados se diferencian del estudio de Rodríguez (2006), en donde comparó las actitudes entre prejubilados y jubilados, concluyendo que aquellas personas que se encontraban en una fase previa al retiro laboral demuestran ser propensos a poseer una actitud desfavorable en mayor porcentaje que las personas ya jubiladas. La propensión al declive de la actitud desfavorable para las personas jubiladas, según Hermida, Tartaglini, Stefani (2016) y Rodríguez (2006) se debe a un proceso de socialización anticipada que la mayoría de personas reciben previo al retiro. Este proceso no involucra los parámetros de un programa completo, sino solo la capacitación básica para que los trabajadores conozcan qué pasos deben seguir para finiquitar la actividad laboral y acceder a servicios del seguro social. Este indicador se vuelve valioso en las investigaciones acerca de la planificación para la jubilación, lo cual incrementa la necesidad de aplicar herramientas de abordaje o acompañamiento educativo y psicológico (Arenas & Matos, 2013). Partiendo por esta premisa, existen varios estudios que demuestran que aquellas personas que han recibido una preparación anterior a la jubilación poseen niveles más altos de satisfacción con su vida durante el retiro e incluso después de la jubilación, en comparación con aquellas personas que no lo han recibido (Insua-Sar, 2015).

Esta responsabilidad es principalmente de las empresas que en realidad no tienen obligatoriedad alguna en aplicar estos procesos como parte de su gestión interna, según Jara, Lloyd-Jones, y Villa (2012), por lo que la preparación para la jubilación se estructura en su mayoría de veces sólo como políticas de responsabilidad social empresarial. Sin embargo, la preparación para la jubilación toma un valor importante para asistir al trabajador en el proceso de desvinculación por jubilación como parte natural del ciclo laboral que inició en el momento en el que la persona ingresó a la organización. Esto involucra que debe implantarse una política nueva o reestructurada para mejorar la administración de los recursos humanos con técnicas de abordaje en la preparación al retiro de los colaboradores (Galleguillos, 2015). Este hecho puede colocar a las políticas de RSE en segundo plano (sin restarle importancia a su valor), si no con la intención de integrar la preparación a la jubilación dentro del código interno de la organización que a la larga trae beneficios para la empresa como para los trabajadores (Han, 2015).

Los programas de preparación para la jubilación comienzan a posesionarse como la herramienta más adecuada para asistir a los trabajadores en el proceso del retiro laboral, pues por su metodología y estructura guían en el transcurso anterior, presente y posterior a la jubilación (Guevara, 2013). Es por esta razón que surge la necesidad en la Institución de Servicios de incorporar a sus procesos de gestión del talento humano dicha herramienta, además es importante mencionar que el 71% del personal encuestado también considera importante recibir una preparación previa a la jubilación. Esto puede abrir puertas a futuras investigaciones que se enfoquen en la planificación del trabajador para su cese laboral, lo cual mediante la indagación de la literatura es evidente que se carece de este tipo de métodos en el país.

CONCLUSIONES

La preocupación por proporcionar a las personas cercanas a la jubilación un ajuste progresivo que precautele su bienestar integral, ha impulsado la creación de herramientas que faciliten la transición hacia el retiro, como lo son los programas de preparación para la jubilación. Estas herramientas deben construirse en base al contexto particular de las personas, pues la percepción acerca del retiro laboral está sujeta a las creencias y actitudes individuales que pueden proporcionar información relevante que orienten la estructura de los programas.

La evaluación de la necesidad de los trabajadores de recibir un programa de preparación para la jubilación tuvo una respuesta positiva por parte de la mayoría de la muestra y se obtuvo la preferencia de los mismos de recibir una preparación de carácter psicoeducativa como formativa.

En cuanto a las actitudes hacia la jubilación medidas por el instrumento denominado Escala de Actitudes tipo Thurstone, se obtuvo que la actitud que posee la mayoría de trabajadores es (de tipo) neutra, cuando lo ideal sería que fuera (de tipo) favorable. Según la teoría expresada en el capítulo uno de esta investigación, este es un indicador favorable para la aplicación de un abordaje previo a la jubilación, el mismo que puede cambiar la respuesta emocional que moldea la actitud prevalente.

Se concluyó que el área de Talento Humano cuenta con los medios suficientes y necesarios, tanto en personal como en recursos, para introducir a su modelo de gestión organizacional, herramientas de planificación del retiro laboral. Esta área también está capacitada en materia de abordaje psicológico, lo cual es el requerimiento más importante para liderar la aplicación de programas de preparación para la jubilación.

Se comparó los resultados obtenidos de la aplicación de las herramientas de recolección de datos con los requerimientos de Talento Humano de la institución; este proceso de comparación y análisis se derivó en un programa de formación de índole psicoeducativo. La propuesta de un programa de preparación para la jubilación estuvo estructurada por cinco módulos y una sección de evaluación integral del mismo.

RECOMENDACIONES

En base a lo investigado, se recomienda el empleo de los programas (de índole) educativa y formativa dirigida a los trabajadores próximos a jubilarse en un periodo entre 1 a 2 años previos al retiro laboral. Incluso se puede plantear su aplicación hasta 5 años antes de la transición, pero esta recomendación queda a disposición de las políticas internas de la empresa, así como de las decisiones administrativas que se tomen según las necesidades organizacionales referentes a la jubilación.

Se recomienda para futuras atenciones de este tipo de programas, la aplicación de los instrumentos al total de la población determinada, puesto que dichos programas necesitan estar orientados a las necesidades y expectativas de quienes van dirigidos.

Es recomendable que se haga una valoración de las dinámicas propuestas por parte de los facilitadores del programa que conocen mejor la situación personal de los participantes, para verificar si las mismas están acorde al nivel funcional del grupo.

Los programas de preparación para la jubilación como cualquier otra herramienta para fomentar la adquisición de conocimientos y el aprendizaje, deben actualizarse conforme el avance de teorías y literatura emergente así se asegura que la transmisión de la información a los participantes del programa tenga validez y esté acorde a la situación actual nacional e internacional.

Se recomienda motivar e informar detalladamente a los trabajadores para que obtengan una idea más objetiva sobre estas herramientas y así tengan mayor predisposición a la participación en las mismas.

Se recomienda la elaboración y aplicación de esta herramienta en cualquier tipo de organizaciones y empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, M. d. (2010). *Salud y Jubilación: Aproximación fenomenológica en profesores universitarios*. Guadalajara: Publicaciones pagina6.
- Aguilera, M. d., Torres, T., Rodriguez, R., & Acosta, M. (2010). Dimensiones Culturales Del Concepto De Salud En Trabajadores Jubilados De Guadalajara, México. *Revista hacia la promoción de a salud* , 13-27.
- Alcover, C.-M., Topa, G., & Fernández, J. (2014). La gestión organizacional de los trabajadores mayores y los procesos de mantenimiento, prolongación y salida de la vida laboral. *Revista papeles del psicólogo*, 91-98.
- Aliaga-Díaz, E., Cuba-Fuentes, S., & Mar-Meza, M. (2016). Promoción de la salud y prevención de las enfermedades para un envejecimiento activo y con calidad de vida. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 110-120.
- Alles, M. (2018). *Desarrollo del Talento Humano*. Santiago: Granica.
- Araya, M., & Silva, L. (2011). Preparación para la jubilación en los servicios públicos de Chile. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 53-64.
- Arenas, C., & Matos, J. (2013). *Actitudes hacia la jubilación en docentes jubilados y próximos a jubilarse de la etapa educación media y diversificada del área metropolitana de Caracas*. Caracas, Venezuela: Universidad Central de Venezuela. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10872/18851>
- Aymerich, M., Planes, M., & Gras, M. (2010). La adaptación a la jubilación y sus fases: Afectación de los niveles de satisfacción y duración del proceso adaptativo. *Revista Anales de Psicología* , 80-88.
- Baeza, S., Gatica, N., Jara, D., & Soto, M. (2014). *Grado de actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la universidad del BÍO-BÍO, Chillán*. Chillan, Chile: Universidad del Bío-Bío. Obtenido de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1647/1/Baeza%20Navarrete%20C%20Sonia.pdf>
- Bazán, V. (2017). La protección de los derechos a la salud y la seguridad social en Argentina. *Revista Juridica de Derechos Sociales: Lex Social*, 39-98.
- Bermejo, L. (2006). Promoción del envejecimiento activo. Reflexiones para el desarrollo de programas de preparación y adaptación para la jubilación. *Revista Universidad de la Rioja*, 65-88. Obtenido de Universidad de la Rioja.
- Brito, F., & Maxi, A. (2018). *La percepción de los adultos mayores jubilados frente al retiro laboral*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/30416/1/Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.doc.pdf>
- Campos, B., & Escobar, D. (2014). *Jubilación / Retiro Laboral: Un estudio exploratorio*. Santiago, Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116641/Tesis%20Jubilaci%C3%B3n%20-Retiro%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carbajo, M. d. (2009). Mitos y estereotipos sobre la vejez. Propuesta de una concepción realista y tolerante. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 87-96.
- Castaño, A. (2016). *Un estado del arte acerca de la preparación para el retiro laboral*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia. Obtenido de

http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/749/1/Casta%C3%B1oAndres_EstadodelArtepreparacion.pdf

Código del Trabajo. (2017). Quito, Ecuador .

Confederacion Española de Organizaciones Empresariales. (Abril de 2016). El envejecimiento de la población y sus efectos en el mercado laboral. Madrid, España.

Crego, A., & Alcover, C. (2004). La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 291-336.

Crego, A., & Alcover, C. (2008). Relaciones entre factores sociodemográficos, motivación hacia el retiro temprano y satisfacción en la vida postlaboral: análisis exploratorio en una muestra de prejubilados españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 417-439.

Eiroa-Orosa, F. (2013). Cambio sociocultural y bienestar psicosocial. *Psicología Política* , 39-53.

Flores, P. d. (2012). El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión organizacional. *Tesis Magistral*. Almería, España: Universidad de Almería. Obtenido de http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3749/Trabajo_7042_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galleguillos, D. (2015). Inclusión social y calidad de vida en la vejez. *Experiencias de personas mayores participantes en clubes de adultos mayores en la comuna de Talagante*. Santiago, Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/142331/memoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Giraldo, G., & Arango, G. (2012). Caracterización de la jubilación y sus efectos en la calidad de vida de los docentes jubilados y en proceso de jubilación en el ambiente universitario. *Revista Eleuthera*, 148-164.

Grande, V. (2017). *El análisis crítico de las prácticas de Prejubilación y la gestión del conocimiento en las organizaciones*. Montevideo, Uruguay: Universidad de la República. Obtenido de https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_valentina_grande_31-10-2017.pdf

Guerrero, N., & Yépez, M. (2015). Factores asociados a la vulnerabilidad del adulto mayor con alteraciones de salud. *Revista Universidad y Salud*, 121-131.

Guevara, M. (2013). Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. *Revista Visión General*, 103-122.

Han, C. (2015). *Gestión de recursos humanos y responsabilidad social de la empresa: de la idea a las aplicaciones*. Logroño, España: Universidad de la Rioja. Obtenido de https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000822.pdf

Haro, A. (2014). El estigma en la vejez. Una etnografía en residencias para mayores. *Revista de Intersecciones en Antropología*, 445-459.

Hermida, P., Tartaglini, M., & Stefani, D. (2016). Actitudes hacia la jubilación y trastornos psicofisiológicos en adultos mayores. *VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XXIII Jornadas de*

- Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR.* Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Hermida, P., Tartaglini, M., & Stefani, D. (2016). Actitudes y significados acerca de la jubilación: Un estudio comparativo de acuerdo al género en adultos mayores. *Revista Liberabit*, 57-66.
- Hermosilla, A., Paravic-Klijn, T., & Valenzuela-Suazo, S. (2015). Fuerza Laboral que Envejece, ¿Qué Hacer ante esta Tendencia? *Revista Ciencia & Trabajo*, 166-170.
- Hernández, G. (2009). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Revista Cuadernos de Relaciones Laborales*, 63-81.
- Hernández, M., & Reyes, M. (2014). Protección especial al trabajador en asuntos de seguridad social. *Revista Derecho y Realidad*, 49-54.
- Ibañez, E. (2015). Preparación para la jubilación: análisis de los factores psicosociales que influyen en el ajuste personal en un estudio longitudinal. *TESIS DOCTORAL*. Madrid, España: UNED. Obtenido de http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia-Evalero/VALERO_IBANEZ_Encarnacion_Tesis.pdf
- Insua-Sar, I. (2015). Preparación para la jubilación: Un reto a futuro. España: Universidad de Coruña. Obtenido de https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/14534/InsuaSar_Isabel_TFM_2015.pdf
- Izar, J. M., Izar, J. L., & Abreu, M. (2010). *Factores que influyen en la decisión de jubilación del personal de la Universidad Autonoma de San Luis Potosí*. México: Universidad Autonoma de San Luis de Potosí. Obtenido de http://www.uam.mx/carrera_academica/correo/13_1_Factores_influyen_decision_jubilacion.pdf
- Jara, M. Á., Lloyd-Jones, V. B., & Villa, V. D. (2012). Desvinculación Laboral por Jubilación: Programa/Acciones desarrolladas por las empresas CAP y ENAP para sus trabajadores próximos a cumplir la edad legal. Concepción, Chile: Universidad de Concepción. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/1559>
- Jimenez, I. (2011). Jubilación y calidad de vida en el adulto mayor. *Revista ABRA*, 15-26.
- Jimenez, S., & Villareal, D. (2015). *Actitudes frente a la jubilación en adultos próximos a su retiro laboral en la dirección de tránsito de Bucaramanga*. Bucaramanga, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/1320/1/Actitudesfrentealajubilaciónenempleadospróximasuretirolaboralenladireccióndetránsitodebucaramanga.pdf>
- Kleiber, D., Bayón, F., & Cuenca, J. (2012). La educación para el ocio como preparación para la jubilación en Estados Unidos y España. *sips - pedagogia social / revista interuniversitaria*, 137-176.
- Laguardia, T. P., Rangel, Y. R., Iglesias, D. S., & Gutiérrez, R. R. (2009). Diseño de un programa educativo de preparación para la jubilación en jubilados (as) de Santa Isabel de las Lajas. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*, 49-59.
- Ley de Seguridad Social. (2012). *Legislacion de Seguridad Social*. Ecuador.
- Ley Orgánica del Servicio Público. (6 de Octubre de 2016). Quito, Ecuador.

- Lopez, J. (Febrero de 2019). *El teorema central del límite* . Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/teorema-central-del-limite.html>
- Martínez, M., Criado, S., Sanabria, F., & Carcagno, G. (2008). Perfiles y Tendencias. *Prejubilación y desvinculación laboral despues de los 50 años*(33), 1. (P. S. Ministerio de Educación, & F. y. Secretaría de Estado de Política Social, Edits.) Madrid, España: IMSERSO.
- Martínez, P., Flórez, J., Ancizu, I., Valdés, C., & Adeva, J. (2003). Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación. *Revista Psicothema*, 49-53.
- Meléndez, R. C. (2011). Retiro laboral y ajuste a la jubilación de hombres y mujeres en la mediana edad. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-28.
- Muñoz, L. (2010). *Política retributiva flexible y responsabilidad corporativa interna en la PYME*. Concepción, Argentina.
- Noriega, C., Chemor, P., Gonzales, M., Madrigal, P., Castellanos, J., Tellez, Y., . . . Lopez, E. (2017). *Vejez y pensiones en México*. México D.F: COEDICION.
- Oelckers, F. (2015). Emprendimiento en la Tercera Edad: Una Revisión de la Situación Actual. *Journal of Technology Management & Innovation*, 50-62.
- OIT, & Rodriguez, C. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.
- Olcese, A., Rodriguez, M., & Alfaro, J. (2008). *Manual de la empresa responsable y sostenible: conceptos, ejemplos y herramientas de la responsabilidad social corporativa*. Madrid, España.
- Olid, E. (Mayo de 2017). Transiciones a la jubilación desde una perspectiva de género y curso de vida. *Tesis Doctoral*. Sevilla, España: Universidad de Sevilla. Obtenido de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/75174/Copia%20de%20tesis%20para%20depositar_encabezados2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OMS. (2015). *Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud*. Estados Unidos de América: Ediciones-OMS.
- ONU. (2015). *World Population Ageing*. Washington: Department of Economic and Social Affairs Population Division.
- Peña, R. D. (2013). Aproximación a la construcción del Ethos Organizacional: Del Neomanagement al liderazgo cero. *Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. Mexico. DF: ANFECA.
- Pinho, L. d., & Soares, D. P. (2009). Preparação para a Aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida. *PSICOLOGIA, CIÊNCIA E PROFISSÃO*, 738-751.
- Planells, M. L. (2013). *Responsabilidad social empresarial en la gestión de recursos humanos: Estudio sobre la importancia de una gestión de recursos humanos responsable en la hotelería santafesina*. Santa Fe, Argentina.
- Pocinho, R., Belo, P., Silva, C. d., Navarro-Pardos, E., & Muñoz, J. F. (2017). Bem-estar psicológico na reforma: a importância da preparação dos trabalhadores para a transição. *Revista Lusófona de Educação*, 11-25.
- Post, C., Schneer, J. A., & Reitman, F. (2012). Pathways to retirement: A career stage analysis of retirement age expectations. *Human Relations*, 87-112.

- Programa de preparación y acompañamiento para la jubilación.* (2015). Obtenido de Gobierno de la provincia de Cordoba: <http://www.cba.gov.ar/programa-de-preparacion-y-acompanamiento-para-la-jubilacion-2/>
- Rodriguez, N. (2006). Actitudes hacia la jubilación. *Revista Interdisciplinaria*, 5-42.
- Romero, M., Aguilera, M., Torres, T., Contreras, M., Soltero, R., Villaseñor, M., & Aranda, C. (2013). Preparación para la jubilación con trabajadores de un centro universitario de Guadalajara, México. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 69–79.
- Sahagún, M., & Torre, A. H. (2014). La jubilación, hito de la vejez: revisión de aproximaciones psicologicas recientes. *Revista Quaderns de Psicologia*, 27-41.
- Sanchez, Y. (2013). Responsabilidad social empresarial y envejecimiento activo. *Revista Globalizacion, Competitividad y Gobernabilidad*.
- Sasso, J. (2011). *La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras*. Quito: Programa de Políticas Públicas - FLACSO-Ecuador.
- Solarte, M. G., Rodríguez, A. A., & Arbeláez, L. S. (2013). Responsabilidad social empresarial hacia los empleados: el caso de una PYME colombiana. *Revista fundacion para el analisis estrategico y el desarrollo de la pequeña y mediana empresa*.
- Teos, L. (2009). *Programa de preparación integral para la desvinculación de la relación laboral del recurso humano docente de la facultad de ciencias económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala: Universidad San Carlos.
- Urritia, N. (2010). Una vejez emocionalmente inteligente: retos y desafíos. *Contribuciones a las ciencias sociales*, 60-70.
- Van-Solinge, H. (2013). Adjustment to retirement. *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of retirement*, 311-324.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario para personas que se encuentran en etapa de prejubilación

El objetivo de este cuestionario es conocer su contexto personal y social, así como ámbitos relacionados al aspecto laboral para poder situar sus necesidades desde su opinión individual. No existen respuestas buenas o malas, en las preguntas de opción múltiple seleccione sólo una marcando con una **X** al lado izquierdo de la opción, en las preguntas abiertas por favor responda lo más preciso posible.

Parte 1: Contexto Sociodemográfico

1. Edad:

- 50 a 55
- 56 a 60
- 61 a 65
- 66 a 70

2. Sexo:

- Masculino
- Femenino

3. Estado civil:

- Soltero/a
- Casado/a
- Unión Libre
- Divorciado/a
- Viudo/a

4. Nivel educacional alcanzado:

- Primario
- Secundario
- Técnico
- Universitario
- Maestría

5. Según sus funciones ¿qué tipo de actividades realiza?

- Administrativas
- Operarias

Parte 2: Situación laboral actual

6. ¿Le gusta el trabajo que realiza en la empresa?

- Sí ¿Por qué?

.... No ¿Por qué?

7. **Comparándose con otras personas de su mismo sexo y edad, ¿cómo cree usted que se desempeña en las actividades que realiza en el trabajo?**

.... Peor
.... Igual
.... Mejor

8. **¿Cómo son las relaciones interpersonales en su ámbito laboral?**

.... Muy buenas
.... Buenas
.... Regulares
.... Malas

Parte 3: La salud

9. **¿Tiene problemas de salud?**

.... Si a nivel psicológico (ansiedad, estrés, depresión, trastornos de ánimo)
.... Si enfermedades fisiológicas (diabetes, osteoporosis, hipertensión, artritis, artrosis, cáncer, insuficiencia renal, VIH, etc.)
.... Ambas
.... Ninguna

10. **¿Le consume mucho tiempo ocuparse de su salud?**

.... Sí, mucho
.... Algún tiempo
.... No, nada

11. **¿Con qué frecuencia consulta al médico?**

.... Frecuentemente
.... Ocasionalmente
.... Nunca

Parte 4: Percepción de apoyo social

12. **Si necesita ayuda para realizar desde una reparación sencilla en su casa hasta para cuidarlo y atenderlo permanentemente cuando se enferma, ¿cuenta con alguna persona (familiar, amigo o vecino) a quien recurrir para que lo ayude en esa situación?**

.... Siempre
.... A veces
.... Nunca

13. **¿En caso de presentar un problema quien sería su principal red de apoyo?**
.... Familia
.... Amigos
.... Vecinos

Parte 5: Uso del tiempo libre y planes a futuro

14. **¿Cómo emplea su tiempo libre?**

15. **¿Cómo quisiera emplear su tiempo libre?**

16. **¿Está satisfecho con el uso que le da a su tiempo libre?**

.... Satisfecho
.... Regular
.... Insatisfecho

17. **¿Tiene proyectos para el futuro?**

.... Sí ¿Cuáles?

.... No ¿Por qué?

Parte 6: Religión

18. **En cuanto al grado de creencia religiosa, usted:**

.... Es muy creyente
.... Cree en forma relativa o moderada
.... No es creyente

19. **Si es creyente ¿cuánto tiempo le dedica a su religión?**

.... Mucho tiempo
.... Algún tiempo
.... Poco tiempo
.... Casi nada

Parte 7: Percepción de la jubilación

20. **¿Cuánto tiempo le falta para jubilarse?**

.... 1 a 2 años
.... 3 a 4 años
.... 5 años en adelante

21. ¿Tiene ganas de jubilarse?

.... Sí ¿Por qué?

.... No ¿Por qué?

22. ¿Le gustaría continuar trabajando después de jubilarse?

.... Sí ¿Por qué?

.... No ¿Por qué?

23. ¿Cuáles serían para usted las ventajas de jubilarse? (Seleccione de 1 a 3 opciones)

- Libertad para organizar mi tiempo
- Poder viajar sin necesidad de vacaciones
- Retomar aficiones
- Empezar
- Autonomía personal
- Vivir en un lugar soñado

24. ¿Cuáles serían para usted las desventajas de jubilarse? (Seleccione de 1 a 3 opciones)

- Sensación de pérdida de valía personal
- Pérdida del estatus adquirido por mi profesión
- Demasiado tiempo libre
- Reducción de relaciones sociales
- Disminución de mis ingresos
- Aburrimiento por desocupación

Parte 8: Conformidad con el monto jubilatorio y otros ingresos

25. ¿Está usted conforme con el monto de los haberes que percibirá cuando se jubile?

.... Sí

.... No ¿Por qué?

.... Desconozco

26. Cuando se jubile, ¿puede disponer de otros ingresos además de la pensión jubilar?

.... Sí

.... Otros ingresos propios (alquileres, intereses, etc.)

.... Ayuda de familiares

.... No

Parte 9: Preparación para la jubilación

27. ¿Usted considera que es necesario una preparación previa para la jubilación?

.... Sí ¿De qué tipo?

.... Psicoeducativo

.... Formativo

.... No ¿Por qué?

Anexo 4: Escala de actitudes hacia la jubilación tipo Thurstone

A continuación, se presenta una serie de frases referidas a la jubilación. Usted deberá marcar solamente aquellas con las que está TOTALMENTE DE ACUERDO.

- 1.- La jubilación permite llevar a cabo muchos proyectos que uno había postergado por las exigencias del trabajo. _____
- 2.- El tiempo libre que se obtiene con la jubilación es vivido como tiempo vacío y sin esperanza. _____
- 3.- La jubilación permite poder dedicar más tiempo a los seres queridos. _____
- 4.- La gente sólo debería jubilarse cuando no puede trabajar más, porque está enferma. _____
- 5.- A pesar que al jubilarse uno siente que ya ha cumplido con sus obligaciones laborales en la vida, no deja por ello de sentir una sensación de vacío. _____
- 6.- Al jubilarse uno no se aburre porque puede hacer muchas cosas que le gustan y que antes no podía hacerlas por falta de tiempo. _____
- 7.- Al jubilarse uno se convierte en una carga para la familia y la sociedad. _____
- 8.- En una situación de inseguridad laboral como la que se está viviendo, lo mejor es jubilarse. _____
- 9.- Jubilarse significa entrar en la etapa de la vejez. _____
- 10.- Al jubilarse uno se siente libre. _____
- 11.- La jubilación produce mucha angustia, desolación e incertidumbre. _____
- 12.- No creo que al jubilarse uno se sienta inútil porque ya cumplió en su vida con sus obligaciones laborales. _____
- 13.- En esta sociedad en que sólo tiene prestigio aquel que produce y consume, el jubilado se convierte en un marginado social. _____
- 14.- Al obtener la jubilación uno se siente más seguro económicamente. _____
- 15.- Dado que el trabajo es muy importante para la persona, es muy probable que la jubilación le cause serios trastornos psicológicos. _____
- 16.- Como no estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación no significa para mí una gran pérdida. _____
- 17.- El jubilado pierde autoridad dentro de su grupo familiar. _____
- 18.- Obtener la jubilación es lograr una meta largamente deseada. _____
- 19.- Al jubilarse, como en toda etapa de cambio, se pierden muchas cosas pero también se ganan otras. _____
- 20.- La jubilación no significa pérdida de contactos sociales. _____
- 21.- Con la jubilación se pierden más cosas de las que se ganan. _____
- 22.- Como estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación significa para mí una gran pérdida. _____
- 23.- Si bien al jubilarse uno pierde el contacto con los compañeros de trabajo, puede dedicar más tiempo a la familia. _____
- 24.- Resulta casi imposible que me aburra al estar jubilado porque tengo muchos hobbies e intereses. _____
- 25.- Si bien al jubilarse uno se siente más sereno, también se aburre. _____
- 26.- Al jubilarse uno deja de ser útil para la sociedad. _____
- 27.- Me gustaría o me hubiera gustado jubilarme antes de la edad reglamentaria. _____
- 28.- A pesar que al jubilarse bajan los ingresos, esto se compensa porque se suprimen gastos relacionados con el trabajo (transporte, ropa, comidas, etc.). _____
- 29.- Al jubilarse uno siente que se jubila de la vida. _____

- 30.- Al jubilarse mejoran las relaciones familiares. _____
- 31.- Con la jubilación las relaciones familiares no mejoran ni empeoran. _____
- 32.- Con la jubilación se pierden los contactos sociales porque uno se aleja de sus compañeros de trabajo. _____
- 33.- Al jubilarse uno puede llevar una vida más tranquila y serena. _____
- 34.- Si bien con la jubilación uno se libera de las obligaciones laborales, no puede hacer con su tiempo libre lo que le gustaría porque asume otras obligaciones de tipo familiar. _____
- 35.- El trabajo es lo único que da sentido a la vida de una persona. _____
- 36.- Si bien al jubilarse uno dispone de tiempo libre para hacer lo que desea, no cuenta con el suficiente dinero para ello. _____
- 37.- Al jubilarse uno se aburre porque no sabe qué hacer con tanto tiempo libre. _____
- 38.- La jubilación es sinónimo de pobreza. _____
- 39.- A pesar que al jubilarse uno deja de realizar un trabajo útil y remunerado, uno puede sentirse bien ayudando a los familiares y amigos en la realización de trámites, arreglos en la casa, yendo a buscar a los nietos al colegio, etc. _____
- 40.- No quisiera tener que jubilarme nunca. _____