



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**LA ACTITUD DE LOS EMPLEADOS PRÓXIMOS A JUBILARSE DE UNA
INSTITUCIÓN ADSCRITA A LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO
CARABOBO FRENTE AL RETIRO LABORAL DURANTE EL AÑO 2013**

Autoras:
Campos, Rosiree
Galíndez, Eluz
Rodríguez, Priscila

Bárbula, Mayo de 2013.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**LA ACTITUD DE LOS EMPLEADOS PRÓXIMOS A JUBILARSE DE UNA
INSTITUCIÓN ADSCRITA A LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO
CARABOBO FRENTE AL RETIRO LABORAL DURANTE EL AÑO 2013**

Autoras:
Campos, Rosiree
Galíndez, Eluz
Rodríguez, Priscila

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciado en
Relaciones Industriales

Bárbula, Mayo de 2013



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



Veredicto

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **“LA ACTITUD DE LOS EMPLEADOS PRÓXIMOS A JUBILARSE DE UNA INSTITUCIÓN ADSCRITA A LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO CARABOBO FRENTE AL RETIRO LABORAL DURANTE EL AÑO 2013”**, presentado por: Campos, Rosiree, cédula de Identidad 17.553.429, Galíndez, Eluz, cédula de Identidad 19.480.353, Rodríguez, Priscila, cédula de Identidad 16.399.212, para optar al Título de: Licenciada en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

DEDICATORIA

A mi Dios por darme la vida, salud, fortaleza, sabiduría, una familia hermosa, permitirme culminar una de mis metas.

A mi Madre y mi Padre por darme todo el amor, apoyo moral, dedicación y estar ahí en todo momento, dándome todo lo que necesito.

A mi esposo Carlos por el apoyo, dedicación y estar conmigo incondicionalmente, mis suegros por su gran apoyo.

A mis Hermanos que forman parte de esta meta, darme el apoyo cuando más lo necesito.

A mi amiga Marlene por el apoyo, conocimiento, aporte Institucional a nuestra investigación.

A mis Hermanas de tesis Priscila y Eluz, con la tesis aprendimos a reconocer, corregir errores, ser mejores y estar unidas.

A mis compañeras de trabajo Rosalinda, Jahacsai y María Luisa por el aporte institucional.

A mis profesores por la enseñanza día a día, por transmitirme sus conocimientos, experiencias, Dios los Bendiga les de mucha salud y sabiduría para que sigan con la gran misión de enseñar.

Campos Rosiree

DEDICATORIA

Le Dedico mi trabajo de grado a Dios primeramente por darme la vida, por permitirme ser una mujer de bien y darme el privilegio de formarme en esta casa de estudios “Universidad de Carabobo”.

A mis Padres y Hermanas por ser la bendición más grande que me regaló el Señor, una familia muy unida y con valores que sirvieron de base para mi educación, fueron mi gran apoyo y mi guía en este recorrido esos seres que me llevaron por el camino del bien y me dieron todas las herramientas necesarias para perseguir mis sueños y metas, entre ellos formarme como profesional para tener un mejor futuro.

A mis sobrinos esas personitas que me llenan la vida de alegrías con cada travesura y ocurrencias que son parte de esa fuerza que te inspira cada día a ser su mejor ejemplo.

A mi esposo quien fue un gran apoyo durante el transcurso de la carrera, esa palmadita que necesitas para animarte a continuar a pesar de los obstáculos, cuando me faltaba poco para alcanzar la tan esperada meta; quien se llenó de paciencia, tolerancia cuando no tuve tiempo para él y me supo esperar hasta culminar mi profesión.

A los profesores de la Escuela de Relaciones Industriales quienes sin esperar nada a cambio depositaron en los que estamos egresando de esta casa de estudio sus mejores aprendizajes y conocimientos para formarnos como Licenciados en RI (Gerentes del Talento Humano).

A mis compañeras de Tesis Rosiree y Priscila quienes son parte fundamental de esta experiencia y a la vez del éxito profesional, Gracias

señor por esta bendición, por tener la dicha de contar con el apoyo de ellas. Siempre unidas, mantuvimos buena comunicación, trabajo en equipo para lograr el objetivo en común graduarnos.

A la Profesora Leyda Colombo quien fue nuestra guía para el anteproyecto, quien nos encaminó para alcanzar el éxito. Los Profesores Héctor Martínez, María Rodríguez, Elibeth Estrada, Marcos Villano quienes fueron parte de este logro, la Tutora Elieth Diez, quien nos orientó durante el desarrollo del Trabajo de Grado, gracias por el apoyo, dedicación y constancia, por la intención de que nuestro trabajo sea uno de los mejores, en nombre de mis compañeras agradecidas de corazón por contar con un talento como el suyo.

Galíndez Eluz

DEDICATORIA

A mi Padre Celestial, pues estoy completamente segura que nada de lo que hoy soy y he logrado lo hubiese hecho si no fuera por todo su infinito amor, su gracia y bendición, que me han privilegiado con esta oportunidad tan bella de lograr mi carrera universitaria. Sin duda alguna tuya es mi gloria y agradecimiento eterno, pues pusiste oportunamente en mi camino a todos esos ángeles, que de una u otra forma han contribuido para lograr tan anhelada meta.

Entre esos ángeles, mis 5 bellas hermanas Jexsowen, Jenoe, Jonan, Jeska y Gelinotte, pilares fundamentales en mi vida, a ellas les regalo este esfuerzo, para que puedan materializar en mí las oportunidades que no pudieron tener y que no descansaron hasta verme alcanzar. Incluyendo a mis 19 sobrinos y mis cuñados Levis, Edwin y Alexander.

A mis ángeles y al mismo tiempo musas, que son mi Hijo Santiago, desde que llegaste a mi vida me sentí obligada a tratar de ser tu mejor ejemplo, y sé que ésta es una manera de lograrlo; y a mi amado compañero de vida Cesar, tu apoyo moral, sentimental y económico fue fundamental para lograr esta meta.

A mis Padres, que me trajeron al mundo y gracias a eso hoy puedo disfrutar de tan preciada alegría.

A mis ángeles amigas de la Universidad Rebeca, Rosbely Carolina, Carines y Rosa, pues me enseñaron a estudiar y a darle valor a mis estudios, las mejores compañeras del mundo.

A todos esos ángeles que fueron mis profesores y la mejor Casa de estudio mi siempre Universidad de Carabobo, mi vida está marcada en un antes y un después de pasar por estas aulas, sin duda puede a través de ustedes pude optar a ser un mejor ser humano y una profesional. vii

A mis angelitas Rosiree y Eluz, que tanto me han soportado, pero que han sido mis más fieles compañeras, estoy segura de que dios nos juntó para hacer un gran trabajo y gracias a él hoy lo estamos logrando.

A la institución donde pudimos realizar el trabajo de investigación, pues tuvieron las mayor disposición, amabilidad y colaboración para con nosotros.

Gracias por todas estas personas Padre Santo, a través de ellas experimente tu presencia en mi vida.

Rodríguez Priscila

AGRADECIMIENTOS

Dad gracias en todo, porque esta es la voluntad de Dios para con vosotros en Cristo Jesús. I Tesalonicenses 5:18.

A Dios todo poderoso, que en todo momento nos acompañó, iluminó, sustentó, y nos llenó de sabiduría e inteligencia para lograr culminar este trabajo especial de grado.

A nuestras hermosas familias, que fueron pieza clave y apoyo fundamental para llenarnos de fortaleza, en especial a la Sra. Luz María Reina, Luzmel Campos, nuestros esposos Carlos Gonzales, Carlos Alcalá, Cesar Herrera y el hijo de Priscila, Santiago Herrera.

A nuestra maravillosa casa de estudio que nos otorgó la oportunidad de formarnos, a través de profesores altamente calificados y con amplio sentido de la responsabilidad y la ética profesional.

A la Prof. Leyda Colombo, Prof. María Rodríguez, Prof. Héctor Martínez, Prof. Elibeth Estrada, Prof. Marcos Villano y a nuestra tutora Prof. Elieth Diez, principales colaboradores que nos dieron la orientación para lograr la investigación.

A la institución donde aplicamos la investigación y a todos los empleados que muy amablemente nos atendieron y tuvieron la mejor disposición para proporcionarnos la información que necesitábamos.

A nuestro gran amigo Nelson que sin querer contribuyó significativamente al inicio de esta investigación.

Rosiree Campos, Eluz Galíndez y Priscila Rodríguez



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**ACTITUD DE LOS EMPLEADOS PRÓXIMOS A JUBILARSE DE UNA
INSTITUCIÓN ADSCRITA A LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO CARABOBO
FRENTE AL RETIRO LABORAL DURANTE EL AÑO 2013.**

Autoras: Campos, Rosiree, Galíndez, Eluz y Rodríguez, Priscila
Tutora: Lcda. Elieth Diez
Fecha: Mayo, 2013

RESUMEN

La presente investigación estuvo dirigida a analizar la actitud de los empleados próximos a jubilarse de una Institución adscrita a la Gobernación del Estado Carabobo frente al retiro laboral durante el año 2013. Para lograr el objetivo principal analizar la actitud de los empleados próximos a jubilarse de una Institución adscrita a la Gobernación del Estado Carabobo frente al retiro laboral durante el año 2013, se establecieron tres objetivos específicos, en donde se determinó la información, se estableció la valoración emocional y se describió el comportamiento que manifiestan los empleados próximos a jubilarse frente a la desvinculación laboral de la Institución objeto de estudio. La investigación se orientó hacia un diseño de campo con tendencia a un estudio descriptivo, la población estuvo definida por 40 personas de diversos departamentos. Se aplicó un cuestionario estructurado por 35 enunciados que permitieron obtener los resultados, que fueron analizados y tabulados, concluyendo que la actitud hacia el retiro fue positiva, debido a que desean jubilarse, ya que la desvinculación representó para ellos una meta esperada, como respuesta a los años de servicio, que les permitirá asumir nuevos roles, realizar actividades que antes no podían por estar dedicados al trabajo, que podrán brindar más tiempo a sus seres queridos y que además les gustaría participar en un programa orientado a la preparación frente al retiro. Pero se ven afectados por factores relevantes, como el carente apoyo social y económico por parte de familiares y amigos, que les lleva a considerar, que el jubilado constituye una carga para la sociedad y que el retiro laboral como etapa, se encuentra lleno de incertidumbre, debido a que no tienen la garantía de contar con calidad de vida para afrontar adecuadamente dicha etapa. Por lo tanto en la medida en que los trabajadores logren adecuar los mencionados factores, mejor será su adaptación ante la desvinculación laboral.

Palabras Claves: Actitud, Retiro laboral, Trabajo, Preparación, Adaptación.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL SCIENCES
SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONS
CAMPUS BÁRBULA**



**ATTITUDE OF EMPLOYEES NEARING RETIREMENT OF AN
INSTITUTION ATTACHED TO THE STATE GOVERNMENT CARABOBO
RETIREMENT FROM WORK DURING THE YEAR 2013.**

Author: Campos, Rosiree, Galíndez, Eluz y Rodríguez, Priscila

Tutora: Lcda. Elieth Diez

Fecha: Mayo, 2013

BRIEF

Key Words: The present study was aimed at analyzing the attitude of employees nearing retirement of an institution attached to the Carabobo State Government against the labor retirement in 2013. To achieve the main objective to analyze the attitude of employees nearing retirement of an institution attached to the Carabobo State Government against the labor retirement in 2013, three specific objectives were established, where they found the information, was established valuation emotional and behavior described that show employees nearing retirement face the termination of employment of the institution under study. The research design was oriented toward a field with a descriptive trend, the population was defined by 40 people from various departments. A structured questionnaire was applied for 35 statements, we have obtained the results, which were analyzed and tabulated, concluding that the attitude toward retirement was positive, because they want to retire, and that the decoupling represented for them an expected goal, in response to years of service, allowing them to take on new roles, activities that were previously unable to be dedicated to work, which may provide more time with their loved ones and also would like to participate in a program to retirement preparedness. But are affected by relevant factors, such as lacking social and economic support from family and friends, which leads them to consider the retiree is a burden to society and the labor retirement as a stage, is full of uncertainty because they do not have the guarantee of quality of life have to deal adequately with that stage. So to the extent that workers can adapt the above factors, the better to adapt to the termination of employment.

Keywords: Attitude, labor Retirement, Work Preparation, Adaptation.

ÍNDICE GENERAL

| | Pág. |
|---|-------------|
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimientos | ix |
| Resumen | x |
| Índice de Cuadros | xiii |
| Índice de Figuras | xiv |
| Lista de Anexos | xv |
| Introducción | 16 |
| | |
| CAPÍTULO I | |
| EL PROBLEMA | |
| | |
| Planteamiento del problema | 18 |
| Objetivos de la investigación | 24 |
| Justificación de la investigación | 24 |
| | |
| CAPÍTULO II | |
| MARCO TEÓRICO REFERENCIAL | |
| | |
| Antecedentes | 28 |
| Bases teóricas | 39 |
| Bases Legales | 91 |
| Definición de Términos Básicos | 102 |
| | |
| CAPÍTULO III | |
| MARCO METODOLÓGICO | |
| | |
| Naturaleza de la Investigación | 104 |
| Técnicas e Instrumentos de recolección de información | 106 |
| Validez y Confiabilidad de los resultados | 108 |
| Población y Muestra | 109 |
| Estrategia Metodológica | 113 |
| | |
| CAPÍTULO IV | |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS | |
| | |
| Análisis e interpretación de los Resultados | 117 |
| | |
| CONCLUSIONES | 142 |
| LISTA DE REFERENCIAS | 147 |

ÍNDICE DE CUADROS/ TABLAS

| CUADRO No. | Pág. |
|--|-------------|
| 1. Cuadro Técnico Metodológico. | 114 |
| TABLA No. | |
| 1. Datos personales, grado de instrucción y de años de servicios de cada uno de los sujetos. | 118 |
| 2. Dimensión: Información sobre la Jubilación. | 120 |
| 3. Dimensión: Valoración Emocional sobre la jubilación. | 125 |
| 4. Dimensión: El comportamiento sobre la jubilación. | 129 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS/ FIGURAS

| FIGURA No. | Pág. |
|-------------------|-------------|
| 1. Figura 1 | 134 |

LISTA DE ANEXOS

| ANEXO | Pág. |
|--|-------------|
| A. Validación | 152 |
| B. Validez y Confiabilidad del Instrumento | 156 |
| C. Instrumento | 159 |
| D. Matriz de repuestas de los encuestados | 163 |

INTRODUCCIÓN

La jubilación en Venezuela ocurre para las mujeres a los cincuenta y cinco (55) años, y para los hombres a los sesenta (60). Esto es según el sistema de seguridad social, pero dependiendo de cada organización, la jubilación se norma por las directrices internas o por la contratación colectiva.

En el caso de los empleados de empresas e instituciones públicas, el régimen de jubilaciones está claramente definido en el marco legal. A pesar de lo anterior, las leyes no toman en cuenta los aspectos psicológicos y sociales que involucra este proceso vital.

La jubilación, más que el retiro del trabajo representa para las personas un cambio de vida, un rompimiento de hábitos ocupacionales que tiene repercusiones hacia lo interno de las mismas, y hacia el entorno familiar y social de las personas objeto de jubilación. Son muy pocas las organizaciones en el mundo y en especial en Venezuela que preparan a sus trabajadores para enfrentarse a este nuevo período vital; por tal motivo surge la presente investigación que tiene como objetivo general Analizar la actitud de los empleados próximos a jubilarse de una institución adscrita a la Gobernación del Estado Carabobo frente al retiro laboral durante el año 2013.

Mediante este trabajo se pretendió estudiar desde el paradigma cuantitativo y cualitativo los aspectos relacionados con la actitud y los factores que intervienen en la percepción que tienen los empleados sobre la jubilación de la mencionada Institución, haciendo énfasis en los aspectos psicológicos y sociales inherentes a este proceso.

En el Capítulo I, denominado: “El Problema”, se plantea la problemática de investigación a estudiar, los objetivos del estudio propuesto, así como la justificación donde se incluye la importancia y los aportes de la investigación.

En el Capítulo II: “Marco Teórico Referencial”, se exponen los estudios previos en la misma línea de esta investigación, en función de conocer los avances logrados en esta materia; además se describen los diferentes enfoques teóricos a partir de bibliografías y de otras investigaciones de la jubilación, la preparación para la misma y los factores relacionados, se establecen las bases legales que corresponden a la investigación, y como orientación al lector se incluye una lista de términos básicos relacionados con la investigación.

En el Capítulo III: “Marco Metodológico”, se desarrollaron los aspectos relativos al tipo de estudio, el enfoque paradigmático, los encuestados que aportaron la información para desarrollar el trabajo, las técnicas de recolección de información, la validez y confiabilidad de los resultados de la investigación y se incluye el Cuadro Técnico Metodológico, como estrategia utilizada para la operacionalización de los objetivos.

En el Capítulo IV: “Análisis y Presentación de Resultados”, se refleja la información obtenida a través de las encuestas realizadas y los hallazgos más relevantes de la investigación en la conclusión.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

En esta era globalizada las organizaciones constituyen auténticos seres vivos, debido a que el progresivo crecimiento conlleva a una mayor complejidad de los recursos que necesitan para operar. Uno de estos principales recursos que marcan la diferencia y que constituyen la competitividad de las organizaciones, son las personas que hacen parte de esta y que por medio de sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes logran llevar a cabo los objetivos de la empresa. De acuerdo con esto según Chiavenato (2002):

El contexto de la administración de recursos humanos (RH) lo conforman las personas y las organizaciones. Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquel para su subsistencia y éxito personal. Separar la existencia de las personas de su trabajo es muy difícil, por no decir casi imposible, dada la importancia o el efecto que este tiene para ellas. De modo que las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. La posibilidad de crecer en la vida y de tener éxito depende de que se crezca dentro de las organizaciones. (pág.4).

Es por esto que en la actualidad se contempla el término de gestión del capital humano para denotar al hombre en el trabajo; este término ha surgido

con la intención de dar una transformación ascendente de la concepción de las personas al trabajar, es decir, dejando de considerarlo como un recurso más, sino como un activo real de la organización que debe ser mantenido y cuidado, sobre todo en el período activo del trabajador, no siendo así cuando la persona egresa de la organización, pues al existir desvinculación el patrono no está obligado por ley a continuar dicho mantenimiento de los trabajadores.

Para el caso de Venezuela la realidad que se menciona anteriormente es la misma en materia de jubilados, ya que la desvinculación laboral constituye un proceso netamente administrativo, donde no se concibe a la jubilación como un proceso por el cual el hombre se hace susceptible a esta situación, donde sus reacciones no son predecibles y que cuando se habla de retiro laboral, se debe tener en cuenta el contexto legal e institucional que rige este proceso, dentro y fuera de la administración pública, tomando en cuenta que, de acuerdo a lo señalado por Carmona y otros (2008):

La jubilación es entendida como un cese ocupacional, relacionados con la edad y con los años de servicio en una institución, momento a partir del cual el adulto mayor asume un nuevo rol conservando un vínculo monetario con la institución (pensión). (pág.102).

A lo que cabe destacar, que ésta relación no solo debe ser de orden monetario y que es necesario resaltar la trascendencia del contexto subjetivo no previsto en la ley y el impacto que tiene el retiro laboral para toda persona que allá dedicado su vida al trabajo, entendiendo que según menciona Guevara (2011):

Existen distintos tipos de egreso clasificados en la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), entre los

cuales destacan los voluntarios y los involuntarios. En esta oportunidad interesa resaltar el egreso por jubilación, el cual se entiende como el acto administrativo por cual un trabajador activo, ya sea por voluntad propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, esta condición es entendida por algunos como sinónimo de " no productivo", de falta de actividad. (pág. 10)

Los egresados de una Institución pública, ya sea por voluntad propia o ajena, pasan a una situación de inactividad laboral, esta condición es entendida por algunos como sinónimo de " no productivo", de falta de actividad, es un cambio que es realizado administrativamente de la siguiente manera, según Salvatierra (2011):

Este cambio de estatus del trabajador se realiza en las instituciones públicas con aplicación de los procedimientos previstos en la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios y Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios (2010), los cuales permiten validar o no la jubilación de un trabajador considerando edades y tiempo de servicios, o a través de reglamentos internos de las instituciones y lo previsto en las convenciones colectivas. Desde este punto de vista la jubilación solo se cumple como un proceso administrativo normado, dejando a un lado los efectos que en las personas, la sociedad y la institución puede causar este cambio de estatus del trabajador. (pág.86).

A esta situación se le suma que la jubilación constituye un proceso, que es asumido distintamente de una persona a otra y que depende de muchos factores que intervienen para que cada individuo pueda tener una concepción de dicha situación, a lo que Velázquez (1999) atribuye que:

Ello es debido a que las personas somos diferentes y al contexto que envuelve al período de jubilación. De allí a que no pueda extrañarnos que mientras unos perciben la jubilación desde una perspectiva negativa: una reducción de salario, la necesidad de adaptarse a un nuevo rol, la pérdida de contactos sociales, otros la vivencia positivamente como: una mayor libertad, estar abierto a otras opciones no realizadas antes, seguir aprendiendo, viajar.

No obstante aunque hay diferencias en las formas de percibir la jubilación, la mayoría de los autores cuando hablan sobre esta tratan el impacto que este acontecimiento tiene en la vida de las personas y que suelen afectar de una u otra manera a una serie de aspectos importantes para los implicados(as). (pág.173).

Como resultado, si las actitudes hacia la jubilación por parte de los empleados va a depender factores que se relacionan para la manifestación de la mismas, tentativamente se puede definir dichas actitudes como una organización aprendida 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, causa que modifica la estructura de funciones, de hábitos, de la organización de su vida diaria y repercute intensamente sobre el sentido de eficacia y de competencia personales, por lo tanto es importante tomar en cuenta, estudiar y considerar a los trabajadores como activos importantes que cumplirán su etapa en la empresa y en el futuro serán jubilados y pensionados.

En consecuencia, esta investigación centró su interés en analizar la actitud de los empleados próximos a jubilarse en una institución adscrita a la Gobernación Del Estado Carabobo frente al retiro laboral durante el año 2013, que permitió responder a la información suministrada por el

Departamento de Recursos Humanos, que se orientó en una preocupación por tener un alto índice de empleados próximos a jubilarse, que en su mayoría demostraron una cierta actitud negativa a la llegada de la jubilación, sustentada en la incertidumbre que les genera la reducción del factor económico cuando se llega a esta etapa y por la vinculación del retiro laboral con la vejez y el deterioro de la salud.

Todo esto constituye un sin fin de suposiciones, mitos y prejuicios que el hombre como ser social adquiere, los cuales agudizan los aspectos subjetivos de manera positiva o no, con el factor vejez, puesto que la jubilación es una condición legalmente ligada a una edad específica, que bien puede predisponer a los empleados en cuanto a sus conceptos, afecciones y comportamiento con relación a la jubilación como proceso y que obliga a asumir un nuevo rol, que nace desde el comienzo de la misma vida laboral y que bien puede ser planificado con tiempo para organizar futuros años de vida, en especial aquellos que continúan luego del retiro laboral, pero que lamentablemente dichos empleados no se han preparado para asumir.

En la actualidad esta Institución adscrita a la Gobernación del Estado Carabobo, cuenta con un personal próximo a jubilarse de 40 empleados, y no se encuentra legalmente comprometida a ofrecer programas de formación a los mismos, pero si considera, que como ente público está obligado por ley a jubilar a sus empleados, bien vale la pena dar origen a investigaciones como estas, que busquen ofrecer una mejor calidad de vida, no solo a los empleados que conforman esta institución, si no a los que hacen vida en todas aquellas instituciones públicas, que se invitan a considerar la importancia de dicha temática para este sector.

A manera de conceptualizar aquellas variables que inciden en el origen de la percepción que se tiene del momento de tener que jubilarse y cómo esto influye en las actitudes que los trabajadores muestran ante dicho proceso, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la actitud de los empleados próximos a jubilarse de una Institución adscrita a la Gobernación de Estado Carabobo frente al retiro laboral?

¿Cuál es la información que manejan los empleados próximos a jubilarse con relación al retiro laboral?

¿Cómo incide la valoración emocional de los empleados próximos a jubilarse en la manifestación de sus actitudes con respecto al retiro laboral?

¿Cuál es el comportamiento que manifiestan de los empleados próximos a jubilarse con relación al retiro laboral?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la actitud de los empleados próximos a jubilarse de una Institución adscrita a la Gobernación del Estado Carabobo frente al retiro laboral durante el año 2013.

Objetivos Específicos

- Determinar la información que manejan los empleados próximos a jubilarse con relación al retiro laboral.
- Establecer la valoración emocional que poseen los empleados próximos a jubilarse con respecto al retiro laboral.
- Describir el comportamiento que manifiestan los empleados próximos a jubilarse con relación al retiro laboral.

Justificación de la Investigación

La siguiente investigación significó un aporte en cuanto a la psicología organizacional, debido que la mayoría de las personas pasan gran parte de su vida laborando y que sus metas y objetivos se desarrollan al mismo tiempo en que la organización se desarrolla, por lo tanto no es fácil asimilar a que en algún momento todas las personas llegaran a ser jubilados y requieren ayuda u orientación a la hora de afrontar dicho proceso, teniendo en cuenta que esto afectara su vida. Es por esto que surgió el propósito de

conocer cuál es la actitud que los empleados asumen frente a la jubilación, para así determinar cómo estas repercuten en su calidad de vida.

Este análisis se realizó a través de una escala tipo Likert, que permitió elaborar y aplicar un instrumento que estudió los diversos factores que intervienen en la manifestación de las actitudes de los empleados que están próximos a jubilarse, y cuya información dio un punto de partida para la creación y diseño de incentivos, planes o programas que otras empresas pueden utilizar para enfocar la atención a las necesidades de sus empleados, resaltando la importancia que debe tener para toda organización conocer dichas necesidades, indiferentemente de que sus empleados estén dentro o fuera de la organización. Tomando en consideración, que es una realidad que va mucho más allá de la existencia de un marco regulatorio que coaccione para hacer cumplimiento de la normativa establecida, sino que bien puede tomarse como una forma de hacer responsabilidad social.

Al mismo tiempo por medio de estos programas, las empresas o instituciones asumen nuevos retos que contribuyen a la calidad vida de sus empleados próximos a jubilarse y da paso a la creación de futuros planes de sustitución estratégica de cargos, que permita el mantenimiento de la estructura con el personal óptimo.

La presente investigación constituyó un aporte apto para los lectores que acudan en búsquedas de referentes, antecedentes o fuentes para futuras investigaciones dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, ya que proporciona información concerniente a las actitud de los empleados frente a la jubilación, tema que además ha sido poco abordado dentro de la facultad y que contribuye no solo a que surja el interés en los futuros

Licenciados en Relaciones Industriales, para que desarrollen estudios en materia de jubilados sino en el enriquecimiento de los conocimientos en lo que se refiere a las actitudes presentes en los empleados próximos a jubilarse frente al retiro laboral, y que sea fundamento de estudio para mejoras en la calidad de vida de los empleados de otras organizaciones.

Entre otros de los aportes, se encuentra el estudio de fenómenos relacionados a la jubilación que el licenciado de relaciones industriales deberá abordar en el ejercicio profesional, el instrumento de recolección de información, especialmente porque es el primero en elaborarse en la facultad para analizar actitudes frente a la jubilación y que da lugar para que esta temática pueda ser llevada al sector privado, buscando plantear el derecho a la jubilación para los empleados de dicho sector, que indudablemente por no contar con este beneficio, tienen mayores posibilidades de vivir una difícil adecuación al retiro laboral.

Además, sirvió de conocimiento para las autoras de esta investigación y forma una contribución en la culminación de la carrera de Relaciones Industriales, aumentando la capacidad intelectual en un marco ético perfectamente definido y que a su vez admita aplicar todos los conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias de aprendizaje, que ratifican las capacidades adquiridas en esta casa de estudio, donde se forma al estudiante cómo un hacen agente de cambio, capaz de administrar y mantener eficaz y eficientemente los recursos de las organizaciones e instituciones, con énfasis en el desarrollo del recurso humano sin discriminación alguna.

Por último, la investigación sirvió como un punto de partida para hacer

acotaciones al Estado en materia del marco regulatorio, para que formulen leyes que estén orientadas hacia la protección y mejoras laborales al empleado próximo a jubilarse, en materia de beneficios al momento de ser jubilados, que garanticen una mejor actitud de los empleados frente a la jubilación y a muchas otras materias que son interesantes desarrollar para empleado público.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes

Con la intención de desarrollar la investigación, se recurrió al uso de ciertas investigaciones internacionales, nacionales y de textos, que guardan vinculación con el objeto de estudio y a lo que Tamayo y Tamayo (1994), citado por Hurtado y Toro (2000:34), califican como “una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado”. Por lo tanto, se describen a continuación:

De las investigaciones en el ámbito internacional se destacó la realizada por Madrid y Garcés (2000), titulada ***“La Preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mayor ajuste emocional al final del desempeño laboral”***, publicado en la Universidad de Murcia – España. Los autores presentan una revisión sobre los diferentes aspectos psicológicos y sociales que están asociados a la jubilación. En primer lugar, describen los factores que están en el origen de las percepciones que sobre la jubilación presenta el trabajador, así como las consecuencias negativas de carácter psicológico que se pueden apreciar en las personas que no se adaptan bien al retiro.

Los autores hacen hincapié en aquellos factores que se han considerado como los más relevantes para evaluar y comprender la conceptualización global del hecho de la jubilación. Una de las preocupaciones de los autores era poder conceptualizar aquellas variables que de una u otra forma inciden

en el origen de la percepción que se tiene del momento de tener que jubilarse y, consecuentemente, en las actitudes que los trabajadores muestran. Las variables más significativas indicadas por los autores son las siguientes:

Sexo

Se destaca la variable sexo como factor importante en la forma de conceptualizar el retiro. Se concluye al respecto que las mujeres están en desventaja en sus oportunidades para obtener una pensión, ya que ellas tienen más discontinuidad en sus trabajos como resultado de las responsabilidades en casa que culturalmente se les ha asignado. Madrid y Garcés concluyen en su estudio que la razón por la que las mujeres presentan déficit en su preparación a la jubilación está en parte relacionada con los roles tradicionales de la mujer en la sociedad, roles que enfatizan inferioridad, dependencia y pasividad.

Vida marital

Estar casado es un apoyo suficientemente importante para conllevar mejor el tránsito a la jubilación y la jubilación misma. Los autores hacen referencia a estudios realizados por otros investigadores para llegar a esa conclusión. Mouser (1985), citado por Madrid y Garcés, confirma que las personas casadas (fundamentalmente hombres) suelen tener tras la jubilación, una mayor satisfacción moral y vital, mejor salud física y psicológica, y mayor apoyo social. Otro aspecto es compartir con la pareja actividades de ocio.

Categoría y factores laborales

Con respecto al tipo de categoría laboral, Henkes (1994), citado por Madrid y Garcés, observó como las razones positivas para la jubilación anticipada (disfrutar de actividades, más libertad y relacionarse más con la pareja) se correspondía con aquellos trabajadores en ocupaciones más altas, mayor nivel educativo, funcionarios o personal del sector servicios. Las razones para la jubilación anticipada (trabajar durante un tiempo suficiente y por eso jubilarse y hacerlo porque mucha gente lo hace), y las razones negativas (salud, el trabajo es muy estresante, o conflictos con los compañeros) se hallaron en profesiones con niveles inferiores y con menor formación.

Apoyo social

El apoyo que el trabajador reciba por parte de las personas relevantes que le rodean (familiares y amigos, básicamente), incidirá en el mejor ajuste ante la nueva situación. Hornstein (1985), citan Madrid y Garcés, afirma que en los meses siguientes a la jubilación los individuos se ven forzados a construir un nuevo sentido de identidad como jubilados y dependiendo del grado de apoyo percibido la construcción de su nueva identidad se realizará con mayor o menor facilidad.

Ingresos económicos

Hombres y mujeres que tienen unos ingresos adecuados, buena salud, residen en un medio agradable y tienen acceso a un buen sistema de apoyo social son más favorables a estar satisfechos con la jubilación, que aquellos

que no poseen los anteriores factores.

Salud general

Según los autores la salud de los individuos antes y después del retiro estaba fuertemente relacionada con su comportamiento y estilo de vida anterior. A la edad de la jubilación, la buena o mala salud no fue un resultado de la situación concreta o cambios en ella, por el contrario, era el resultado del comportamiento físico y psicosocial experimentado a lo largo de la vida.

Planificación

Cuando los trabajadores han planificado su jubilación y las actividades posteriores que les gustaría realizar el ajuste es muy positivo. Los autores citados anteriormente por Madrid y Garcés (2000), concretamente encontraron que son aquellos con mayores niveles de educación, más ingresos y con mayor posición profesional quienes planifican mejor su retiro y, consecuentemente, los que presentan mejores ajustes.

Nivel educativo

Esta variable juega un importante papel en la predicción del posterior ajuste a la jubilación (siempre en conjunción con las anteriores variables). Parece que a mayor nivel educativo mejor ajuste, quizás debido a que también son los que mejor planifican esta nueva situación vital.

Variables de personalidad

Indican Madrid y Garcés (2000) que las características de personalidad no han sido muy estudiadas en el ámbito de la jubilación. Al respecto, explican que los sujetos neuróticos son más propensos a experimentar emociones negativas y comportamientos no adaptativos ante la jubilación. Por su parte, los individuos extrovertidos son más felices con el nuevo estadio de la vida, ya que las características propias de la extroversión hacen que los jubilados permanezcan activos, socialmente comprometidos y posean un gran control en el trato diario con personas e instituciones. Las cualidades personales positivas como mayores niveles de autoestima y menores relaciones de estrés ante cambios en la vida, determinan mayor satisfacción vital y un mejor funcionamiento psicológico en la jubilación.

Otro de los elementos que se destaca en el estudio realizado por Madrid y Garcés (2000) se refiere a las consecuencias negativas de carácter psicológico que se pueden apreciar en las personas que no se adaptan bien al retiro. Ellos hacen referencia a las consecuencias directas de tipo psicológico del retiro laboral que se pueden observar cuando la persona se jubila. En atención al estudio realizado por Bossé (1991) citado por Madrid y Garcés (2000), los autores concluyen que la jubilación será un evento estresante para quienes el retiro tiene implicaciones negativas. Es decir, para los que son forzados al retiro involuntariamente, por razones de salud, de la empresa, o para quienes experimentan que la salud o que los ingresos económicos disminuyen después de la jubilación.

Sobre la base de los estudios realizados Madrid y Garcés (2000) exponen la importancia de establecer líneas de investigación sobre la jubilación; las

cuales partan de la propia definición de jubilación, la cual a su juicio, es muy compleja. Ellos señalan que los investigadores pueden situarse en distintos planos para definir este momento (social, psicológico, económico, entre otros); en tal sentido, afirman que una de las necesidades de la investigación del retiro es el desarrollo de definiciones respecto a diferentes tipos de jubilación, para así poder investigar los diferentes factores predictivos para cada tipo de jubilación. Una única definición de jubilación probablemente dará una visión estática y llevará a conclusiones erróneas e, incluso, contradictorias en las investigaciones.

De igual forma exponen los autores, la importancia de que las futuras líneas de investigación se preocupen por encontrar modelos teóricos propios que logren explicar los factores asociados a la jubilación ya que los modelos teóricos que se han ofrecido para explicar los diferentes hechos asociados a la misma proceden del estudio del comportamiento en general. Al respecto, Madrid y Garcés (2000) indican que dos de esos modelos más referidos se han adaptado para explicar el fenómeno de la jubilación. Ellos se refieren a la teoría de la crisis (Friedman y Havighurst, 1954), y a la teoría de la continuidad (Atchley, 1971).

La primera teoría sostiene que el rol ocupacional es visto como la mayor fuente de cultura y reconocimiento social, por lo tanto, el retiro, y la subsecuente pérdida de ese rol ocupacional, se experimentará como una etapa final, sin interés por nada. La segunda teoría expone que el jubilado destaca su identidad personal a través de la expansión y comportamientos relacionados con otros roles de su vida cuando deja de estar en el contexto laboral. Desde esta perspectiva el jubilado acepta bien su retiro, pasa a tener un rol socialmente reconocido, entre otras consecuencias. Sin menospreciar

teorías como las citadas, dicen Madrid y Garcés (2000), sería conveniente que futuras líneas de investigación se centraran en encontrar modelos teóricos propios que intentaran explicar los factores asociados a la jubilación.

Se destaca el estudio realizado por Letelier y Sannino (2004), el cual tiene como título: “**Estudio sobre las relaciones existentes entre el significado atribuido a la jubilación y el perfil de personalidad en sujetos pre-jubilados**” Universidad de Chile, Facultad de Ciencias sociales, para optar al título de Psicólogos, cuyo objetivo general fue el de identificar a partir de una muestra de sujetos pre-jubilados las potenciales relaciones existentes entre el significado que atribuyen a su jubilación y el perfil de personalidad de cada uno de ellos, con las posibles implicaciones que estos vínculos suponen para su calidad de vida futura. Estudio tipo descriptivo.

El presente trabajo, estudió la situación de jubilación y las variables que influyen en la percepción de ésta por parte de una muestra de personas en edad de pre- jubilación, con el fin de proponer estrategias que permitan elevar la calidad de vida de las personas mayores. Los datos obtenidos en este trabajo, a pesar de sus limitaciones, permiten apreciar que los resultados se encuentran en la dirección sugerida por las hipótesis de trabajo. Parece apoyarse la propuesta que plantea que quienes aprecien la jubilación como un momento de pérdida en su ciclo vital (visualizándola como un abandono de actividades y roles muy valorados) tenderán a funcionar con mayores niveles de ansiedad, intranquilidad y abatimiento, durante el proceso de jubilación. Igualmente, estas personas se caracterizarían por tender a funcionar con mayores niveles de dureza como rasgo de su personalidad (reservadas, objetivas, prácticas, tradicionales y que no se abren a nuevos puntos de vista, personas y experiencias).

La muestra estudiada percibió mayoritariamente a la jubilación como un nuevo comienzo, vale decir, como un período de su vida que estará lleno de oportunidades y que les ofrecerá mayor libertad para realizar actividades largamente deseadas. El significado atribuido a la jubilación de descanso, de acuerdo a los resultados de este cuestionario, obtuvo menor preferencia lo cual indica que frente al cese laboral algunos de los participantes en este estudio representan esta situación como un momento de alivio tras años de duro trabajo.

Esto puede hacer pensar que una adecuada planificación pre-jubilatoria, constituye una valiosa propuesta de intervención para todo trabajador que se encuentre próximo al retiro, ya que les permite pensarse anticipadamente, con unos ingresos distintos, con una mayor disposición de tiempo libre, más lejos de los colegas de trabajo, con más tiempo para compartir con el cónyuge, entre muchos otros cambios; todo lo cual promueve una mejor adaptación y mejores niveles de calidad de vida, tanto para la persona que se jubila, como para quienes le rodean.

Representar la jubilación como un período de pérdida, caracterizado por el menoscabo de actividades y roles hasta ahora muy valorados, alcanzó baja preferencia entre los participantes del estudio, lo que lleva a que la mayoría de las personas consultadas tengan una actitud positiva ante el retiro.

Dentro de los antecedentes se destaca el trabajo de investigación que tiene como objetivo general: ***“Conocer el Significado Atribuido a la Jubilación por parte del Personal Jubilado Administrativo Adscrito a la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, Cumaná, Estado Sucre”***. El

cual fue realizado por Centeno y Cedeño” (2009), para optar al título de Licenciadas en Trabajo Social y estuvo orientado al personal Administrativo Jubilado de la Universidad, bajo el título Significado Atribuido a la Jubilación por parte del Personal Administrativo Jubilado Adscrito a la Universidad de Oriente Núcleo Sucre – Cumaná, 2009. Este estudio conllevó a la realización de una investigación de tipo cualitativa en la que se utilizó específicamente el método fenomenológico, el cual permitió estudiar la realidad en su contexto natural para comprender las experiencias vivenciales de los jubilados desde su marco de referencia interno e interpretar los fenómenos asociados a la jubilación de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas en el estudio.

La presente investigación tuvo como principales recomendaciones acordes con la investigación y orientadas al Departamento:

Considerar la continuidad de estudios investigativos referentes al tema de la jubilación, con el objetivo que desde la profesión se le dé mucha importancia al rol de investigadores e investigadoras que permita orientar la acción profesional con base a un mayor conocimiento y análisis de la realidad social. De esta forma se podría abordar mejor los aspectos psicosociales de las personas que afronten la etapa de jubilación y proponer acciones para mejorar sus condiciones socioeconómicas, recreativas, sociales y culturales.

Entre los aportes que realiza este estudio a la investigación, está que los autores concluyeron, que el concepto que los consultados manejan sobre la jubilación, va a depender del origen de las percepciones que tenga la persona en cuanto al valor que le otorga al trabajo y al grado de satisfacción

con el uso del tiempo libre. Donde cada persona presentará unos patrones y características específicas en torno a esos aspectos, además también sobre la forma en la que se realiza la transición hacia el retiro y sobre las emociones dominantes durante el proceso, entre otros aspectos. Esto explica, los diferentes significados que le atribuyen los jubilados a la jubilación, los cuales se encontraron entre ver al retiro como una etapa difícil de asumir, haber alcanzado metas agradables en la vida, donde podrán tener más libertad y menos responsabilidad con el trabajo, una etapa de mi vida que se disfruta mucho, una época de descanso y libertad, y menos responsabilidad con el trabajo, por lo cual se pueden realizar proyectos y otras actividades.

El trabajo especial de grado que lleva por título ***“Programa de preparación 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”***, fue realizado por Teos (2009), presentado en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala para optar al título del Grado de Maestra en Ciencias y ejecutado con el personal docente de dicha universidad. Tal investigación tuvo como objetivo general sensibilizar y reflexionar sobre la situación de cambio que implica, la culminación del ciclo laboral y la transición hacia una nueva etapa de vida, contribuyendo con el ajuste y la satisfacción personal del individuo, para que desarrolle una vida autónoma e independiente, que favorezca las relaciones interpersonales, tanto familiares, como sociales que le permitan mantener un estilo de vida saludable. El tipo de investigación utilizado fue de campo descriptivo.

Esta investigación tuvo como principales resultados y aportes a la

investigación, que se diagnosticaron diversas variables que influyen en las personas consultadas y que resaltan las áreas donde se concentrara el programa de preparación para la jubilación que plantean mediante esta investigación, entre las cuales resaltaron, que la mayor preocupación de los docentes es el aspecto económico, porque de ello depende que sean cubiertas sus necesidades básicas, que el nivel psicológico puede ayudar al docente a asimilar y adaptarse a los nuevos cambios, donde existen elementos como la comunicación y las relaciones humanas, la depresión, el estrés y el grado de madurez de las personas, que de influir en la forma de afrontar el retiro laboral. Se adiciona el aspecto familiar, que consiste en la adaptación al cambio que conlleva para la familia la permanencia del nuevo jubilado, y la importancia de las relaciones sociales con vecinos, grupos de ex compañeros etc.

Para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales por iniciativa de Peraza y Rincón (2012), realizaron una investigación que tuvo por título ***“Una Mirada al proceso de jubilación. Caso empresa del sector ferrominero en Guacara Estado Carabobo”***, el cual se presento en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus Bárbula y que se planteó como objetivo general: Diagnosticar la situación actual del proceso de jubilación de los trabajadores para recomendar estrategias orientadas a desarrollar y preparar al personal frente a esa fase de su vida laboral en una empresa del sector ferrominero ubicada en Guacara, Estado Carabobo, donde la mencionada investigación fue de tipo descriptiva.

La presente investigación tuvo como principales conclusiones que la mayoría de los trabajadores que sirvieron como informantes para esta

investigación, demostraron que tienen diferentes visiones de la jubilación, donde prevaleció que la jubilación es una etapa de disfrute, que les permitirá disponer de mayor tiempo con la familia y para realizar actividades de ocio que anteriormente no podían ejecutar por falta de tiempo.

Este trabajo apporto a la investigación una orientación de los aspectos a desarrollar de las bases teóricas y adicionalmente en sus conclusiones reflejan que los jubilados dispondrán de tiempo adicional para realizar actividades que hasta ese momento no podían realizar, o el tiempo para éstas era limitado, pudiendo dedicarse a desarrollar hobbies y aficiones, dedicarse a otras actividades laborales parciales o totales independientes o dependientes en el sistema privado, que seguirán realizando labores independientes, para compensar los beneficios económicos laborales que pierden al retirarse del trabajo, y para cumplir con necesidades de autorrealización planteadas por ellos mismos.

De igual manera los trabajadores tienen diferentes visiones de la jubilación, generalmente consideran que es una etapa de disfrute, que les permitirá disponer de mayor tiempo con la familia y para realizar actividades de ocio que anteriormente no podían ejecutar por falta de tiempo.

Bases Teóricas

Constantemente, el ser humano de acuerdo con su nivel de expectativas, está a la espera de sucesos que le permitan avanzar en el crecimiento personal y profesional, pero también le causa mucha inquietud experimentar acontecimientos nuevos, especialmente si estos son considerados de

manera negativa. Donde la jubilación constituye un proceso que ocasiona la desvinculación de la vida profesional productiva, que genera muchos temores o se crean muchas expectativas ante esta circunstancia, pues trae consigo el cambio del estilo de vida, la adopción de nuevos roles y además está ligada a una edad específica. Por lo cual a continuación se presentará de forma analítica, los diversos referentes teóricos que se encuentran relacionados con todos estos aspectos de la jubilación como proceso y que permiten una mayor comprensión de la temática.

El Envejecimiento

Los cambios físicos, psíquicos y sociales afectan al ser humano a lo largo de su vida, pero es en la vejez donde adquiere un significado distinto, especialmente establecido por la sociedad, debido a que la misma se centra más en la productividad y en el trabajo, y parece que quien no trabaja, no forma parte de ella. De allí a que surjan muchos problemas durante la vejez.

En este sentido, a pesar de los cambios físicos, envejecer no debe encontrarse relacionado, con una disminución de la competencia personal, las personas mayores pueden seguir realizando numerosas actividades y disfrutar de todas ellas, y para muchas de ellas existe una gama de programas específicos que colaboran con la mejora de este estado.

En función de esto, se hace necesario establecer de acuerdo a que concepciones se puede tener una significación de lo que es el envejecimiento, Antuña (2012) señala que existe:

Una vejez cronológica que en realidad se basa en la edad del retiro del ámbito laboral, entonces decimos que a partir de los 65 años se es viejo. Existe una vejez funcional que utiliza viejo como sinónimo de incapaz o limitado (...). Pero si queremos encontrar una concepción de la vejez más equilibrada, podemos reconocerla como una etapa vital, basada en el reconocimiento que el transcurrir del tiempo produce efectos en la persona, la cual entra en una etapa distinta a las vividas anteriormente, semejante a otras etapas vitales como pueden ser la niñez, la adolescencia. La vejez constituye una etapa más de la experiencia humana y por lo tanto puede y debe ser positiva y de desarrollo individual y social. (p.1).

De acuerdo con esta idea se deja claro que el envejecimiento no significa incapacidad. La vejez como cualquier otra edad posee su propia funcionalidad, las barreras a la funcionalidad de los ancianos surgen con frecuencia de las deformaciones, mitos y estereotipos sobre el envejecimiento más que de reflejos de deficiencias reales.

Teorías del Envejecimiento

Para tener un mayor conocimiento de los factores determinantes del envejecimiento, es necesario estar al tanto de sus teorías, donde toda la lectura refleja una gama de teorías pertenecientes a distintos ámbitos de estudio, a lo que Letelier y Sannino (2004:22) resaltan que “se trata de dar respuesta a la pregunta qué se quiere para envejecer con éxito; que deben hacer las personas de edad; que debería hacer la sociedad por ellos”. Estas teorías son:

Teoría de la desvinculación: Esta teoría denominada también como teoría del desacoplamiento o retraimiento, fue formulada en su origen por Elaine Cumming y William Henry (1961). Bazo (1990:58) en sus postulados sostiene que el envejecimiento conlleva a “un decrecimiento de la interacción social al que pertenece”. Yaguas, Leturia, Leturia y Uriarte (1998). Esta “disminución de la actividad e interacción social es fruto de un abandono, natural y de carácter adaptativo. Se da un proceso gradual de desconexión y se entiende que es la forma correcta de envejecer”. (p.58).

Se plantea además, que dicha situación resulta gratificante tanto para el sujeto como para la sociedad y que puede ser iniciado tanto por uno, como por otro actor. Bazo (1990) citado por Letelier y Sannino (2004:144) indica que “La teoría implica que ambos se preparan por anticipado para el último abandono de la persona, cuando ya solamente le esperan la enfermedad y la muerte”.

Desde esta postura, la retirada de los ancianos va poniendo el poder a disposición de los jóvenes, agregándose además, Bazo (1990) citado por Letelier y Sannino (2004:145) expresa que “al retirarse abandona también su rol principal, lo que conlleva la disminución de la interacción social”. Ante lo expuesto, una crítica esencial se refiere a que existen muchas personas que no se desvinculan ni desean hacerlo y se sienten felices de mantenerse activas en lo que hacen, por lo que se plantean las siguientes teorías por Bazo (1990) citado por Letelier y Sannino (2004):

Teoría de la actividad: Esta teoría fue planteada en oposición a la anterior por Robert Harvighurst (1968), quien sostuvo igual que Bazo (1990) “el envejecimiento normal implica el mantenimiento de las actitudes y actividades habituales de la persona tanto tiempo como sea posible”. A partir de esta postura, y para el presente

trabajo, cree que para envejecer bien y sentir mayor satisfacción, hay que mantenerse activo y comprometido. Esto ya que, al momento de abordar el tema de la jubilación, parece adecuada adherirse a lo que plantean diversos autores con respecto a que las personas se conservan más sanas mientras se mantienen activas. De hecho tal como plantean Blanco (199) Todas la investigaciones ponen de manifiesto que las personas de la tercera edad que se mantienen activas y siguen siendo emprendedoras, se muestran más felices y cuentan con una mejor autoimagen que aquellas otras q se sumen en la pasividad y el aislamiento (...). Es cierto que aquellos que mantienen sus compromisos sociales viven más satisfechos. (p.145).

El planteamiento que hace esta teoría logra dilucidar la importancia de que las personas para envejecer normalmente, les es necesario mantenerse activas en la medida del desarrollo de sus facultades, pero que esa misma actividad, va a repercutir en la generación de dichas facultades, logrando ser seres más felices, llenos de una actitud si se quiere más positiva, que obviamente se va a traducir en salud y bienestar.

Gerontología

Existen diversas ciencias y disciplinas que tienen por objeto el estudio científico del envejecimiento, entre estas una de las más importantes la gerontología, y que Antuña (2012) define como:

Una ciencia de interés para todas las sociedades, para el que envejece y para el profesional que le ayuda a envejecer correctamente. Se desarrolla como una nueva dimensión de varias ciencias y de varias profesiones, sobre todo en el campo de lo social y de la salud. Cada una define la vejez desde sus puntos de

vista y tienden cada vez más a trabajar en equipos interdisciplinarios para trascender lo más posible las perspectivas propias de cada especialización. Solamente con la complementariedad de las diversas disciplinas podremos englobar la totalidad de estos fenómenos y descubrir su unidad y estructura dinámica. (p.1).

Por su parte el diccionario la Real Academia Española, citado por Teos (2009:20), define “La gerontología es un campo científico con una perspectiva interdisciplinario en el tratamiento de los temas y de los problemas que afectan al proceso del envejecimiento.” Y la Gerontología tiene doble objetivo:

- Desde un punto de vista cuantitativo, la prolongación de la vida.
- Desde un punto de vista cualitativo, la mejora de la calidad de vida de las personas mayores (dar más vida a los años).

Es por esto que la Gerontología como ciencia, puede colaborar significativamente en estudiar las nuevas posibilidades y oportunidades que facilitaran el camino de ofrecer una mejor calidad de vida al adulto mayor, de la forma más idónea. A lo que López (1992) agrega que:

La capacidad de establecer una relación de calidad con las personas mayores no es el fruto de técnicas ni métodos, es el reflejo de la calidad de ser de aquel que interviene, al igual que el arte de ser viejo depende del modo como una persona se sitúa frente al devenir personal. La vida se desarrolla expresándose, cada anciano debe encontrar su lugar y su modo de expresión y nuestra ayuda desde la Gerontología debe tener como objetivo favorecer a su devenir personal. Aún en tiempo de vejez, el crecimiento personal es posible, porque la personalidad puede aún encontrar

cómo expresarse y es la relación interpersonal la que ofrece la posibilidad de comunicación y está en nosotros ofrecerles el terreno donde desarrollarse. (p.1)

La Gerontología constituye una disciplina de suma importancia para el constante desarrollo del adulto mayor, permitiéndole expresar y afrontar su vida de tal manera, que ésta no se vea llena de profundas limitaciones que se devienen con el avance de la edad, más bien busca colaborar, a que de acuerdo a las facultades de cada anciano, este tenga la posibilidad de seguir experimentando crecimiento personal y es prácticamente un deber para la Gerontología, garantizarle a dichas personas que así sea. Esta disciplina, ha de contribuir significativa y positivamente, para que las personas que se jubilan puedan mantenerse activas y tener una adecuada adaptación a dicha etapa de retiro, sin que esta signifique una etapa de crisis para el adulto mayor.

Geriatría

Dentro de esta investigación se hace importante tomar en cuenta también, la Geriatría como especialidad médica, que de la mano de la gerontología, brinda la posibilidad de ofrecer calidad de vida al adulto mayor en materia de salud física, psicológica y social. Y es conceptualizada por Teos (2009:21) como una “Especialidad médica que se ocupa de las enfermedades de los ancianos y de su tratamiento. El interés creciente por la geriatría se debe al incremento progresivo del número de ancianos en la sociedad”. Ávila (2010:1) por su parte la define como “la rama médica dedicada al cuidado de los adultos mayores que toca aspectos preventivos, terapéuticos rehabilitatorios y paliativos, integrando los aspectos sociales y familiares”.

El objetivo prioritario de la geriátrica es lograr el mantenimiento y recuperación funcional del adulto mayor para conseguir el máximo nivel de autonomía e independencia, de tal manera que se facilite su reinserción a una vida autosuficiente en el núcleo familiar y en el entorno habitual, es decir, donde éste pueda en la mayor medida de sus posibilidades sustentarse y sobretodo gozar de la más adecuada salud, para que se encuentre facultado física y psicológicamente para afrontar la jubilación, en este caso sin un agravante adicional que viene a ser un mal estado de salud, el cual le imposibilita y crea dependencias, que sin duda se convierten en factores negativos para afrontar esta etapa.

Trabajo

El hombre en sociedad está hecho para trabajar y a través del trabajo subsistir el género, por lo tanto, se constituye como una realidad externa al hombre, ya que se le impone como condición de vida. Entendemos por trabajo tomando en consideración el aporte teórico de De La Garza (2000), citado por Rodríguez (2010), la condición de trabajo puede ser vista desde dos perspectivas y las mismas son abordadas a continuación:

1. La hermenéutica para lo cual el trabajo tiene que ver con la transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer necesidades humanas. (...) Es construido culturalmente y de acuerdo a las relaciones de poder. (...) A partir del siglo XIX el sentido occidental capitalista lo define como creador de riqueza. (p.15-16).

En este sentido de perspectiva, se ve al trabajo de manera muy básica,

ya que el hombre lo ejecuta para satisfacer sus necesidades y que debido a esto con el paso de los años, este concepto se transforma a raíz del capitalismo, en una acción con el objeto de obtener riquezas, sin embargo este concepto no engloba la percepción que actualmente se concibe del trabajo y la importancia que con el paso del tiempo ha tomado en la vida de cada individuo y en la construcción de la sociedad como tal, se adiciona una segunda perspectiva tras un carácter más reflexivo, expresado por De La Garza (2000), citado por Rodríguez (2010):

2. La concepción objetivista considera al trabajo como la actividad que transforma de manera consciente a la naturaleza y al hombre mismo, independiente de como sea valorado por la sociedad; sería el medio de creación de la riqueza material o inmaterial y de hacerla circular (p.15-16).

Para efectos de lo antes mencionado, el trabajo no solo significa transformar la naturaleza y sino también al hombre, y de manera consciente, que no solo le permite obtener riquezas materiales sino el desarrollo del ser humano en los diferentes ámbitos que le constituyen y que por medio del trabajo el individuo ve satisfecha, no solo las necesidades materiales, sino las del ámbito personal. A esto se le suma que con el paso de los años, la sociedad se ha hecho parte esencial del término trabajo, que ha surgido con la intención de dar una transformación ascendente de la concepción de las personas al trabajar y de cómo por medio del trabajo el individuo adquiere status dentro de la misma, a tal punto de que hoy en día existan muchos prejuicios relacionados a que, quien no se encuentra activo laboralmente, de alguna manera deja de formar parte de la sociedad, pues es a través de este que la sociedad tiene conciencia de que cualquier persona forma parte de ella. Sin embargo la relevancia de la sociedad dentro de la concepción del

trabajo y la ascendencia en la concepción del trabajador, también, en la actualidad se ha incorporado una gama de factores o variables característicos del ser humano, de su vida y realidad, que obligan a ver al trabajador no solo como un ser para producir bienes y servicios, sino que este se ve afectado por una serie de factores, que deben ser tomados en cuenta para que éste, responda efectivamente a la actividad laboral, especialmente cuando hablamos de la desincorporación laboral, lo cual implica un impacto para un individuo que ha dedicado gran parte de su vida al trabajo y donde el trabajo a tomado tanta importancia para la sociedad.

Los prejuicios sobre la edad ante el trabajo

La vida en el trabajo es vital, reconocer, tener sentido de compromiso hacia los seres humanos es valioso y muchas más cuando llega la edad adulta. A continuación se da cita a los prejuicios sobre la edad ante el trabajo donde intervienen los factores físicos y psicológicos por el autor Galiano (2010):

Hemos dicho que la vejez ha sido prorrogada hacia tramos vitales cada vez más tardíos. Cada vez más las personas sexagenarias se encuentran en un estado físico y psíquico óptimo. No obstante la ideología de la patronal oculta, distorsiona en el sentido apuntado por Mannheim la realidad en beneficio de unos intereses muy concretos. Además, este tipo de ideología se suele alimentar de prejuicios fundados “en la nada”. Uno de ellos muy utilizado dice que las personas mayores no pueden adaptarse a las nuevas tecnologías, que sus cerebros ya son demasiado “lentos”. Con estas actitudes se deja translucir una consideración de la edad, dentro de los resortes que determinan el paso de la ocupación a la jubilación, con una rigidez

injustificada. (p.18).

Las personas mayores tienen igual oportunidad de tener calidad de vida y de brindarle formación y adaptación a todo cambio que se genere en la organización, y permitir que pueda aportar experiencia y conocimientos válidos para las empresas. Citando el autor Galiano (2010) tomando como base la valoración que le da a las personas de tercera edad:

La utilización de la edad como criterio de selección, tanto para contratar como para rescindir contratos, significa malgastar las aptitudes y actitudes de una gran parte de la población que puede aportar experiencia y conocimientos válidos para las empresas”. Y es por esta consideración que hemos de entender que es del todo factible evitar el deterioro de las cualificaciones de las cohortes medias y mayores de trabajadores invirtiendo en su formación y motivación de la misma manera que se hace con los grupos de edad más jóvenes. Las personas de edad, dueñas de un perfecto estado físico y psíquico, deben tener las mismas oportunidades de formación y reciclaje laboral que el resto. El resultado, en nuestra opinión, sería que los cambios tecnológicos propios de la era de la globalización serían asumidos sin problemas por todos los grupos en edad activa. Lo que sin duda es imposible que asuma la clase trabajadora es “el nada a largo plazo” que la flexibilidad neoliberal impone y donde la gente “no sabe qué caminos seguir. (p.18)

Todo cambia y nosotros debemos cambiar para dar respuestas a que las exigencias de las organizaciones. Actualmente la mayoría de las personas de edad se sienten activas para realizar actividades y ser tomadas en cuenta en el ámbito laboral. Acá cabe resaltar la importante tarea que tiene el departamento de Recursos Humanos en cuanto a la clase trabajadora, ya

que administra el recurso humano de las organizaciones, por lo tanto depende de las políticas y observaciones que plantee el licenciado(a), las que van a determinar las oportunidades de las personas de mayor edad de seguir formando parte del mercado laboral, entendiendo que la edad no conforma un factor determinante de las facultades físicas y psicológicas, para que una persona puede desempeñar efectivamente un cargo dentro de una organización y que constituye un deber para el mismo, no permitir usar estos criterios para seleccionar personal y trabajar por evitar que no formen parte de sus políticas de selección de personal.

Subsistema de Provisión de Recursos Humanos

Dentro de los subsistemas de Recursos Humanos se encuentra el Subsistema de Provisión, el cual tiene una cantidad elevada de ventajas y entre ellas tenemos la de mejorar la utilización de los recursos humanos, la de permitir la coincidencia de esfuerzos del departamento de personal con los objetivos globales de la organización. También se puede decir que ayuda a economizar en las contrataciones al expandir la base de datos del personal, todo esto para apoyar otros campos y contribuye a la implementación de programas de productividad, mediante la aportación de personal más capacitado y apto para las labores organizacionales.

Al mismo tiempo, este subsistema hace referencia a las desvinculaciones de personal las cuales tienen que ser compensadas a través de nuevas admisiones para que se mantenga el nivel de recursos humanos en proporciones adecuadas para la operación del sistema y para dar respuestas adecuadas al personal que se desvincula de la organización. Es por ello que se hace necesario mencionar como actúa este subsistema, para efectos de

las bases teóricas del trabajo de investigación y porque involucra el tema central de la misma, ya que es en este Subsistema donde se toma en consideración las desvinculaciones (egreso) del personal de las organizaciones. Chiavenato (2012):

Los Procesos de provisión se hayan relacionados con el suministro de personas a la organización. Estos procesos responden por los insumos humanos e implican todas las actividades relacionadas con investigación de mercado, reclutamiento y selección de personas, así como su integración a las tareas organizacionales. Los procesos de aprovisionamiento representan la puerta de entrada de las personas en el sistema organizacional. Se trata de abastecer la organización con los talentos humanos necesarios para su funcionamiento. (p.15).

Este subsistema tiene como objetivo efectuar las provisiones de recursos humanos para cumplir con los requerimientos de personal de la empresa, todo esto estará determinado por el sistema de planificación. Este subsistema es uno de los más importantes dentro de cualquier organización, ya que está encargado de la admisión o negación de cualquier persona pretendiente a entrar a la organización o institución, o en vísperas de retirarse de la misma, por efectos del cumplimiento normativo de los años de servicio o a la edad para efectuar tal retiro.

Para comprender cómo funcionan los procesos de provisión, se debe entender cómo funciona el ambiente en que está inmersa la organización y cómo ésta localiza y busca a las personas para introducirlas en su sistema, entre estos podemos encontrar:

Rotación de Personal

Al descender de un macroenfoque (aspecto ambiental del mercado) a un microenfoque (aspecto organizacional), resulta importante destacar otros aspectos de la interacción organización-ambiente. Uno de los aspectos más importantes de la dinámica organizacional es la de rotación de recursos humanos o turnover, el cual es definido por Chiavenato (2012) como:

El término rotación de recursos humanos se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. En general, la rotación de personal se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio de trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales, con el fin de realizar comparaciones, diagnósticos, dictar disposiciones o establecer predicciones. (p.20).

Como todo sistema abierto, la organización se caracteriza por el flujo incesante de recursos necesarios para desarrollar sus operaciones y generar resultados. Por una parte, la organización “importa” recursos y energía del ambiente (materias primas, equipos, máquinas, tecnología, dinero, financiación, pedidos de clientes, informaciones, personal, agua, energía eléctrica, etc.), los cuales son procesados y transformados dentro de la organización. Por otra parte, la organización “exporta” al ambiente los resultados de sus operaciones y de sus procesos de transformación (productos acabados o servicios, materiales usados, desechos, basura, equipos obsoletos que deben sustituirse, resultados operacionales,

utilidades, entregas a clientes, informaciones, personal, contaminación, etc.). Entre los insumos que la organización “importa” del ambiente y los resultados que “exporta” a ese ambiente debe existir cierto equilibrio dinámico capaz de mantener las operaciones del proceso de transformación en niveles satisfactorios y controlados. Si los insumos son mayores que las salidas, la organización congestiona sus procesos de transformación y acumula el inventario de productos terminados. Por el contrario, si los insumos son mucho menores que las salidas, la organización no cuenta con recursos para operar las transformaciones y seguir produciendo resultados. Por consiguiente, la entrada y la salida de recursos deben mantener entre sí mecanismos homeostáticos capaces de autorregularse, mediante comparaciones entre ellos, y garantizar un equilibrio dinámico y constante. Estos mecanismos de control se denominan retroacción o retroalimentación (feedback).

En la actualidad, uno de los problemas que preocupan a los ejecutivos del área de recursos humanos de las organizaciones es precisamente el aumento de salidas o pérdidas de recursos humanos, situación que hace necesario compensarlas mediante el aumento de entradas. Es decir, los retiros de personal deben ser compensados con nuevas admisiones, a fin de mantener el nivel de recursos humanos en proporciones adecuadas para que opere el sistema.

En toda organización saludable, es normal que se presente un pequeño volumen de entradas y salidas de recursos humanos, lo cual ocasiona una rotación vegetativa, de simple conservación del sistema.

La rotación de personal puede estar destinada a dotar al sistema con nuevos recursos (mayores entradas que salidas) para impulsar las operaciones y acrecentar los resultados o reducir el tamaño del sistema (mayores salidas que entradas) para disminuir las operaciones y reducir los resultados.

Sin embargo, a veces la rotación escapa del control de la organización, cuando el volumen de retiros por decisión de los empleados aumenta notablemente. Cuando el mercado laboral es competitivo y tiene intensa oferta, en general aumenta la rotación de personal.

Si en niveles vegetativos la rotación es provocada por la organización para hacer sustituciones orientadas a mejorar el potencial humano existente, a remplazar una parte de sus recursos humanos por otros recursos de mejor calidad existentes en el mercado, entonces la rotación se halla bajo control de la organización. Sin embargo, cuando las pérdidas de recursos no son provocadas por la organización, es decir, cuando se presentan independientemente de los objetivos de ésta, resulta esencial establecer los motivos que provocan la desasimilación (desincorporación) de los recursos humanos, para que la organización pueda actuar sobre aquellos y disminuir el volumen de retiros inconvenientes.

Actitudes

La principal preocupación que da origen a esta investigación, se fundamenta en conocer cuáles son las variables que inciden en el origen de la percepción que se tiene del momento de tener que jubilarse y,

consecuentemente, en las actitudes que los trabajadores muestran cuando han de jubilarse. La forma como se entienda esta nueva situación marca el comportamiento posterior de la persona retirada. Y para efectos de esta investigación, que centra su objetivo en el análisis de la actitud de los empleados próximos de una institución, se hace necesario indagar en todo lo que se encuentra relacionado a la actitud y estudiar concordancia con lo planteado por Robbins (2004) que define a las actitudes como:

Las actitudes son juicios evaluativos, favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos. Manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo. Si digo que me gusta mi trabajo, expreso mi actitud hacia mi trabajo. Las actitudes no son lo mismo que los valores, pero se relacionan, lo que se comprende si atendemos a los tres componentes de una actitud: cognición, afecto y comportamiento. La convicción de que “discriminar es malo” es un enunciado de valor. Tal opinión es el componente cognoscitivo de una actitud y prepara el contexto para la parte crucial de la actitud, su componente afectivo, su parte emocional o sentimental, como se aprecia en la declaración “no me gusta Juan porque discrimina a las minorías”. Por último, y más adelante nos extenderemos en el tema, el afecto tiene resultados conductuales. El componente conductual de una actitud remite a la intención de conducirse de cierta manera con alguien o algo. Así, para seguir con nuestro ejemplo, puedo decidirme a evitar a Juan por lo que siento hacia él. (p.71).

Por lo tanto la actitud, ha de estar estrechamente ligada a la existencia tres componentes, los cuales se le conforman y comprenden la cognición, el afecto y la conducta, y son útiles para entender la complejidad y la relación potencial con el comportamiento que manifiesta todo individuo. Diez y Romero (2011) los definen de la siguiente manera:

El componente cognitivo se refiere al conjunto de datos, información, conocimientos, ideas, aprendizajes y creencias que posee un individuo respecto a un determinado objeto, esta dimensión incluye el dominio de los hechos, opiniones, creencias, pensamientos, valores, conocimientos y expectativas acerca del objeto de actitud. Este componente se vincula con el pensamiento y la información de la que dispone el sujeto como resultado de la percepción de la realidad (p.342).

En este sentido el componente cognitivo está orientado a los conocimientos, ideas y creencias que tiene el individuo con relación a un determinado objeto. Una segunda dimensión de las actitudes es el componente afectivo, el cual Diez y Romero (2011) expresan que:

Se entiende como las sensaciones, emociones y sentimientos que dicho objeto produce en el sujeto; según Whittaker(1998), citado por Diez y Romero, este componente “se forma por los diversos contactos, experiencias y asociaciones que hayan ocurrido entre circunstancias placenteras o desagradables hacia una persona u objeto, cuyo sentimiento que lo integran puede ser placer dolor, miedo, agrado u odio”; se refiere a la valoración emocional que impregna los juicios, esta valoración va asociada a lo agradable o desagradable, también es definido como la emotividad que avala o contradice las creencias del sujeto y que se expresa mediante sentimientos, estados de ánimos y emociones hacia el objeto actitudinal; los sentimientos son reacciones emocionales que se presentan ante un objeto, sujeto o grupo social. El sujeto puede experimentar distintas experiencias con el objeto estos pueden ser positivos o negativos. (p.718)

Finalmente la dimensión denominada componente conductual, entendido

como las intenciones, disposiciones o tendencias a responder hacia un objeto, es cuando surge una verdadera asociación entre objeto y sujeto. Myers (2005:136), citado por Diez y Romero (2011), lo definen como "...inclinaciones a actuar... tendencia del comportamiento...", esta dimensión muestra las evidencias de actuación a favor o en contra del objeto actitudinal, implica una acción determinada ante ese objeto.

La actitud hacia la jubilación se percibe como una organización aprendida 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. Por lo cual, es importante entender cómo se formaron estas actitudes, que relación guardan con el comportamiento actual en el puesto y como podrían cambiarse, se pueden distinguir tres tipos de teorías sobre la formación de las actitudes, estas son según Diez y Romero (2011):

Teoría del Aprendizaje: esta teoría se basa en que el aprender recibimos nuevos conocimientos de los cuales intentamos desarrollar unas ideas, unos sentimientos, y unas conductas asociadas a estos aprendizajes. El aprendizaje a estas actitudes puede ser reforzado mediante experiencias agradables. Principalmente las actitudes se forman por la experiencia directa, y que a pesar de su característica de estabilidad pueden cambiarse a través de ellas mismas, además pueden desarrollarse a partir de creencias, sentimientos y comportamiento, como plantea Franzoi (2007) de manera individual o por combinaciones de estos elementos, lo importante es que entender cómo se forman las actitudes no es un proceso sencillo, para ello los científicos se apoyan en diversas teorías para explicar los procesos que intervienen en su formación. (p.343).

En este orden de ideas, una de las formas de adquisición o formación de

la actitud, se da por medio del aprendizaje, el cual puede generarse por distintas vías como puede ser la simple exposición al estímulo actitudinal, esta manera donde nos exponen en algún momento lo mismo desde diferentes medios, que las personas terminan con una actitud positiva hacia el uso del mismo.

Otra forma de adquirir actitudes es por medio del condicionamiento clásico, que según Diez y Romero (2011:344) se adquiere “al presentarse un estímulo que activa una actitud esta desemboca en una conducta o intención de conducta porque ha sido reforzada de manera positiva”. En esta misma línea del conductismo, se encuentra el aprendizaje social utilizando el modelaje, ante lo cual Felman (1994) citado por Diez y Romero (2011) expone que:

El aprendizaje vicario se realiza cuando una persona aprende algo mediante la observación de los demás, aunque estos no quieran transmitir estas conductas, es decir la observación e imitación de las actitudes y comportamientos de los otros que luego hacemos como propias, porque frecuentemente aprendemos a hacer los que otros hacen, omitiendo lo que dicen: (pág. 503).

La actitud también conforma un proceso de aprendizaje, basado en la imitación de lo que la persona ve que hacen otras personas, lo copia y adopta como actitud propia. En este mismo orden de estudio de las teorías que dan respuesta a la adquisición de actitudes, Diez y Romero (2011) plantean:

Teoría de la Comparación Social: también se adquieren actitudes por el proceso de comparación social, es decir cuando el sujeto mediante su experiencia en el medio social es capaz de comparar puntos de vistas y

determinar la tendencia en términos de conductas o pensamientos que son los aceptados por su grupo de referencia y entonces se adapta a lo que considera aprobado o correcto por estos, la comparación social nos permite determinar si nuestra visión de la situación es correcta o no, y en base a esto puede el sujeto tomar dos caminos, puede cambiar actitudes o formar nuevas. (p.344).

Las actitudes que se adquieren por medio de la experiencia, y permite al individuo comparar puntos de vistas con relación a conductas o ideas, las cuales son aceptadas por grupos de referencia, permite un mayor ajuste, ya sea cambiar la actitud o formar nuevas, a continuación tenemos una tercera teoría que tiene relación con el aprendizaje de nuevas actitudes, planteada por Diez y Romero (2011):

Teoría de la Consistencia Cognitiva: Esta teoría se basa o consiste en el aprendizaje de nuevas actitudes relacionando la nueva información con alguna otra información que ya se conocía, así tratamos de desarrollar ideas o actitudes compatibles entre sí. Por ejemplo, al estudiar algo nuevo, intentamos memorizarlo mediante la relación de lo que vamos a aprender con lo que ya sabemos, esto nos llevará a que a la hora de acordarte de lo nuevo memorizado te será más fácil recordarlo. (p.344).

Al estudio de las teorías que dan respuesta a la formación de las actitudes se incorpora recientemente, los factores genéticos, donde los investigadores han encontrado evidencia, por medio de estudios, que señalan que ciertas actitudes con las preferencias vienen por la herencia familiar, sin dejar de reconocer que las actitudes se adquieren mediante el proceso de aprendizaje de naturaleza cognitiva, es por ello Baron y Byrne (2005:129) citado por Diez y Romero (2011) plantea:

Una posibilidad es que los factores genéticos influyen sobre las disposiciones más generales, tales como la tendencia a experimentar principalmente emociones positivas o negativas... a su vez, tales tendencias pueden influir sobre las evaluaciones de muchos aspectos del mundo social. (pág. 345).

Características de las Actitudes

Las actitudes se caracterizan por distintos factores, algunos relacionados al comportamiento y principalmente a la motivación, que vincula el componente afectivo, el cual determina la reacción de la persona a través de la emoción, bien sea a favor o en contra de cualquier caso.

Especificidad de la Actitud

Se relaciona con el grado en que la actitud se centra en aspectos puntuales, ya que responde a un objetivo en específico, por lo tanto las personas prefieren situaciones donde pueden ser libres de expresar sus actitudes, a lo que Baron y Byrne (2005:134) citado por Diez y Romero (2010:345) argumentan que existen algunas situaciones que “impiden que las actitudes sean expresadas, señalando que las mismas pueden ser modificables, porque son influenciadas por la realidad, mientras la situación permite la expresión de la actitud por medio de la conducta, esto mejorara la predicción actitud – conducta”.

Accesibilidad de la Actitud

Como otro aspecto relacionado a la actitud, se encuentra la accesibilidad de la actitud, la cual tiene que ver con las experiencias vividas por el individuo, donde si la actitud se deriva a partir de estas, según Franzoi (2005)

citado por Diez y Romero (2011: 346) “estará en nuestro pensamiento y serán fáciles de recordar, porque son nuestra creación, son aprendidas, son accesibles en nuestra memoria, y por ello impactan directamente en la conducta”.

Fuerza de la Actitud

Esta característica está relacionada con la intensidad con que se manifiesta la actitud, la cual según Baron y Byrne (2005) citado por Diez y Romero (2011):

Se involucra varios factores como la intensidad, (la fuerza emocional que posee la actitud), la importancia (que tan consciente es el sujeto de la actitud), y el conocimiento (información sobre actitud adquirida por el sujeto), los teóricos saben que las actitudes se manifiestan con distinta intensidad, y por ello dice que mientras más fuerte es la actitud más predice la conducta. (pág. 346).

Es por esto que la fuerza de la actitud, es determinante dentro del comportamiento desarrollado por cada individuo, pues este va a depender de la intensidad emocional con que se experimenta la actitud, la conciencia que tenga el individuo de la actitud y el conocimiento de la actitud que adquirirá.

Las actitudes se manifiestan de distintas maneras para entender las funciones de como las personas desarrollan y cambian actitudes, tenemos lo planteado por Diez Elieth y Romero María (2011):

Funciones de las Actitudes:

Las funciones de las actitudes permiten una mayor comprensión de las actitudes como tal, a lo que plantean Diez y Romero (2011) que:

Las personas desarrollan y cambian actitudes en la medida en que estas satisfacen diversas necesidades actuales, es así que desde esta perspectiva el individuo es un participante activo que utiliza las actitudes como parte de un sistema de autodefensa para mantener el equilibrio con el entorno. Es por ello que las funciones cobran importancia en la creación y cambio de actitudes. (p.346).

Las funciones de las actitudes según estudios realizados, las personas tienden y cambian de acuerdo a como satisfacen necesidades, siendo un participante activo que utiliza la actitud como mecanismo de autodefensa para lograr un equilibrio con el entorno, una tipo de función hace referencia a las respuestas propicias que las personas obtiene de la sociedad, según lo planteado por Diez y Romero (2011) donde:

La función conocida como instrumental, adaptativa o utilitaria, hace referencia a las respuestas favorables que el individuo obtiene de sus semejantes al manifestar actitudes aceptables; esto implica la idea de recompensa o consecución de metas en términos de cierto objeto socialmente valorado. Por otra parte en la función de expresión de valor, el individuo logra la autoexpresión en términos de los valores que más aprecia en su autoconcepto. Por último la función de defensa del yo, permite al sujeto eludir el reconocimiento de sus propias deficiencias; es considerado un mecanismo de defensa del yo que le permite preservar el concepto que tiene de sí mismo. (pág. 346).

En este sentido autores como Franzoi (2007: 186) citando Katz (1960), enunciados por Diez y Romero (2011) las actitudes “proporcionan un marco

de referencia para organizar el mundo de un modo que tenga sentido”, en la función de conocimiento Katz (1960:346 y 347) manifiesta que las personas “procuran infundir a su percepción del mundo cierto grado de predictibilidad, consistencia y estabilidad; el conocimiento representa el componente cognitivo de las actitudes que confiere coherencia y dirección a la experiencia”.

Actitudes hacia la jubilación.

En este sentido, las actitudes hacia la jubilación son muy variadas Agulló-Tomás (2001) citado por Bueno y Buz (2006), a partir de un análisis discursivo sobre la jubilación las reduce a cinco: rechazo a este nuevo rol, aceptación, liberación, oportunidad y ambivalencia, las cuales se explican a continuación:

Rechazo: la vida en este nuevo rol se percibe sin sentido, ya que se piensa que no se puede mantener el estatus ni el nivel de vida previos a la jubilación; además se asocia este nuevo rol con el envejecimiento; este tipo de actitud tiene el riesgo de provocar aburrimiento y apatía por la falta de expectativas, proyectos y actividades con las que llenar el tiempo que antes se dedicaba al trabajo. (pág.9).

La jubilación es un nuevo rol que de acuerdo a la percepción, algunos individuos lo ven de forma negativa, al asociarlo con el envejecimiento y deterioro, una segunda actitud que establece el autor Agulló-Tomás (2001) citado por Bueno y Buz (2006:9) es la de “aceptación: actitud conformista y resignada. Se acepta la jubilación como algo inevitable, como una etapa más

a la que debe enfrentarse. Otra de las actitudes positivas de las actitudes que tiene el individuo hacia la jubilación”.

Entre las actitudes positivas a la jubilación figuran las siguientes, de acuerdo a Agulló- Tomás (2001) citado Bueno y Buz (2006):

Liberación: Es cuando se piensa que la jubilación es un premio al trabajo realizado; las desventajas de este enfoque es que tiende a provocar aburrimiento y apatía por la falta de expectativas, proyectos o actividades con las cuales llenar el tiempo libre. Oportunidad: La persona desea la jubilación, ya que con ella viene la oportunidad de realizar actividades y poner en marcha proyectos que no se habían podido realizar por estar inmerso en el trabajo. Es el enfoque más positivo que se tiene, ya que permite iniciar tareas nuevas y enriquecedoras que no se habían podido iniciar hasta los momentos. Y ambivalencia: Consiste en mantener conjuntamente varias de las actitudes anteriores. (pág.9).

Queda evidenciado en lo anteriormente señalado, que la actitud hacia la jubilación, puede ser positiva o negativa, afectando al individuo en muchas facetas: económico, social, psicológico, relacional; por lo tanto, la actitud que se mantenga frente a ésta dependerá en gran medida de la preparación y la planificación que se haya efectuado para este cambio en la vida de las personas; de allí la importancia de actuar anticipadamente a la llegada de la jubilación, básicamente para que esta sea la más positiva ante tal etapa.

Para conseguir un buen ajuste en el camino hacia la jubilación hay que mirar hacia delante intentando planificar los años de vida venideros. Toda medida preventiva debería partir de esta premisa. Para ello, la preparación de los trabajadores próximos a la jubilación mediante acciones educativas es la mejor opción

Jubilación

A lo largo de la historia y en la medida en que evoluciona la sociedad, el mercado laboral, la economía, el trabajo, etc. Se van ajustando los diversos conceptos de la jubilación, a lo que López (1992) señala que:

Actualmente coexisten tres concepciones históricas del retiro: como incapacidad laboral, como reposo y como obligación legal, si bien hay que señalar que las más antiguas concepciones están más acordes con los grupos socioprofesionales de status más elevado, mientras que la más modernas afectan a sectores sociales de bajo status. (pág.106)

Otorgando una percepción de la desvinculación laboral en términos de lo que es la jubilación en épocas pasadas y lo que es la jubilación en el presente, y resaltando que la jubilación es una condición que en el pasado afectaba a los empleados profesionales, pero que en la actualidad afecta a los empleados que cuentan con beneficios salariales menores, dejando claro que para estos últimos la concepción de la jubilación va a ser de manera negativa.

Viendo la jubilación desde otro punto de vista, Otero (2003) plantea:

Por jubilación podemos entender una decisión de carácter normativo que nos obliga a interrumpir de una manera brusca la actividad laboral desarrollada durante la vida, o una parte importante de ella, por causa de la edad. El elemento definitorio más importante de la jubilación es la edad y no la condición física o psíquica de los trabajadores (...). Concluyendo, la jubilación es el tiempo de la negación del derecho al trabajo. (pág.5).

Este autor al igual que el anterior, concluye que la jubilación constituye un proceso que afecta al empleado, no sólo porque trae consigo una recesión económica; que además se agudiza para el mismo, si no goza de una adecuada seguridad social, teniendo en cuenta, que pasará de percibir un salario a ser pensionado. Adicionalmente señala, que esta etapa puede ser una manera obligada en la que el Estado, por medio de los mecanismos jurídicos, establece el retiro formal del trabajador de acuerdo a una edad en específica, que bien pudieran traducirse en factores que han de determinar la introspección que el empleado en sí, va a formar al respecto de la jubilación.

Teniendo en consideración lo antes mencionado por los autores, y con el objeto de replantear lo que es la jubilación como proceso, donde surge la necesidad de tomar en cuenta la parte subjetiva del empleado y donde se hace conocimiento de los factores que tienden a dar un sentido negativo a dicho proceso, parece importante decir que según Velázquez (1999:164) “en este contexto se define la jubilación activa como una forma de vida en la que los jubilados/as no deben pararse, sino disfrutar activamente y con la calidad de vida de este cada vez más largo período del ciclo vital”. Concepto que se acopla más a la investigación, que busca la percepción de la jubilación, como una etapa llena de afecciones que vista de forma positiva, sin duda es mucho más sobrellevable.

Percepción mundial de la jubilación

Se puede decir que uno de los factores que define a la jubilación, al proceso que la conforma y a la evolución en materia de la misma, radica en el espacio geográfico en que se ubique y estudie a los jubilados, debido a

que las condiciones de jubilación varían de un país a otro y cada país posee características peculiares que van a dar sentido a la manera como se trata el retiro laboral.

Por tal razón se considera necesario conocer como se percibe la jubilación en diferentes partes del mundo, a lo que Richardson (1993) citado por Galiano (2010) atribuye que:

En términos históricos la jubilación es una idea relativamente nueva, pues sólo tomó cuerpo en muchos países industrializados durante los últimos años del siglo XIX y los primeros del siglo XX, a medida que se incrementa la esperanza de vida. En los Estados Unidos de América, la depresión económica de los años 1930 fueron el detonador para crear el Sistema de Seguridad Social que, junto con planes de pensión ofrecidos por las compañías y negocios con los sindicatos, permitió a muchos trabajadores ancianos jubilarse y tener una seguridad financiera. (pág.9).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, es en Estados Unidos de Norteamérica donde se dan los primeros pasos en defensa de los derechos humanos de las personas de edad avanzada, que dio paso también para que la jubilación se tratara como materia en otros países donde Galiano (2010) refleja:

Aunque existen notables diferencias entre el occidente y el oriente en cuanto a la jubilación, ambos hemisferios siguen políticas semejantes. Los países bajos han creado un sistema especial de prestaciones para enfermos, desempleados, personas con impedimentos y personas de edad avanzada con ingresos inferiores a un mínimo social. España, Grecia, Italia y Portugal, han creado pensiones de jubilación no contributivas, subordinadas al nivel de los recursos que posee cada individuo. En Francia, la edad esperada para optar por una pensión completa, ha pasado de 65 a 60 años de

edad para todos los trabajadores que tengan las suficientes cotizaciones. Al mismo tiempo, Alemania y Bélgica introdujeron regímenes especiales de jubilación anticipada. Citando a De Martí Vallés (2003) en Luxemburgo, los trabajadores pueden optar a la jubilación a los 57 años de edad siempre que hayan completado el mínimo de cotizaciones. (pág.11)

Se refleja como se trata la desvinculación laboral de acuerdo a cada país y como estos son los primeros en desarrollar derechos para las personas mayores, teniendo en cuenta los años de aspiración de vida con que cuenta la población de cada región y si las personas de edad avanzada constituyen la mayor parte de esta. Por tales razones repuntan entre los principales países que iniciaron derechos para los jubilados, hasta dar lugar a la conformación del Consejo de Europa que según De Martí Vallés (2003) citado por Galiano (2010) recomienda que:

Los Estados miembros deben garantizar ingresos mínimos a las personas de edad avanzada y crear mecanismos que permitan a los trabajadores autónomos jubilados, tras una vida laboral completa, beneficiarse de un índice de pensión razonable en relación con las cotizaciones aportadas durante su vida laboral. El régimen actual de protección social europeo ha calado profundamente en los ciudadanos. Es sorprendente observar hasta qué punto la mayoría de los ciudadanos de la unión Europea prefieren ver aumentadas sus cotizaciones e impuestos antes de que desaparezca del sistema actual de protección social. Además, la sociedad considera que los desempleados, las personas de edad avanzada, los enfermos y las personas más necesitadas no están suficientemente protegidos por la sociedad. (pág.12)

Se puede visualizar que en materia de jubilación y beneficios para las personas que han de jubilarse, el mundo se ha sincronizado de tal manera

que han sido grandes los avances y terrenos que se han planteado en beneficio de los mismos. Se entiende que aun existen puntos a desarrollar, pero que de acuerdo a como se ha venido avanzando en esta temática a nivel mundial, es muy probable que en pocos años ya sean resueltos todos los retrasados que cada país, según sea su caso, tienen en materia de desvinculación laboral.

Teorías de la jubilación

Desde la existencia de la desvinculación laboral, se han planteado diversas teorías que intentan dar explicación a lo que esta etapa significa como proceso y a los diversos aspectos que le conforman. En este caso se recurrió a usar, las diversas teorías que mejor explican o que más se ajustan mejor a los objetivos de investigación planteados y que más adelante o en próximos capítulos servirán para dar respuesta a la obtención de ciertos datos obtenidos. Entre estas destacan según Galiano (2010):

La Teoría del disengagement: Defiende que el proceso de retiro es biológica y psicológicamente inevitable y universal, asociado al envejecimiento, donde el individuo es rechazado por la sociedad. Esta teoría, elaborada por Cumming y Henry, perdió fuerza al ser considerada, realmente, como un fomento de la exclusión de las personas ancianas, y por funcionalidad no fue verificada ni por la sociedad ni por los individuos. (pág.46).

Por otro lado también existen algunas otras teorías, que de acuerdo a los objetivos de investigación planteados, coincidieron mejor con los resultados obtenidos al evaluar a los consultados, entre estas tenemos y planteadas de

igual manera por Galiano (2010) a:

La Teoría de la Actividad: Con su carácter más expansionista, creativo y radical, preconiza la dedicación al ocio o a la participación social. Se trata de sustituir los roles sociales tradicionales por otros nuevos, como paliativo a los efectos negativos del retiro, haciendo abstracción de los determinantes sociales subyacentes a la situación de retiro. Y la teoría de la continuidad o del desarrollo: Para la que el retiro es un enlace de los roles sociales y experiencias acumuladas a lo largo de la vida de cada persona. El retiro, como rol legitimado y deseado, con oportunidades de continuación en otros papeles y del desarrollo del nuevo ocio, prolongando el status. (p.46).

Las dos primeras teorías son guías del óptimo envejecimiento más que del retiro, y las tres se caracterizan por no cuestionar el orden social existente, buscando las relaciones entre retiro y envejecimiento. Más recientemente surgen las llamadas “teorías del conflicto, que se desarrollan en dos campos de investigación de acuerdo a lo planteado por Galiano (2010):

La Teoría de la crisis: defiende que el retiro es generalmente negativo, degrada a las personas porque la entidad ocupacional es el papel básico legitimado por nuestra sociedad. Propone reintegrar el retiro en la lógica de las relaciones sociales fundadas en el trabajo, analizar la relación entre trabajo y retiro y ver como se define en cada sociedad el proceso de crecimiento y de envejecimiento. (pág.46).

La posición ocupada en el trabajo ejerce un efecto directo en las prácticas de los retirados, acentuándose o modificándose según el contexto en que cada persona anciana vive su envejecimiento, por lo tanto se da lugar a la

siguiente teoría planteada por Galiano (2010):

La Teoría de las estratificaciones sociales: Según edad introduce el concepto de “clase de edad” o “generaciones”, y desarrolla enunciados sobre los conflictos intergeneracionales de la sociedad. Estas dos últimas teorías consideran el retiro y la vejez como expresión de un proceso general y conducido de las relaciones sociales. El retirado, como actor social, se define por su capacidad de trabajo realizado, de manera que los recursos ahorrados durante la vida van a ser fundamentales. Reproducción y retiro son dos términos íntimamente ligados, ya que las conductas de los jubilados están unidas a determinantes sociales y económicos que se configuran bastante antes de este umbral. La posición ocupada en el trabajo ejerce un efecto directo en las prácticas de los retirados, acentuándose o modificándose según el contexto en que cada persona anciana vive su envejecimiento. (pág.47)

Las teorías del conflicto consideran al retiro como una circunstancia negativa que degrada a las personas cuando dejan de trabajar, ya que para la sociedad el trabajo es la función básica que realiza una persona para contribuir en el proceso de crecimiento. Por otra parte, la actitud que tienen las personas en etapa de jubilación va ligada al contexto que envuelve su envejecimiento.

Teorías de adaptación hacia la jubilación

La desvinculación laboral, implica un proceso en el que intervienen factores sociales, económicos, físicos y psicológicos, que afectan al individuo para que pueda digerir adecuadamente el retiro. Por lo tanto diversos autores

han formulado una gama de teorías, que buscan plantear la reducción de los efectos que esta etapa implica, logrado que a través de la adaptación a la misma, se pueda hacer uso de una herramienta realmente valiosa y contributiva, a las mejoras de la percepción de la jubilación por parte de los individuos y principalmente que dicha adaptación, colabore en ofrecer una mejor calidad de vida a las personas. Diversos trabajos de grado plantean estas teorías, y se decidió recurrir a dichas teorías como base para explicar, cómo se utiliza la adaptación a la jubilación, para ayudar a que se conciba esta etapa de manera positiva. En esta ocasión se utilizó el trabajo de grado de Galiano (2010), en el cual cita a Rivera (2006) que opina:

La jubilación es el inicio de una etapa en la que cuenta con más tiempo para disfrutar, resolver y ayudar a los demás. La jubilación, es un cambio que definitivamente puede significar una crisis para las personas, si éstas no logran adaptarse. Los individuos tienen que tener una visión de vida positiva y buscar dentro de cada una de las etapas de vida todo lo que se ha aprendido y lo que se puede enseñar a los demás, la jubilación es una etapa de vida que se da en casi todos los seres humanos. Lo maravilloso de ella, es que esta etapa se debe y puede planificar. Esta, a diferencia de otras crisis que vienen por situaciones inesperadas, permite la planificación dando paso a poder adaptarse a la misma. Para que esta etapa sea realmente productiva, se debe ir planificando la jubilación poco a poco e ir desarrollando intereses fuera del trabajo, especialmente intereses en la pareja, los amigos y familiares. De igual modo, que es sumamente importante planificar el retiro, tanto a nivel económico como familiar y social. (pág.53).

Se destaca que la adaptación a la jubilación, es un hecho que se encuentra totalmente relacionado con la preparación anticipada ante dicha situación, donde la preparación se inicia al hacer que el empleado próximo a

jubilarse tome interés fuera del trabajo, como es el caso del interés hacia la pareja, los familiares y los amigos, y que no solo sea una planificación desde el punto de vista familiar y social, sino donde se enfatice la planificación a nivel económico, ya que este último constituye uno de los factores que más predispone al empleado con relación a su concepción de la desvinculación laboral y que mayor incidencia tiene sobre el resto de los factores predictivos.

En este orden de ideas la planificación para la jubilación de forma anticipada, además de generar una mejor adaptación a la mencionada etapa, también busca mantener al individuo activo, a lo que Rivera (2006:29) citado por Galiano (2010) dice que “el mantenerse ocupado mantiene al individuo más activo, dando paso así a un mejor estado de salud, tanto físico como emocional. Esto se puede lograr mediante trabajos voluntarios y empleos a medio tiempo”. Por otro lado, Cabrera, (2006), citado por Galiano (2010) plantea que:

Para encaminarse a la reparación al retiro deben existir programas de preparación gradual. Estos estarían enmarcados en poder ayudar al individuo en el proceso de transición entre el trabajo asalariado y la jubilación. Esta transición debe darse de manera tal que el individuo, como método de preparación, inicie acuerdos con su patrono, para que pueda trabajar horarios flexibles, con el objeto de ir descentralizando el trabajo e ir adaptándose a una futura jubilación. Finalmente, como método de preparación para la jubilación, el individuo puede iniciar una nueva profesión o incluso adentrarse a investigar posibles actividades voluntarias existentes. Se hace imperativo que las agencias públicas y privadas reenfoque sus esfuerzos en el desarrollo de programas preparativos para el retiro, los cuales sean obligatorios. Por otro lado, los diversos entes públicos deben desarrollar programas de adiestramiento o readiestramiento para personas mayores de 55 años. (pág.29)

He aquí se menciona cuán importante se hace que los individuos puedan acceder a un programa de preparación para la jubilación, incluso que estos se hagan gradualmente, facilitando todos aquellos mecanismos que aporten una desvinculación laboral progresiva y donde las organizaciones brinden obligatoriamente dichos programas a los empleados próximos a jubilarse y además ofrezcan programas de adiestramiento y readiestramiento para personas mayores de 55 años. Mencionando que en el caso de Venezuela, se encuentra lo suficientemente retrasado en lo que se refiere al desarrollo de programas de preparación para el retiro laboral y a esto se le agrega que en su mayoría, los entes que conforman al sector público así como no se encuentran coaccionados a aplicar los mismos, tampoco a aplicar programas de adiestramiento y readiestramiento; haciéndose necesario para Venezuela y para el Estado formular los diversos mecanismos, especialmente jurídicos, que regulen esta materia y que su vez permitan el desarrollo y utilización de investigaciones como esta, para que no queden sin ejecución, sino que sirvan de aporte para emprender programas de preparación para los empleados próximos a jubilarse.

Entre otros de los objetivos puntuales que resaltan la importancia de la preparación para la jubilación y que también permiten que el individuo reconozca los aspectos que le impiden autorrealizarse y adaptarse adecuadamente a la jubilación, Stella y Mata (1998) citado por Galiano (2010) destacan que:

Para lograr que esta preparación al retiro se lleve a cabo es esencial el apoyo educativo que reciban las personas próximas a jubilarse. Esto les será de gran utilidad puesto que al hacerse consciente de la experiencia y evaluarla podrán atender los problemas que dificultan su autorrealización. (pág.30).

Cabe destacar que es importante que las personas que están en proceso de retiro cuenten con la preparación adecuada para asumir la jubilación, de allí que les facilitará concebir esta etapa de forma positiva.

Por otro lado López (2005) citado por Galiano (2010), plantea:

Cuando se plantea la idea de jubilarse la persona se debe preparar para los cambios que acarrea este proceso, sean sociales, psicosociales o económicos. La falta de preparación a cualquiera de estos niveles, personales, económicos o sociales, puede desembocar en un problema mayor, ya que al dejar de ser parte de la fuerza laboral remunerada el ser humano puede mostrar poca o ninguna estrategia ante el cambio inminente de status de activo a pasivo. Si una persona no planifica su futuro es muy probable que se enfrente a situaciones problemáticas que no anticipó y por ende no tener ningún control sobre ellas, dando como resultado una falta de adaptabilidad a la jubilación. (pág.30).

Es importante que las personas se preparen para asumir los cambios que trae este proceso, de no hacerlo es posible que no muestren interés en jubilarse y, se les dificulte adaptarse a esta nueva realidad.

Factores predictivos de la preparación para la jubilación

Para explicar los efectos o factores que influyen en la actitud que los empleados desarrollan al respecto del retiro laboral, se parte de usar las conclusiones obtenidas por Madrid y Garcés (2000), donde en su estudio identifican:

Las variables que de una u otra forma están incidiendo en el origen de la percepción que se tiene del momento

de tener que jubilarse y, consecuentemente, en las actitudes que los trabajadores muestran cuando han de jubilarse. La forma como se entienda esta nueva situación marcará el comportamiento posterior de la persona retirada. No hemos pretendido ser exhaustivos, pero sí recoger las que han aparecido como más significativas. (pág.89).

Estas variables son factores importantes en la forma de conceptualizar el retiro y Madrid y Garcés (2000) los definen a continuación como:

Sexo: a pesar de que la mayoría de los estudios se han centrado en la población masculina, se ha empezado a destacar la variable sexo como factor importante en la forma de conceptualizar el retiro. Los primeros estudios que tuvieron en cuenta esta variable cayeron en el error de utilizar un “modelo masculino” para estudiar este fenómeno. Los estudios basados en este modelo usaban variables predictoras que los estudios previos, centrados en el hombre, identificaron como importantes determinantes de la experiencia de la jubilación y revelaban pocas o inconsistentes diferencias debido al sexo en el ajuste al retiro y sus predictores. En contraste, con conocimientos de las posibles diferencias existentes, y con la incorporación de variables predictoras relevantes a hombres y mujeres aparecieron variaciones importantes en los patrones de jubilación y el proceso de ajuste al mismo. Citando a Secombe y Lee (1986), que concluyeron que la menor satisfacción en el retiro por parte de las mujeres era debido a un menor nivel de ingresos económicos. (pág.90-93).

El sexo o genero, es un factor fundamental a la hora de concebir el retiro, en este sentido las mujeres son las que tienen menor satisfacción para aceptar la jubilación, bien sea porque cuentan con menores ingresos, por no tener una adecuada preparación y, su desventaja para obtener una pensión al momento de jubilarse.

En este sentido y otros de los factores influyentes, es la vida marital, que abarca el apoyo más importante para conllevar mejor el tránsito a la jubilación, Madrid y Garcés lo define como:

Estar casado es un apoyo suficientemente importante para conllevar mejor el tránsito a la jubilación y la jubilación misma. Citando a Mouser, (1985), quien confirma que las personas casadas (fundamentalmente hombres) suelen tener tras la jubilación, una mayor satisfacción moral y vital, mejor salud física y psicológica, y mayor apoyo social. Otro aspecto es compartir con la pareja actividades de ocio, citando a Secombe y Lee (1986). Citando a Szinovacz, (1996), mencionan que este observa que generalmente la mayoría de las parejas se ajustan bien a la transición hacia el retiro y demuestran mayor satisfacción marital en la post-jubilación. Parece haber una continuidad, pero una minoría presenta problemas durante y después del retiro. (pág.93)

Estos problemas asociados a la vida marital en condiciones específicas, como poca salud, problemas económicos y período de jubilación asincrónico (la jubilación de ambos cónyuges no coinciden en el tiempo), se hacen m problemas temporales y se resuelven poco tiempo después del retiro. Madrid y Garcés (2000:93) citando a Szinovacz, (1996), dicen que “en su trabajo observó que en contra de lo creído en estudios anteriores, el status retiro/trabajo de la pareja “per se” no influía en las percepciones de la calidad marital de la pareja”. Pero que existen determinados patrones de retiro/trabajo, que sí afectan a la calidad marital si ocurren en conjunción con características específicas del esposo o la esposa y la pareja. Estas características se refieren a la posesión o no de actitudes tradicionales acerca de quién es el que sostiene el rol de proveedor en la pareja.

Al mismo tiempo Madrid y Garcés (2000:93) citando a Szinovacz afirman que “el patrón marido jubilado/mujer empleada era asociado con percepciones de menor calidad marital en parejas con roles de género tradicionales”. Por otro lado, los maridos empleados con roles de género tradicionales con mujeres retiradas reportaban mayor calidad marital que los maridos de las parejas en las que trabajaban ambos. La reducción del tiempo expuesto al estrés y el decremento de la sobrecarga de problemas (todo ello referido al contexto laboral) después del retiro, a menudo permite una atmósfera más relajada en casa y hace que aumente la calidad de las relaciones matrimoniales.

Entre otro de los factores que Madrid y Garcés (2000) determinaron en su investigación, determinaron como factor predictivo de la actitud ante el retiro laboral, se encuentra la categoría y factores laborales, como las razones positivas para la jubilación anticipada:

Con respecto al tipo de categoría laboral, citan a Henkes y Siegers, (1994), que observó como las razones positivas para la jubilación anticipada (disfrutar de actividades, más libertad y relacionarse más con la pareja) se correspondía con aquellos trabajadores en ocupaciones más altas, mayor nivel educativo, funcionarios o personal del sector servicios. Las razones neutras para la jubilación anticipada (trabajar durante un tiempo suficiente y por eso jubilarse y hacerlo porque mucha gente lo hace), y las razones negativas (salud, el trabajo es muy estresante, o conflictos con los compañeros) se hallaron en profesiones con niveles inferiores y con menor formación y en el sector industrial. (pág.94)

Las personas tienden a jubilarse anticipadamente, porque esta etapa

viene acompañada de algunas razones positivas tanto para aquellos trabajadores de ocupaciones más altas como son la libertad para dedicarse a otras actividades y relacionarse más con la pareja, como para los trabajadores con menor formación que tienen razones negativas para jubilarse entre ellas un oficio muy estresante, conflictos en el ambiente de trabajo y estado de salud. Madrid y Garcés (2010) citando Beveridge (1983), realizaron un estudio que señaló:

Que examinaron tres grupos de personas que estaban en un curso de preparación a la jubilación: directivos y profesionales, trabajadores calificados y técnicos, y trabajadores no calificados. Encontró que los tres grupos deseaban la jubilación, aunque el último grupo tenía dificultad en imaginar un estilo de vida personal en la jubilación. (pág. 94)

Al mismo tiempo citando Madrid y Garcés (2000: 94) a Richardson y Kilty, (1991), dicen “que observaron en su trabajo que la interacción sexo con nivel profesional era un factor crítico. Mujeres en trabajos de bajo nivel ocupacional fueron las más vulnerables a tener problemas de ajuste a la jubilación”. El status ocupacional en vez de los ingresos o la educación fue la variable más importante que se distinguía del grupo con declive en bienestar en la jubilación de los que no tenían este declive. El grupo con declive puede tener un desajuste en el bienestar porque no son capaces de mantener una continuidad, experimentando una reducción de los ingresos y una pérdida del status laboral con la jubilación. Los jubilados que trabajaban en puestos con poco prestigio tenían mayores dificultades para mantener su posición social y respeto cuando dejaban de trabajar, o el trabajo no era continuo. La pérdida

del rol de trabajador puede ser más trascendental para aquellos que ocupan un puesto profesional inferior, que para aquellos que ocupan puestos con un claro componente de reconocimiento personal y profesional. Los de mayor nivel profesional son más proclives para mantener contactos profesionales, implicarse en grupos profesionales, trabajo profesional parcial, etc. tras la jubilación.

En cuanto a los factores laborales como otro de los factores predictivos, Madrid y Garces (2000:95) citan a Lehr y Dreher, (1970), alegando que “se encuentra que aspectos tales como la imposibilidad en la toma de decisiones, estresores continuos, o la imposibilidad de alcanzar las metas previstas inciden en un peor ajuste a la jubilación”. Por su parte, también citan a Beehr, (1986), y proponían:

Que los trabajadores eran más proclives a tomar la decisión de jubilarse si sus trabajos tenían características no muy agradables para ellos (falta de promoción en el trabajo, estrés, etc...), o si el rápido cambio tecnológico hacía que las cualidades y características de los trabajadores se convirtieran en obsoletas. (pág. 95)

Todo coincide en que existen aspectos laborales que van a incidir bien sea positiva o negativamente en la actitud de los trabajadores y que efectivamente los factores laborales, forman parte de un sin fin de aspectos que es importante considerar, en especial en cómo actúa y en qué nivel inciden en la actitud de los trabajadores.

En cuanto a el apoyo social como factor predictivo, se indicó más arriba en párrafos anteriores que el apoyo que el trabajador reciba por parte de las

personas relevantes que le rodean (familiares y amigos, básicamente), incidirá en el mejor ajuste ante la nueva situación. Madrid y Garcés (2000) citan a Hornstein y Wapner (1985), para explicar que:

Los meses siguientes a la jubilación los individuos se ven forzados a construir un nuevo sentido de identidad como jubilados. El compromiso y el apoyo de los compañeros, la familia y los amigos son muy importantes en este período. Dependiendo del grado de apoyo percibido la construcción de su nueva identidad se realizará con mayor o menor facilidad. (pág.95)

También es muy importante el grado de congruencia en las expectativas acerca de la jubilación por parte del jubilado y las personas cercanas, si esta congruencia es positiva el cambio en la identidad por parte del jubilado ocurren de un modo satisfactorio.

Por su parte con relación al factor económico expuesto por Madrid y Garcés (2000) indican que:

El factor económico es un importante predictor de las actitudes hacia el retiro. Hombres y mujeres que tienen unos ingresos adecuados, buena salud, residen en un medio agradable y tienen acceso a un buen sistema de apoyo social son más favorables a estar satisfechos con la jubilación, que aquellos que no poseen los anteriores factores. La explicación es sencilla: un estilo de vida que es más seguro financieramente y más agradable es una vía de satisfacción obvia. (pág.95)

Las personas que sienten mayor satisfacción con la jubilación son las que cuentan con un estilo de vida más seguro, buenos ingresos económicos, apoyo de familiares, amistades y, cuentan con un buen estado de salud.

En este sentido se hace necesario mencionar la categoría planificación, como factor predictivo estudiado en la investigación y expuesto por Madrid y Garcés (2000):

Citando a Goudy, Powers y Keith (1975), señalan que cuando los trabajadores han planificado su jubilación y las actividades posteriores que les gustaría realizar el ajuste es muy positivo. Concretamente citan a Beck, 1984; McPherson y Guppy, 1979; Newman, 1982, que encontraron que son aquellos con mayores niveles de educación, más ingresos y con mayor posición profesional que planifican mejor su retiro y, consecuentemente, los que presentan mejores ajustes (pág.100).

Generalmente los trabajadores que planifican la llegada de la jubilación son aquellos que tienen un mayor nivel educativo, ocupan puestos de la alta gerencia y cuentan con buenos ingresos económicos.

Se destaca entre los factores predictivos, al factor educativo expuesto por Madrid y Garcés (2000) como:

Al igual que otras variables como la salud, el estado civil, los ingresos económicos, entre otras, se ha visto que el nivel educativo de la persona que se ha de jubilar juega un importante papel en la predicción del posterior ajuste a la jubilación (siempre en conjunción con las anteriores variables). Parece que a mayor nivel educativo mejor ajuste, quizás debido a que también son los que mejor planifican esta nueva situación vital. (pág.101).

Mientras la persona tenga un mayor nivel educativo tendrá mayor satisfacción y se sabrá planificar mejor ante esta situación, esta es una

variable que quizás no tenga una determinación profunda de la actitud, pero que está estrechamente ligada a los hábitos de ahorro y planificación de actividades a realizar durante la etapa post-jubilación.

Con relación a la categoría personalidad, Madrid y Garcés (2000) expresan que:

Las características de personalidad no han sido muy estudiadas en el ámbito de la jubilación. En tanto que algunos estudios han hecho especial hincapié en el estudio de las mismas, a continuación vamos a hacer referencia a aquellas variables de personalidad que han sido objeto de estudio en relación al tópico que estamos analizando. (pág.103).

En consecuencia es necesario mencionar el constructo neuroticismo y extroversión, los cuales han sido objeto de estudio en relación al tema de investigación y expuesto por Madrid y Garcés (2000) como:

En el constructo neuroticismo, los sujetos que apuntan alto en el mismo son más proclives a ver los problemas de la edad adulta como crisis y quejarse de poca salud, citado de Costa y McRae, 1980. Estos sujetos suponen una población de alto riesgo y son más propensos a experimentar emociones negativas y comportamientos no adaptativos en determinadas situaciones, incluida la jubilación. (pág.203).

Las personas que se vinculan con este tipo de personalidad, son aquellos que están más propensos a ver la jubilación como una etapa de crisis que afecta su economía, sus relaciones sociales y hasta su equilibrio mental. Todas estas expectativas negativas ayudan a que no se adapten a la nueva experiencia. Y en cuanto al constructo extroversión por Madrid y Garcés

(2000) señalan que:

Parece que los individuos extrovertidos son más felices con el nuevo estadio de la vida, ya que las características propias de la extroversión hace que los jubilados permanezcan activos, socialmente comprometidos y posean un gran control en el trato diario con personas e instituciones, citando a Hotard, McFatter, MCWhirter y Stegall, 1989. El constructo dureza emocional podría tener implicaciones en la satisfacción vital de los jubilados. Este constructo permite a los individuos estar menos amenazados por los cambios y por las transiciones de rol. (pág.203).

Estos individuos tienden a permanecer activos después de la jubilación, tienen un alto nivel de adaptación ante esta nueva etapa, buscan asumir nuevos roles y actividades, al mismo tiempo establecen relaciones sociales con otras personas e instituciones.

Preparación para la jubilación

Prepararse para la jubilación se entiende como todos aquellos programas que ofrecen información y consejos sobre una amplia gama de temas, como la conservación de una buena salud, el mantenerse activo y aprovechar el tiempo libre de forma satisfactoria, etc. Lo anterior juega un papel relevante, en la medida que permite aprender nuevos roles, manejar nuevas situaciones y formas nuevas de relacionarse con los demás; competencias necesarias a la hora de jubilarse. Dentro de esto mismo, Moragas (2001) citado por Letelier y Sannino (2004) señala que:

La preparación consiste en una representación de los

hechos futuros, consecuencias previsibles y adaptaciones que debe realizar el sujeto para que estos hechos supongan una experiencia positiva o lo menos negativa posible (...) la preparación para la jubilación constituye un proceso de información- formación para que las personas jubilables asuman su nuevo rol positivamente; beneficia a los interesados y a la sociedad, minimiza costes sanitarios y sociales y mejora la salud física, psíquica y social de la persona. (p. 152).

La preparación para la jubilación es un proceso de formación para las personas, que les ayuda a asumir esta nueva etapa de manera positiva y, orientándolos a la realización de nuevos roles, actividades y adaptarse a esta experiencia en buenas condiciones de salud.

En la preparación social para la jubilación lo que se busca es la revisión de numerosos contenidos que permitan informar y educar a la persona que va a jubilar, respecto de los cambios vitales importantes que los jubilados experimentan. Moragas (2001) citado por Letelier y Sannino (2004) afirma que se revisan diversos aspectos como:

Los biológicos, ya que el cambio de estilo de vida de trabajador a jubilado puede producir enfermedad y reacciones negativas en órganos y sistemas, si no se prevén con antelación. Se podrían evitar las consecuencias negativas de la jubilación con un programa preventivo de hábitos saludables. Los económicos, donde la formación sobre la administración de los recursos para proporcionarse una mayor calidad de vida es mejorable. Los aspectos psicosociales son relevantes, ya que el jubilado debe establecer un nuevo equilibrio en su ritmo vital debido a las horas que ha dejado libre el trabajo y (...) los programas pueden contribuir directamente al descubrimiento de intereses y (...) explorar posibilidades para ocupar con relevancia el tiempo libre. (pág.165)

Estos aspectos influyen en la forma de concebir la jubilación, evitando consecuencias negativas con la ayuda de programas que orienten a la persona en proceso de jubilación a mantener hábitos de salud, se les enseña administrar los recursos para que tengan una mejor calidad de vida, lo que pueden hacer con el tiempo libre que deja el espacio del trabajo y los intereses que pueden conseguir en otras actividades u ocupaciones.

Importancia de prepararse para la jubilación

De acuerdo a lo mencionado anteriormente en el desarrollo de las bases teóricas, es necesario destacar la importancia que tiene la preparación para la jubilación. Siendo esta una etapa que se atraviesa a lo largo de la vida específicamente al terminar la relación laboral; y que para efectos de la conducta algunas personas lo asumen de manera positiva mientras otras de manera negativa. A esto atribuye Vega, Bueno y Buz (2003):

Rechazar la preparación para la jubilación, no es una solución, considerarla demasiado es un error. Nos debemos preparar a lo largo de toda nuestra vida, conservar la curiosidad por las cosas, mirar a nuestro alrededor, interesarnos por los demás, no dejarnos dominar por la rutina, hacer amigos fuera del ámbito profesional, evitar la esclerosis intelectual, evitar tener como único polo de atención el trabajo. La preparación se hace durante toda la vida en un esfuerzo que nos incumbe principalmente a nosotros mismos. La utilización positiva de las distracciones es un factor intenso de adaptación. "No se puede improvisar un jardinero si nunca se ha plantado un árbol". Toda cosa nueva exige un esfuerzo, y para adaptarse se necesita preparación. (pág. 28).

Para enfrentar los cambios que se presentan a lo largo de la vida es

necesario tener una actitud positiva ante cualquier situación que se presente y estar preparados para afrontarla de la mejor manera; como es el tema de la jubilación, la cual es una etapa que requiere atención. Es aquí donde se debe tener en cuenta lo que se va hacer con el tiempo libre, a que se va a dedicar la persona, con qué beneficios económicos cuenta para sus gatos y el estado de salud. Es importante considerar estos aspectos antes de asumir esta realidad, para adaptarse sin ningún inconveniente a la nueva vida.

Es por ello que es necesario explicar en qué consiste la preparación para la jubilación, la cual es definida por Vega, Bueno y Buz (2003) como:

Anticipar una forma de vida, un aprendizaje de conductas y valores para situaciones en las que usted todavía no está, pero entrará en ellas próximamente. Planificar la jubilación permite amortiguar los efectos de la transición y facilitar la formulación de objetivos más en consonancia con la realidad. Con una correcta preparación, la mitad y los últimos años de la vida pueden ser el tiempo más agradable y productivo de su vida. Los problemas de la juventud están resueltos, las responsabilidades familiares han disminuido y la búsqueda de su propia realización personal puede intensificarse. El paso de una situación laboral a otra no laboral tiene un gran significado y sus efectos se hacen sentir en todos los ámbitos de la vida (familiar, social, salud, económico). (pág. 28).

La preparación es indispensable, de esta manera se planifica como se afrontara dicha situación; se estudia las actitudes que se deben asumir al atravesar la jubilación para hacer de esta etapa uno de los mejores episodios de la vida, donde se liberan responsabilidades y se le brinda mayor atención a las relaciones familiares, a la salud, a la recreación y hasta dedicarse a otras actividades que hagan sentir útil a la persona.

Bases Legales

Las Bases Legales están constituidas por el conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación que se realiza. En esta investigación se hace necesario señalar los fundamentos legales que sustentaran el marco legal, entre ellos se mencionan:

Para los fines de esta investigación se han utilizado los siguientes tratados, pactos y convenciones que los países convienen mutuamente, para el análisis de los derechos reconocidos a las personas de edad avanzada, los cuáles son planteados por Huenchuan y Morlachetti (2006) y se mencionan a continuación:

En la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se plasman ciertos derechos fundamentales, entre ellos la igualdad y la prohibición de discriminación por cualquier condición, el derecho a la seguridad social y a condiciones de vida adecuadas. Todos estos derechos son extensivos a las personas mayores y de importancia fundamental para el desarrollo de las libertades en la vejez.

Un desarrollo más amplio de estos conceptos se encuentra en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). De hecho, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales afirmó en 1999 que los Estados partes en el Pacto deben prestar especial atención al fomento y protección de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas de edad (Naciones Unidas, 1999). Con tal fin, el Comité preparó

un documento de comentarios generales sobre la aplicación a las personas mayores de diversos artículos y disposiciones de este acuerdo, que se exponen a continuación (Naciones Unidas, 1999).

Igualdad de derechos para hombres y mujeres (artículo 3): Los Estados partes deben prestar atención especial a las mujeres de edad avanzada y crear subsidios no contributivos u otro tipo de ayudas para las personas de ambos sexos que carezcan de recursos al alcanzar una edad especificada en la legislación nacional.

Derecho al trabajo (artículos 6, 7 y 8): los Estados partes están obligados a adoptar medidas orientadas a evitar la discriminación fundada en la edad en el empleo y la profesión; garantizar condiciones seguras de trabajo hasta la jubilación; dar empleo a trabajadores de edad avanzada, en circunstancias que permitan hacer mejor uso de su experiencia y conocimientos, y poner en marcha programas de preparación para la jubilación.

Derecho a la seguridad social (artículo 9): los Estados partes deben establecer regímenes generales para un seguro de vejez obligatorio, fijar una edad de jubilación flexible, proporcionar subsidios de vejez no contributivos u otras ayudas a todas las personas que, alcanzada la edad prevista en la legislación nacional, no hayan finalizado el período de calificación contributivo, no tengan derecho a una pensión de vejez u otro tipo de prestación de la seguridad social o ayuda y carezcan de ingresos de otra fuente.

Protección a la familia (artículo 10): los gobiernos y las organizaciones no

gubernamentales tienen el deber de crear servicios sociales de apoyo de la familia cuando existan personas de edad en el hogar, y de aplicar medidas especiales destinadas a las familias de bajos ingresos que deseen mantener en el hogar a las personas de edad avanzada.

Derecho a un nivel de vida adecuado (artículo 11): las personas mayores deberían satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, cuidados, entre otras, mediante la provisión de ingresos, el apoyo de sus familias y la comunidad y la propia autosuficiencia. Así mismo, es preciso prever el desarrollo de políticas que favorezcan la permanencia de estas personas en sus propios hogares, por medio del mejoramiento y adaptación de las viviendas.

Derecho a la salud física y mental (artículo 12): es preciso efectuar intervenciones sanitarias dirigidas a mantener la salud en la vejez con una perspectiva del ciclo de vida.

Derecho a la educación y a la cultura (artículo 13): abarca dos aspectos diferentes y complementarios: i) el derecho de la persona de edad a disfrutar de programas educativos, y ii) el aprovechamiento de sus conocimientos y experiencia por parte de las generaciones más jóvenes (Naciones Unidas, 1999).

Los planes de acción de conferencias mundiales constituyen una base política en el ámbito internacional, ya que comprenden directrices sobre las maneras en que la comunidad internacional puede enfrentar diferentes temas, entre ellos el envejecimiento.

Tanto el Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la

Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994) como la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995) incluyen consideraciones respecto de las personas de edad.

En el Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, realizada en El Cairo en el año 1994, se plantea como bases para la acción la creación de condiciones que mejoren la calidad de vida de las personas mayores y les permitan trabajar y vivir en forma independiente, en sus propias comunidades, tanto tiempo como puedan o deseen.

En el marco de la OEA, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador contienen las normas de derechos humanos aplicables a la región. La Convención entró en vigencia en 1969 y el Protocolo casi 20 años más tarde.

Al igual que en la Declaración Universal, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos se incluye la edad como “otra condición social” objeto de discriminación que debe ser erradicada. El documento también comprende algunas disposiciones particulares; en el artículo 4 sobre el derecho a la vida se prohíbe su imposición a los mayores de 70 años y el artículo 23 sobre derechos políticos se refiere a la posibilidad de reglamentar el acceso a cargos públicos por razones de edad.

En el Protocolo de San Salvador se disponen medidas específicas dirigidas a las personas mayores tanto en el artículo 9. En el que se indica que “toda persona tiene el derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez”. Como en el artículo 17, sobre protección a los ancianos, en el que se señala lo siguiente y el cual fue

citado por Huenchuan y Morlachetti (2006):

Toda persona tiene derecho a la protección especial durante su ancianidad. En tal cometido, los Estados partes se comprometen a adoptar de manera progresiva las medidas necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica y en particular a: proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada a las personas de edad avanzada que carezcan de ella y no se encuentren en condiciones de proporcionársela por sí mismas. (pág. 54-55).

- Ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos;
- Estimular la formación de organizaciones destinadas a mejorar la calidad de vida de los ancianos” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1988).

El Protocolo de San Salvador es el único instrumento vinculante para los países de América Latina y el Caribe en el que se incluyen normas sobre los derechos básicos de las personas mayores. Sus disposiciones obligan a los Estados partes a garantizar progresivamente a las personas la protección y el disfrute de los derechos básicos (alimentación y atención médica), el derecho al trabajo y la participación en la sociedad durante la vejez. El cumplimiento de estas normas, aunque sea progresivo, debería dar origen a una base mínima de reconocimiento y ejercicio de derechos en la vejez.

El Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento emanó de la Primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, realizada en Austria en 1982, y representó el ingreso del tema del envejecimiento individual y de la población en la agenda internacional, con especial hincapié

en la situación de los países desarrollados. El Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, por su parte, es resultado de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento que tuvo lugar en España en 2002 y en la que, a diferencia de la primera, se prestó especial atención a la situación de los países en desarrollo (Naciones Unidas, 2002).

En el plano regional, en la Estrategia Regional de Implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, adoptada en la Conferencia Regional Intergubernamental sobre Envejecimiento, llevada a cabo del 19 al 21 de noviembre de 2003, se plantean metas, objetivos y recomendaciones para la acción en favor de las personas mayores en las tres áreas prioritarias acordadas en el Plan Madrid 2002.

Otras disposiciones relativas a las personas mayores establecidas en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y reconocidas a nivel constitucional son: i) la prohibición de imponer la pena de muerte a las personas mayores de 70 años, garantizada en la Constitución de Guatemala, en la que se excluye la pena de muerte para los mayores de 60 años; ii) los límites máximos de edad para ejercer cargos públicos, que en la mayoría de las constituciones analizadas fluctúa entre los 60 a 70 años.

En los países de la región existe una variedad importante de legislaciones relacionadas con las personas mayores, aunque solo se han promulgado leyes especiales en los siguientes casos: Brasil (Ley 8.842 de 1994); Costa Rica (Ley 7.935 de 1999), Guatemala (Ley de Protección de las Personas de la Tercera Edad decreto N° 80-96 de 1996), México (Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, 2002), Paraguay (Ley No 1.885 de 2002),

República Dominicana (Ley 352-98 sobre Protección de la persona envejeciente, 1998) y El Salvador (Ley de Atención Integral para la Persona Adulta Mayor, Decreto 717 de 2002). En Honduras y Panamá hay proyectos de ley de naturaleza similar en trámite y en Ecuador la Ley del Anciano está en proceso de reforma.

En todas las leyes promulgadas se fija la edad límite mínima para definir la vejez, de 60 años salvo en el caso de Costa Rica (65 años). Cabe recalcar que en la mayoría de los casos se dispone que, además del Estado, son responsables del bienestar de las personas mayores la sociedad en su conjunto, sus familias y ellas mismas.

Las personas mayores son titulares de derechos individuales, pero también de derechos de grupo. Por lo tanto, se requiere que, junto con el reconocimiento de sus libertades esenciales, puedan disfrutar también del ejercicio de derechos sociales, de manera de envejecer con seguridad y dignidad. Esto exige un papel activo del Estado, la sociedad y de las propias personas mayores.

Sin embargo y a diferencia de lo que ocurre con otros grupos sociales no existe todavía una convención internacional global en relación con los derechos de las personas mayores, por lo que la revisión de la situación actual debe incorporar el análisis de diferentes instrumentos existentes, tanto a nivel mundial como regional.

Una convención internacional para las personas mayores podría ser un buen intento de precisar el alcance y contenido de los derechos protegidos, dotar de eficacia jurídica vinculante al deber de los Estados de respetarlos y crear instituciones y mecanismos para verificar el cumplimiento de esas

obligaciones internacionales. De igual modo, la adopción de una normativa específica, permitiría precisar los alcances y la aplicación de los instrumentos internacionales de derechos humanos, mediante leyes y políticas que especialmente dedicadas a tratar los derechos colectivos de este grupo social. Por último, la adopción de una convención serviría para reafirmar la aplicación de los derechos reconocidos en virtud de otros instrumentos de derecho internacional.

En el artículo 80 y el artículo 178 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, están establecidos una serie de derechos del adulto mayor. En Venezuela, es deber del Estado, la sociedad y la familia velar por los adultos mayores, a fin de garantizarles a estos la igualdad ciudadana y el bienestar físico y social, en pro de su buen desenvolvimiento e inclusión social, los cuales se menciona a continuación:

Artículo 80: El Estado garantizará a los ancianos y ancianas el pleno ejercicio de sus derechos y garantías. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, está obligado a respetar su dignidad humana, su autonomía y les garantizará atención integral y los beneficios de la seguridad social que eleven y aseguren su calidad de vida. Las pensiones y jubilaciones otorgadas mediante el sistema de seguridad social no podrán ser inferiores al salario mínimo urbano. A los ancianos y ancianas se les garantizará el derecho a un trabajo acorde a aquellos y aquellas que manifiesten su deseo y estén en capacidad para ello.

Artículo 178: Son de la competencia del Municipio el gobierno y administración de sus intereses y la gestión de las materias que le asignen esta Constitución y las leyes nacionales, en cuanto concierne a la vida local,

en especial la ordenación y promoción del desarrollo económico y social, la dotación y prestación de los servicios públicos domiciliarios, la aplicación de la política referente a la materia inquilinaria con criterios de equidad, justicia y contenido de interés social, de conformidad con la delegación prevista en la ley que rige la materia, la promoción de la participación, y el mejoramiento, en general, de las condiciones de vida de la comunidad, en las siguientes áreas: Salubridad y atención primaria en salud, servicios de protección a la primera y segunda infancia, a la adolescencia y a la tercera edad.

En el artículo 3, 27 y el artículo 178 de la Ley Del Seguro Social están establecidos una serie de derechos del adulto mayor.

Artículo 3: Las personas que prestan servicios a la Nación, Estados, Territorio, Distrito Capital, Municipios, Institutos Autónomos y en general a las personas morales de carácter público, quedan cubiertas por el régimen del Seguro Social Obligatorio en los casos de prestaciones en dinero por invalidez o incapacidad parcial, vejez, sobrevivientes y nupcias.

Artículo 27: La asegurada o el asegurado, después de haber cumplido 60 años de edad si es varón o 55 si es mujer, tiene derecho a una pensión de vejez siempre que tenga acreditadas un mínimo de 750 semanas cotizadas.

Ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas de la administración pública nacional, de los estados y de los municipios establece:

Artículo 1: La presente Ley regula el derecho a la jubilación y pensión de los

funcionarios o funcionarias y empleados o empleadas de los organismos a que se refiere el artículo 2.

Artículo 2: Quedan sometidos a la presente Ley los siguientes órganos y entes:

1. Los ministerios y demás organismos de la Administración Central de la República.
2. La Procuraduría General de la República.
3. El Consejo Nacional Electoral.
4. La Defensoría del Pueblo.
5. Los estados y sus organismos descentralizados.
6. Los municipios y sus organismos descentralizados.
7. Los institutos autónomos y las empresas en las cuales alguno de los organismos del sector público tenga por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de su capital.
8. Las fundaciones del Estado.
9. Las personas jurídicas de derecho público con forma de sociedades anónimas.
10. Los demás entes descentralizados de la Administración Pública Nacional y de los estados y de los municipios.

Artículo 3: El derecho a la jubilación se adquiere mediante el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Cuando el funcionario o funcionaria y empleado o empleada haya alcanzado la edad de sesenta (60) años si es hombre, o de cincuenta y cinco (55) años si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por lo menos, veinticinco (25) años de servicios; o,
- b) Cuando el funcionario o funcionaria y empleado o empleada haya

cumplido treinta y cinco (35) años de servicio, independientemente de la edad.

Artículo 10: La antigüedad en el servicio a ser tomada en cuenta para el otorgamiento del beneficio de la jubilación será la que resulte de computar los años de servicios prestados en forma ininterrumpida o no, en órganos y entes de la Administración Pública. La fracción mayor de ocho (8) meses se computará como un (1) año de servicio.

Reglamento de la ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios de la administración pública nacional, de los estados y los municipios establece:

Artículo 1: La jubilación constituye un derecho vitalicio para los funcionarios y empleados al servicio de los organismos o entes que rige la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios y se otorgará cumplidos como sean los extremos requeridos en dicha Ley.

Artículo 6: La jubilación puede ser acordada a solicitud de interesado o de oficio.

Artículo 7: El funcionario o empleado que tenga derecho a la jubilación, podrá solicitarla ante la máxima autoridad del organismo, por intermedio de la Oficina de Personal respectiva. La solicitud se hará por escrito con seis (6) meses de anticipación por lo menos a la fecha que se indique para hacerse efectiva y deberá acompañarse de los siguientes documentos:

a) Copia certificada de la partida de nacimiento o del documento que la

supla, de conformidad con lo previsto en el artículo 458 del Código Civil.

b) Constancia de los cargos desempeñados.

c) Relación de los sueldos devengados por el funcionario o empleado en los últimos dos (2) años al servicio del sector público, expedida por la respectiva Oficina de Personal.

d) Estado de cuenta individual de cotizaciones, expedida por la respectiva Oficina de personal.

Artículo 9: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley del Estatuto, la Oficina de Personal respectiva tramitará de oficio y someterá a la aprobación de la máxima autoridad del organismo o ente, la jubilación del funcionario o empleado que reuniere los requisitos necesarios para su otorgamiento y que no hubiere formulado la solicitud respectiva.

Artículo 10: La Oficina de Personal respectiva verificará la procedencia de la jubilación solicitada y la sustanciará dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de recibo, vencido este lapso la elevará a la máxima autoridad administrativa, quien dispondrá de un lapso igual para decidirla.}

Artículo 11: La jubilación será notificada al funcionario o empleado mediante oficio, con especificación del monto de la pensión y de la fecha a partir de la cual comenzará a pagarse. El funcionario o empleado será retirado del servicio a partir del momento en que se comience a pagar la pensión.

Artículo 12: Los funcionarios o empleados con 35 o más años de servicios podrán ser autorizados por el organismo para permanecer en servicio activo hasta alcanzar el límite de edad fijado por el aparte (a) del artículo 3° de la Ley del Estatuto, sin perjuicio de que el funcionario o empleado pueda

acogerse a lo establecido en el párrafo segundo del artículo 3° de dicha Ley.

Artículo 15: La remuneración a los fines del cálculo de la jubilación estará integrada por el sueldo básico mensual, por las compensaciones por antigüedad y servicio eficiente y por las primas que respondan a estos conceptos.

Artículo 18: Si el funcionario o empleado desempeña dos cargos compatibles de medio tiempo cada uno, únicamente serán computados los lapsos de servicios prestados en uno de ellos y el sueldo mensual para el cálculo de la jubilación estará integrado por la suma de los sueldos devengados en ambos cargos, calculados conforme a lo establecido en el artículo 15 de este Reglamento.

Artículo 19: En caso de que el funcionario o empleado hubiere prestado servicios en varios organismos o entes, corresponderá al último de ellos tramitar la jubilación.

Artículo 30: La solicitud, tramitación y control de las jubilaciones y pensiones se hará conforme a las normas y procedimientos que al efecto elabore la Oficina Central de Personal.

Artículo 31: La Oficina de Personal de cada organismo o ente elaborará al 30 de junio de cada año, el programa anual para el otorgamiento de jubilación a los funcionarios o empleados al servicio del organismo o ente e indicará el monto de la partida necesaria a ser incluida en el proyecto de presupuesto, hasta tanto se puedan pagar las jubilaciones, con cargo al Fondo de

Jubilación correspondiente.

Artículo 32: El programa anual contendrá el listado detallado por meses de los funcionarios o empleados que llenen los requisitos para que proceda la jubilación, con indicación de los apellidos y nombres, cédula de identidad, denominación del cargo que desempeña, código del cargo según nómina, fecha de ingreso y egreso de los organismos o entes donde hubiere prestado servicio.

Artículo 33: Los recursos destinados al financiamiento de la cuota que debe aportar cada organismo o ente para el cumplimiento del programa anual de jubilaciones serán incorporados en el presupuesto de gastos respectivos en partidas debidamente especificadas.

Artículo 34: La Oficina de Personal de cada organismo o ente enviará semestralmente a la Oficina Central de Personal informes completos acerca de la ejecución de programa de jubilaciones.

Artículo 37: Los beneficiarios de una jubilación o de una pensión de invalidez o de sobreviviente, estarán obligados a demostrar su supervivencia dentro del mes de enero de cada año, requisito sin el cual no se le dará curso al pago correspondiente.

Definición de Términos Básicos

Adaptación: Proceso de ajuste de las personas ante una nueva situación, en este caso la jubilación.

Envejecimiento: Proceso de desgaste y deterioro natural del cuerpo humano, se considera que las personas comienzan a envejecer después de los 50 años de edad.

Jubilación: Es una decisión de carácter normativo que obliga a interrumpir de una manera brusca la actividad laboral desarrollada durante la vida, o una parte importante de ella, por causa de la edad.

Personalidad: Conjunto de características o patrones que definen a una persona, es decir, los pensamientos, sentimientos, actitudes y hábitos y la conducta de cada individuo.

Retiro: Etapa en la vida de los trabajadores a menudo cercana a la ancianidad en que éste interrumpe su carrera laboral por completo, pasando a una situación de pensionado por el Estado o por la empresa a la cual prestó servicios.

Rutina: Costumbre inveterada, hábito adquirido de hacer las cosas casi sin tener que pensarlas. Automatismo que realizan las personas sin necesariamente concentrarse en la actividad rutinaria.

Vejez: Proceso dinámico, multifactorial e inherente a todos los seres vivos.

Implica la pérdida de vitalidad de las personas, produciendo vulnerabilidad ante agresiones biológicas o de estrés.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

A continuación se exponen los aspectos más relevantes que determinaron el proceso metodológico y planeación del presente estudio, resaltando en primer lugar, el paradigma o enfoque teórico-metodológico, para realizar un abordaje lo más cercano posible a la realidad de una problemática, donde se enmarca la naturaleza de la investigación. Esto permitió definir la estrategia metodológica, las técnicas e instrumentos para la obtención de la información y la población y muestra objeto de estudio.

Naturaleza de la Investigación

Entre los enfoques paradigmáticos válidos para las Ciencias Sociales se encuentra el paradigma cuantitativo, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010:4) “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones y probar teorías”. Para llevar a cabo la investigación se recabó información de una población de 40 personas, por medio de un instrumento compuesto por 35 ítems, en el lugar de la problemática para analizar la actitud que tienen frente al retiro laboral.

La investigación se orientó hacia un diseño de campo, la cual es definida por Avendaño (2006:35) “Consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios) sin manipular o controlar variable alguna”. Para

efectos del desarrollo de la investigación, se recogieron de manera directa de la realidad en su ambiente natural los diversos datos, de acuerdo al análisis realizado sobre las actitudes, a partir de la información proporcionada por las fuentes a través de la técnica o instrumento de recolección de información, que es la encuesta, en la propia Institución donde se desarrolló la investigación.

Por otro lado, la investigación se sustentó en un estudio de tipo descriptivo del fenómeno, donde según Hernández, Fernández y Baptista (2010) dicho tipo de investigación se caracteriza porque:

Buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos comunidades y procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que refieren, esto es su objetivo, no es indicar como se relacionan éstas. (pág.8).

Tal es el caso de la investigación que buscó describir el entorno y hechos relacionados con el ámbito de la jubilación, basado en comprender e interpretar las características de las variables, por medio de las percepciones y significados emitidos por los individuos de la población objeto de estudio, lo cual facilitó el desarrollo del objetivo general de la investigación, que está orientado a analizar la actitud de los empleados frente al proceso de retiro laboral.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de información

La recaudación de información fue de carácter primordial para el desarrollo de la investigación, debido a que las técnicas e instrumentos utilizados permitieron orientar adecuadamente a la obtención indispensable y pertinente, de información que responden a los objetivos propuestos en el tiempo requerido, y que Hernández, Fernández y Baptista (2010:200), citando a (Grinnell, Williams y Unrau, 2009) definen como: “es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente”.

De tal forma, se seleccionó como técnicas de recolección de información, la encuesta y la revisión documental, para el caso de la encuesta se realizó a través de un cuestionario de preguntas como instrumento, que permitió medir actitudes, el cual consiste en una serie de ítems o enunciados que han sido cuidadosamente seleccionadas, de forma que constituyó un criterio válido, fiable y preciso. La aplicación del instrumento (Ver anexo C), permitió un acercamiento necesario a los sujetos estudiados que facilitó el abordaje de la realidad, considerando su propio punto de vista y subjetividad con respecto a su situación próxima de retiro laboral. Por su parte la revisión documental se logró por medio de la consulta de libros, tesis, revistas y leyes, relacionadas al tema, colaborando a la elaboración de todos los aspectos que se desarrollaron en el capítulo anterior y que sobre todo sustentan todos los hallazgos obtenidos para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Dicho instrumento se implementó para el análisis de las actitudes a través de una escala de likert que mide actitudes o tendencias individuales en

contexto sociales particulares, donde la escala se esturó de tal manera, que reflejan una actitud positiva o negativa frente al retiro laboral. Cada ítems se evaluó por medio de cinco alternativas de respuestas: 1. De acuerdo; 2. Totalmente de acuerdo; 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 4. En desacuerdo; 5. Totalmente en desacuerdo.

Los ítems englobaron el factor: información que manejan los empleados próximos a jubilarse con relación al retiro laboral, el cual tuvo como dimensión: percepción de la jubilación y conocimiento, y abordan los indicadores de exclusión social, realización de actividades sociales, desempeño de nuevos roles, vivencias críticas, retiro laboral obligatorio, premiación por los años de trabajo, deterioro de la salud física, mental y emocional, requisitos, documentación y proceso para obtener la jubilación. La dimensión valoración emocional que poseen los empleados próximos a jubilarse con respecto a la jubilación, que evaluó los indicadores: apoyo social, personalidad, factores laborales. Y por último la dimensión comportamiento que manifiestan los empleados próximos a jubilarse con relación al retiro laboral, que vincula los indicadores: jubilación y planificación y preparación frente al retiro laboral.

Adicionalmente en el instrumento se abordaron las dimensiones género, grado de instrucción, años de servicios y edad, que se consideraron aspectos importantes de conocer dentro de la investigación, pero que no fueron mencionadas dentro de los indicadores del cuadro técnico metodológico.

Y finalmente dicho instrumento se aplicó en la institución objeto de estudio, una vez reunidos los consultados, se les explicó en qué consistía la

encuesta, se les hizo entrega de la misma y de esta manera se logró recabar la información necesaria para obtener los resultados.

Validez y Confiabilidad de los Resultados

La validación y confiabilidad del instrumento de recolección de datos, en este caso la encuesta, constituye un proceso de gran importancia para la investigación, dentro del modelo de estudio cuantitativo, la etapa de recolección de datos resulta de vital importancia para el estudio, de ella depende tanto la validez como la confiabilidad del instrumento. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010:201) la validez se refiere: “Al grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” y la confiabilidad está referida: “Al grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”.

En cuanto a la validez del instrumento, se recurrió al juicio de experto por parte de tres profesoras especialistas en el área de Gestión de Recursos Humanos, donde las tres coincidieron que dicho instrumento es válido (Ver anexo A), debido a que reúne las condiciones necesarias para el cumplimiento del objetivo planteado.

La confiabilidad se sustentó a través del uso del Coeficiente Alpha de Cronbach, el cual Molina, Martínez, Ares y Emil (2008) definen como:

Este coeficiente analiza concretamente la consistencia interna de la escala como una dimensión de su fiabilidad mediante el cálculo de la correlación entre los ítems de la escala. Por tanto, el estadístico Alfa de Cronbach puede considerarse como un coeficiente de

correlación. Una interpretación de resultados nos indicaría que si los diferentes ítems de una escala están midiendo una realidad común, las respuestas a estos ítems tendrían que presentar una elevada correlación entre sí; en caso contrario, la existencia de una baja correlación entre algunos ítems mostraría que algunas declaraciones no son medidas fiables del constructo. El valor de alfa de Cronbach puede oscilar entre 0 Y 1. Si es 0 significa que las puntuaciones de los ítems individuales no están correlacionadas con las de todos los demás. Por el contrario el mayor valor de alfa significa una mayor correlación entre los distintos ítems aumentando así la fiabilidad de la escala. (pág.73)

Para esta investigación, se obtuvo un coeficiente de 0,8047, lo cual define al instrumento como confiable, y se realizó a través de una escala de medición de tipo ordinal y de una muestra de los instrumentos, que permitió medir el grado en que los ítems de dicho instrumento es comprendido desde un enfoque común por las personas encuestadas, garantizando un criterio de respuesta homogéneo en una población con características similares, evitando de esta manera la dispersión en la información suministrada, causada por interpretaciones erróneas.

Población y Muestra

Para efectos de recolectar la información pertinente que dio confiabilidad y validez a la investigación, se determinó una población que de acuerdo a Hurtado y Toro (2000:78) “Se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que obtengan, a elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) que se van a estudiar”.

En principio la población que estaba próxima a jubilarse, estuvo constituida por un total de 50 individuos entre hombres y mujeres, sin embargo al momento de aplicar el instrumento, se presentó en la Institución un cambio de administración durante el mes de Diciembre del año 2012, que redujo la población a 40 personas, por lo cual se tomó la población total que comprende el universo de individuos de dicha Institución, dado a que se consideró posible el manejo y estudio de todos los sujetos, por lo que se tomó como muestra la totalidad de la población.

De la misma manera se realizó una reconsideración de la edad de los empleados encuestados, en vista de tomar en cuenta, que para el caso de las mujeres la jubilación es un derecho que se adquiere a los 55 años y para el caso de los hombres 60 años de edad, por lo cual se hizo necesario ampliar el rango de edad estimado en principio, el cual llevo a tomar en cuenta aquellas personas próximas a jubilarse, que estuvieran comprendidas entre la edad de 50 y 60 años.

Técnicas de Análisis e Interpretación

Los resultados se analizaron desde la estadística descriptiva y la escala de Likert que mide actitudes o tendencias individuales en contexto sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem, y se estructuró con cinco alternativa de respuesta: 1. De acuerdo; 2. Totalmente de acuerdo; 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 4. En desacuerdo; 5. Totalmente en desacuerdo. Se calculó los datos, a través de una matriz de repuestas, vaciadas en un formato de Excel

(Ver anexo D), considerando su redacción, si el ítems está redactado en negativo, el valor será inverso. Con 40 personas que representa el total de la población objeto de estudio, y la cantidad de treinta y cinco ítems evaluados, fueron elementos que conformaron el cálculo.

Las actitudes consideradas en el referente de comparación varían desde negativa hasta positiva, se definieron cada categoría según criterio, tomando en cuenta los componentes de la actitud: cognitivo, afectivo y conductual. Se presenta a continuación y se estimaron de acuerdo al siguiente referente de comparación:

20% - 46.66% ACTITUD NEGATIVA: los empleados próximos a jubilarse, consideran que serán una carga para la sociedad, no cuentan con apoyo de familiares y a amigos, han evadido la jubilación porque no han ahorrado ni planificado el momento.

46.67%- 73.32% ACTITUD NEUTRAL: Los empleados próximos a jubilarse ven la jubilación como una crisis e incertidumbre, pero lo asocian a una etapa de retiro laboral obligatorio, están satisfechos con el trabajo que realizan y cuentan con el apoyo de algún familiar y/o amigo pero no tienen claro que actividades realizarán cuando llegue el momento de jubilarse.

73.33%- 100% ACTITUD POSITIVA: Los empleados próximos a jubilarse consideran que la jubilación es un premio por sus años de trabajo y dedicación, sienten que sus familiares y amigos los apoyarán psicológica y/o económicamente en esta etapa, donde dedicarán su tiempo a otras

actividades a las cuales no habían tenido tiempo de tipo cultural, deportivo, recreacional a su vez han ahorrado o tienen un plan a futuro sobre qué hacer cuando llegue el momento de la jubilación.

Formulas de Cálculo de Likert

Estas formulas se aplican a distintos niveles de análisis, en cuanto a los treinta y cinco ítems, mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem, que se considera el puntaje total real:

Puntaje Total Real: Sumatoria de respuestas.

Puntaje Total Ideal: # ítems x # Sujetos x 5 Opciones

Valor Real: $(PTR/PTI) \times 100\%$

Para obtener el valor de la actitud, se indicaron los puntajes total ideal y puntaje total real en los datos tabulados, luego se realizaron los cálculos de los índices ideal y real, para aplicar la fórmula del valor real que permite determinar la actitud en términos de porcentajes. Este valor se ubicó en una escala (Ver Cuadro 2), Se calculo el intervalo de la escala. Este resultado indicó que la actitud de los empleados próximos a jubilarse encuestados, constituye una actitud positiva frente al retiro laboral. Debido a que se ubica en la categoría entre el 68,01 y 84 por ciento del referente de comparación, por tanto, las personas encuestadas tienen creencias positivas en cuanto al retiro laboral, anhelan la jubilación como un premio a su esfuerzo durante años de trabajo y la oportunidad de realizar actividades, dedicarse a la familia, pero un porcentaje significativo asocian la jubilación a un momento de incertidumbre y deficiencia de la salud, y consideran que serán una carga

para la sociedad. Los empleados tienen una actitud positiva, porque las personas desean que llegue su jubilación y tienen proyectos a efectuar a su llegada, pero les angustia no contar con apoyo económico, emocional y social para enfrentar el retiro.

Estrategia Metodológica

A continuación se presenta en forma de cuadro, la operacionalización de los objetivos de la investigación. Dentro del cuadro técnico metodológico se encierran los objetivos específicos que dividen los componentes de la actitud en cognitivo, afectivo y conductual. En el cognitivo se detallan los indicadores percepción de la jubilación y conocimiento; en el afectivo se evidencia el apoyo social, personalidad y factores laborales y, por último el conductual establece como indicadores: jubilación y planificación. Se tiene como fuente 40 empleados de la Institución adscrita a la Gobernación del Estado Carabobo y, refleja la técnica de recolección de la información que fue a través de la encuesta. Es necesario señalar que el análisis de las actitudes se realizó por medio de una escala de Likert, lo cual permitió el establecimiento de diversas dimensiones para cumplir con dicho estudio, pero que la mencionada escala no permitió dar respuesta a otras dimensiones que también eran necesarias conocer dentro de la investigación, como por ejemplo: género, grado de instrucción, años de servicio, edad. Las cuales no fueron mencionadas dentro de los indicadores del cuadro técnico metodológico, pero fueron planteadas en el instrumento de recolección de la información.

Cuadro 1
Cuadro Técnico Metodológico
(Cont.)

| Objetivo específico | Dimensión o Factor | Definición | Indicadores | Ítems | Fuente | Técnicas e instrumentos |
|--|--|--|--|--|---|---|
| Establecer la valoración emocional que poseen los empleados próximos a jubilarse con respecto a la jubilación | La valoración emocional que poseen los empleados próximos a jubilarse con respecto a la jubilación | Son las sensaciones, estados de ánimo y sentimientos que avalan o contradicen las creencias del sujeto con relación al retiro laboral. | 3. Factores Laborales | 3.4 Desarrollo profesional. (20) | 40 empleados de la Institución adscrita a la Gobernación del Estado Carabobo. | Encuesta (Cuestionario) y Revisión documental |
| Describir el comportamiento que manifiestan los empleados próximos a jubilarse con relación al retiro laboral. | El comportamiento que manifiestan los empleados próximos a jubilarse con relación al retiro laboral. | Es la acción, las intenciones, disposiciones, tendencias, evidencias o inclinaciones determinadas a responder a favor o en contra del retiro laboral | 1. Jubilación 2. Planificación 3. Preparación frente al retiro laboral | 1.1 Deseo de jubilarse. (6,26) 2.1 Empleo del tiempo libre. (7,35) 2.2 Proyectos para el futuro. (12,29) 2.3 Trabajar después de jubilarse.(18) 2.4 Ahorros para afrontar la etapa post-jubilación. (21) 2.5 Recopilación de los requisitos para obtener la jubilación. (24) 3.1 Deseo recibir un programa de preparación para la jubilación. (27) | 40 empleados de la Institución adscrita a la Gobernación del Estado Carabobo. | Encuesta (Cuestionario) y Revisión documental |

Elaboración propia

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El análisis e interpretación de resultados se refiere a la forma mediante la cual se procesaron los elementos de una manera sistemática, para posteriormente analizarlos y plasmarlos en la investigación. Dicho análisis de los resultados Hurtado y Toro (2000:92) lo definen como “proceso que consiste entonces en el recuento, clasificación y ordenación, de los datos en tablas o cuadros. Dichos procedimientos dependen de la clase de estudio o investigación que adelantemos y del tipo de datos que recojamos”

Este capítulo tiene por finalidad expresar en forma clara los resultados obtenidos de la investigación, en función de que su objetivo principal es analizar la actitud de los empleados próximos a jubilarse de una Institución adscrita a la Gobernación del Estado Carabobo durante el año 2013.

En este sentido, de acuerdo a la importancia que envuelve este estudio, se consideró los tres objetivos específicos que le dan sentido a la investigación: el primero orientado a determinar la información que manejan los empleados próximos a jubilarse con relación al retiro laboral. El segundo dirigido a establecer la valoración emocional que poseen los empleados próximos a jubilarse con respecto al retiro laboral. Y el último objetivo, orientado a describir el comportamiento que manifiestan los empleados próximos a jubilarse con relación al retiro laboral. La información se logro obtener mediante un instrumento de recolección de información como lo es la encuesta, el cual permitió arrojar los resultados que se presentan en este capítulo y que se analiza en detalle a continuación.

Tabla 1
Cuadro de Datos Personales

| SUJETOS | SEXO | EDAD | AÑOS DE SERVICIO | GRADO DE INSTRUCCIÓN | | | |
|---------|------|------|------------------|----------------------|---------------|--------------------------------------|---------------|
| | | | | PRIMARIA | BACHILLER (B) | TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO (TSU) | UNIVERSITARIO |
| S1 | F | 53 | 20 | | BACHILLER | | |
| S2 | M | 60 | 20 | | BACHILLER | | |
| S3 | F | 51 | 20 | | | TSU | |
| S4 | F | 60 | 20 | | BACHILLER | | |
| S5 | M | 60 | 21 | | BACHILLER | | |
| S6 | F | 53 | 20 | | | TSU | |
| S7 | M | 58 | 24 | 6to grado | | | |
| S8 | F | 59 | 24 | | 9no grado | | |
| S9 | F | 53 | 21 | | | TSU | |
| S10 | F | 54 | 21 | | BACHILLER | | |
| S11 | F | 53 | 21 | | | TSU | |
| S12 | F | 53 | 20 | | BACHILLER | | |
| S13 | F | 59 | 20 | | BACHILLER | | |
| S14 | F | 54 | 21 | | BACHILLER | | |
| S15 | F | 51 | 20 | | 9no grado | | |
| S16 | F | 53 | 20 | | | TSU | |
| S17 | F | 53 | 20 | | | TSU | |
| S18 | F | 54 | 20 | | | TSU | |
| S19 | F | 53 | 22 | | 9no grado | | |
| S20 | F | 52 | 21 | | BACHILLER | | |
| S21 | M | 57 | 20 | 6to grado | | | |
| S22 | M | 56 | 22 | | BACHILLER | | |
| S23 | M | 58 | 20 | | BACHILLER | | |
| S24 | M | 59 | 23 | | | TSU | |
| S25 | F | 55 | 20 | | BACHILLER | | |
| S26 | F | 58 | 20 | | 9no grado | | |
| S27 | M | 60 | 22 | | BACHILLER | | |
| S28 | F | 53 | 20 | | | TSU | |
| S29 | M | 50 | 23 | | | TSU | |
| S30 | F | 50 | 20 | 6to grado | | | |
| S31 | F | 57 | 20 | | | TSU | |
| S32 | M | 52 | 20 | | | TSU | |
| S33 | F | 50 | 23 | | BACHILLER | | |
| S34 | F | 53 | 24 | | BACHILLER | | |
| S35 | F | 54 | 20 | | | | LICENCIADA |
| S36 | F | 55 | 20 | | | TSU | |
| S37 | F | 51 | 22 | | BACHILLER | | |
| S38 | M | 54 | 20 | | | TSU | |
| S39 | F | 53 | 20 | | | TSU | |
| S40 | F | 53 | 21 | | BACHILLER | | |

Elaboración propia

Como variables que también se hicieron importante evaluar para los efectos del cumplimiento de los objetivos planteados, se tienen las indicadas en el cuadro anterior que destacan la siguiente información:

- ✓ El 70 por ciento de los empleados encuestados fueron mujeres, el otro 30 por ciento está representado por los hombres.
- ✓ El 67,5 por ciento de los empleados encuestados se ubicaron entre 50 y 55 años de edad y el 32,5 por ciento entre 56 y 60 años de edad.
- ✓ El 85 por ciento de los empleados encuestados han prestado entre 20 y 22 años de servicio en la Institución, y un 15 por ciento entre 23 y 24 años, destacando que ninguno de los empleados contaba con 25 años de servicio.
- ✓ El 60 por ciento de los empleados encuestados tiene un grado de instrucción de bachiller, y un 40 por ciento como técnico superior universitario, cabe destacar que sólo una persona es licenciada y, solo tres primaria aprobada.

Tabla 2

| DIMENSIÓN: LA INFORMACIÓN QUE MANEJAN LOS EMPLEADOS PRÓXIMOS A JUBILARSE CON RELACIÓN AL RETIRO LABORAL | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-----------|------------|
| ITEMS | 1 (TD) | | 2 (D) | | 3 (N) | | 4 (DA) | | 5 (TDA) | | TOTAL | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| INDICADOR : PERCEPCIÓN | | | | | | | | | | | | |
| 8.- EL JUBILARME ME PERMITE PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DE APOYO A MI COMUNIDAD | 11 | 28% | 23 | 58% | 3 | 8% | 3 | 8% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 13.- AL JUBILAR ME PODRE EJECUTAR ACTIDADES DE TIPO CULTURAL, RECREATIVAS, ACADEMICAS, ENTRE OTRAS | 20 | 50% | 17 | 43% | 1 | 3% | 2 | 5% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 34.- PIENSO QUE LA JUBILACION ME PERMITIRA ASUMIR NUEVOS ROLES QUE ANTES NO PODIA DESEMPEÑAR | 23 | 58% | 14 | 35% | 1 | 3% | 2 | 5% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 22.- CONSIDERO QUE LA JUBILACIÓN CONSTITUYE UNA ETAPA DE RETIRO LABORAL OBLIGATORIO | 11 | 28% | 8 | 20% | 2 | 5% | 11 | 28% | 8 | 20% | 40 | 100% |
| 1.- CONSIDERO QUE AL JUBILARME YA ABRE CUMPLIDO CON MIS OBLIGACIONES LABORALES | 9 | 23% | 10 | 25% | 3 | 8% | 10 | 25% | 8 | 20% | 40 | 100% |
| 23.- LA JUBILACION CONSTITUYE UNA ETAPA DE PREMIACIÓN POR LOS AÑOS DE SERVICIO | 20 | 50% | 12 | 30% | 3 | 8% | 5 | 13% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 32.- LA JUBILACION PERMITE LLEVAR UNA VIDA MAS TRANQUILA | 16 | 40% | 16 | 40% | 1 | 3% | 3 | 8% | 4 | 10% | 40 | 100% |
| 1.- CONSIDERO QUE LA SOCIEDAD VE AL JUBILADO COMO UN UNACTIVO QUE YA NO PRODUCE | 5 | 13% | 9 | 23% | 5 | 13% | 15 | 38% | 6 | 15% | 40 | 100% |
| 33.- EL JUBILADO CONSTITUYE UNA CARGA PARA LA SOCIEDAD | 15 | 38% | 16 | 40% | 3 | 8% | 3 | 8% | 3 | 8% | 40 | 100% |
| 19.-LA JUBILACIÓN ME PRODUCE DESOLACIÓN E INSERTIDUMBRE | 16 | 40% | 10 | 25% | 6 | 15% | 3 | 8% | 5 | 13% | 40 | 100% |
| 28.-CONSIDERO QUE LA JUBILACION GENERA CRISIS | 19 | 48% | 13 | 33% | 3 | 8% | 2 | 5% | 3 | 8% | 40 | 100% |
| 25.- JUBILARSE ES SINÓNIMO DE DETERIORO DE LA SALUD FISICA, MENTAL Y EMOCIONAL | 18 | 45% | 13 | 33% | 2 | 5% | 5 | 13% | 2 | 5% | 40 | 100% |
| 30.- JUBILARSE SIGNIFICA ENTRAR EN LA ETAPA DE LA VEJEZ | 18 | 45% | 11 | 28% | 3 | 8% | 5 | 13% | 3 | 8% | 40 | 100% |
| INDICADOR: CONOCIMIENTO | | | | | | | | | | | | |
| 2.-CONOZCO LOS REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LA JUBILACIÓN | 7 | 18% | 14 | 35% | 6 | 15% | 6 | 15% | 7 | 18% | 40 | 100% |
| PROMEDIO | 14,86 | 37,14 | 13,29 | 33,21 | 3,00 | 7,50 | 5,36 | 13,39 | 3,50 | 8,75 | 40 | 100 |

Elaboración propia

En relación a los resultados de la percepción que tienen los empleados hacia el retiro laboral, se halló que un 86 por ciento está totalmente de acuerdo y de acuerdo, en que al jubilarse podrá realizar actividades de apoyo a su comunidad y el 93 por ciento coincide de igual manera, en que le permitirá ejecutar actividades de tipo cultural, recreativas, académicas, entre otras. Estas visión que tienen los empleados próximos a jubilarse se relaciona, con la clasificación de actitudes hacia la jubilación, expuesta por Agulló (2001) citado por Bueno y Buz (2006), donde la jubilación constituye una etapa de oportunidad, en la que la persona desea la jubilación para realizar actividades y proyectos que no habían podido iniciar por estar dedicados al trabajo, es decir, por falta de tiempo, que les permita dedicarse a otras actividades de igual manera enriquecedoras y necesarias de experimentar para todo ser humano.

El 93 por ciento de las personas encuestadas, apunta a totalmente de acuerdo y de acuerdo, en que la jubilación les permitirá asumir nuevos roles que antes no podían desempeñar, lo cual coincide con la teoría de la actividad, expuesta por Galiano (2010), la cual expresa que la persona una vez que obtenga la jubilación, se dedicara al ocio o a la participación social, donde tratara de sustituir los roles sociales tradicionales por otros nuevos, como respuesta a la minimización de los efectos negativos del retiro, principalmente a la asociación de la desvinculación laboral al envejecimiento, contrarrestando esto a través de la adquisición de un papel útil dentro de la sociedad.

Al evaluar la inclinación de los empleados próximos a jubilarse, en cuanto a si están de acuerdo o en desacuerdo en que la desvinculación laboral conforma una etapa de retiro laboral obligatorio y que al adquirirla, ya habrán

cumplido con sus obligaciones laborales, se encontró que en similares porcentajes estuvieron divididas las respuestas de los encuestados de acuerdo a las opciones de carácter positivo y negativo, lo que se contrapone al concepto expuesto por Otero (2003), el cual plantea que el retiro laboral, es una decisión de carácter normativo que obliga a interrumpir de una manera brusca la actividad laboral, por causa de la edad, concluyendo, que la jubilación es el tiempo de la negación del derecho al trabajo. Por lo cual la edad conforma el elemento que define a la desvinculación laboral y no la condición física o psíquica de los trabajadores.

El 80 por ciento de los encuestados, concuerdan al estar totalmente de acuerdo y de acuerdo, en que la jubilación constituye una etapa de premiación por los años de servicio y que les permitirá llevar una vida más tranquila. Esto lo sustenta la actitud de liberación hacia la jubilación expuesta por Agulló (2001) y citada por Bueno y Buz (2006), donde la persona piensa que la jubilación es un premio al trabajo realizado, a los años de servicios y dedicación al trabajo; resaltando que dicha actitud puede conducir al aburrimiento y apatía, por la falta de planificación o proyectos previamente planteados para ejecutar una vez obtenida la jubilación.

El 53 por ciento de los empleados próximos a jubilarse, manifestó estar en desacuerdo, totalmente en desacuerdo y en no tomar ni una opción ni la otra, en que la sociedad ve al jubilado como un inactivo que ya no produce, lo que difiere de la teoría del disengagement expuesta por Galiano (2010), que destaca que el retiro laboral es un proceso biológico y psicológicamente inevitable y universal, vinculado al envejecimiento, donde la persona jubilada es excluida por la sociedad. Demuestra que el jubilado no solo pierde capacidad para trabajar sino que además, la sociedad percibe y colabora al rechazo del jubilado de tal manera que no sean tomados en cuenta como

parte de la misma. Más sin embargo un 78 por ciento se encuentra totalmente de acuerdo y de acuerdo, en considerar que el jubilado constituye una carga para la sociedad, esto se sustenta en la teoría de la crisis, avalada por Galiano (2010), la cual percibe al retiro como un hecho negativo, ya que es el trabajo o la ocupación laboral, es la que legitima el status de las personas dentro nuestra sociedad, por lo tanto todo aquel que no se encuentre activo productivamente, conforma una carga para dicha sociedad, lo cual hace necesario, por un lado, restarle validez a la concepción del status de las personas que conforman la sociedad ,a través del trabajo, dando así una revaloración al jubilado, y a su vez dar cabida a la formulación de prácticas que colaboren al desarrollo de la sociedad, las cuales puedan ser ejecutadas por dichos jubilados.

El 65 por ciento apunta, a estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en que la jubilación le produce desolación e incertidumbre, aunado a que un 81 por ciento de igual manera coincide en que la jubilación le genera crisis, relacionándose con la actitud de rechazo, expuesta por Agulló (2001) citado por Bueno y Buz (2006), en la que la persona percibe en este nuevo rol a la vida en general, sin un sentido propio de ser, fundamentado en que no se puede mantener el nivel de vida previo a la jubilación y asocia este nuevo rol con el envejecimiento, por lo tanto genera grandes niveles de incertidumbre, desolación y vincula esta etapa con la llegada de una crisis a su vida.

El 78 por ciento de la población encuestada, manifiesta estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en que jubilarse, es sinónimo de deterioro de la salud física, mental y emocional, mientras que el 73 por ciento asocia la jubilación con la etapa de la vejez.

Al evaluar en indicador conocimiento, se halló que un 53 por ciento manifiestan estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en conocer los requisitos y el procedimiento que deben seguir para optar por la jubilación, mas sin embargo la porción restante, la cual constituye un 33 por ciento, se ubica en un desconocimiento de dicho requisitos y procedimiento. Este resultado indica que existe un porcentaje significativo de empleados que desconocen los procedimientos para optar por la jubilación, lo cual podría incidir en la percepción hacia la etapa de jubilación que enfrentarán próximamente. Entendiendo así, entre otras cosas, que no manejan la edad y el tiempo de antigüedad que deben reunir para el disfrute de la jubilación, así como el proceso que se debe cumplir para la consignación de los requisitos para optar a la misma, y que se hace necesario manejen, para una efectiva ejecución de los procedimientos pertinentes.

Todo el proceso de obtención de la jubilación como derecho, se encuentra consagrado en los artículos 3 y 27 de la Ley Del Seguro Social que establece una serie de derechos del adulto mayor. Al igual los artículos 1, 3 y 10 de la Ley Del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional, De los Estados y De los Municipios, que hacen referencia al derecho que tienen los funcionarios de los organismos a optar por la pensión de jubilación, y deja en claro el cumplimiento de los requisitos que deben reunirse para dicho proceso, adicionalmente los artículos 1, 6, 7, 9,10 y 11 del Reglamento De La Ley Del Estatuto Sobre El Régimen De Jubilaciones Y Pensiones De Los Funcionarios De La Administración Pública Nacional, De Los Estados Y Los Municipios, indican los requisitos que debe reunir el funcionario para tramitar la jubilación y los pasos que debe seguir la Oficina de Personal para otorgar la pensión.

Tabla 3

| DIMENSIÓN: LA VALORACIÓN EMOCIONAL QUE POSEEN LOS EMPLEADOS PRÓXIMOS A JUBILARSE CON RESPECTO AL RETIRO LABORAL | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-----------|--------------|
| ITEMS | 1 (TD) | | 2 (D) | | 3 (N) | | 4 (DA) | | 5 (TDA) | | TOTAL | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| INDICADOR: APOYO SOCIAL | | | | | | | | | | | | |
| 3.- CUENTO CON FAMILIARES Y AMIGOS QUE ME SUSTENTEN EN CASO DE NECESITAR AYUDA DESPÚES DE LA JUBILACIÓN | 8 | 20% | 12 | 30% | 6 | 15% | 10 | 25% | 4 | 10% | 40 | 100% |
| 9.- RECIBO APOYO ECONÓMICO POR PARTE DE ALGÚN FAMILIAR | 5 | 13% | 4 | 10% | 10 | 25% | 7 | 18% | 14 | 35% | 40 | 100% |
| 14.-CUENTO CON PERSONAS QUE ME COLABORAN EN LA REALIZACION DE LAS LABORES EN EL HOGAR | 12 | 30% | 14 | 35% | 3 | 8% | 8 | 20% | 3 | 8% | 40 | 100% |
| INDICADOR: PERSONALIDAD | | | | | | | | | | | | |
| 4.- DESEO JUBILARME PARA SOCIALIZAR CON MAS PERSONAS | 6 | 15% | 14 | 35% | 5 | 12% | 9 | 23% | 6 | 15% | 40 | 100% |
| 10.- ME CUESTA RELACIONARME CON OTRAS PERSONAS | 18 | 45% | 10 | 25% | 1 | 3% | 5 | 13% | 6 | 15% | 40 | 100% |
| 15.- SOY AMABLE Y SERVICIAL CON LAS PERSONAS | 21 | 53% | 17 | 43% | 1 | 3% | 1 | 3% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| INDICADOR: FACTORES LABORALES | | | | | | | | | | | | |
| 5.- TENGO UNA BUEN RELACIÓN Y COMUNICACIÓN CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO | 20 | 50% | 14 | 35% | 4 | 10% | 1 | 3% | 1 | 3% | 40 | 100% |
| 11.- DESEMPEÑO MAS FUNCIONES LABORALES DE LAS QUE DEBERÍA | 7 | 18% | 11 | 28% | 7 | 18% | 9 | 23% | 6 | 15% | 40 | 100% |
| 16.- ESTOY SATISFECHO CON EL SALARIO QUE RECIBO DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORO | 3 | 8% | 5 | 13% | 3 | 8% | 11 | 28% | 18 | 45% | 40 | 100% |
| 17.-CONSIDERO QUE SON BUENOS LOS BENEFICIOS QUE OTORGA LA INSTITUCIÓN | 4 | 10% | 10 | 25% | 8 | 20% | 13 | 33% | 5 | 13% | 40 | 100% |
| 20.- HE LOGRADO DESARROLLARME PROFESIONALMENTE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORO | 7 | 18% | 17 | 43% | 2 | 5% | 9 | 23% | 5 | 13% | 40 | 100% |
| PROMEDIO | 10,09 | 25,23 | 11,64 | 29,09 | 4,55 | 11,36 | 7,55 | 18,86 | 6,18 | 15,45 | 40 | 100 % |

Elaboración propia

En vista de lo antes expuesto, se evidencia que el 54,32 por ciento de la población confirman que los indicadores tales como apoyo social, personalidad y factores sociales, son variables que influyen en la actitud de la población objeto de estudio, con relación a la desvinculación laboral, tal y como lo indican Madrid y Garcés (2000), que dichas variables de una u otra forma están incidiendo en el origen de la percepción que tienen los empleados al momento de jubilarse y, consecuentemente, en las actitudes que ellos muestran al momento de jubilarse.

En cuanto a la influencia del apoyo social, se pudo encontrar que un 53 por ciento manifestó estar totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y no optó por ningún de las opciones, en que cuentan con apoyo económico por parte de algún familiar y un 35 por ciento, hace referencia a que no cuenta con familiares y amigos que le sustenten en caso de ayuda una vez que enfrenten la etapa de jubilación, esto coincide con lo expuesto por Madrid y Garcés (2000), donde argumentan que en la medida en que las personas cuenten con familiares y amigos que le sustenten y sirvan de apoyo, tanto en la etapa previa como a la llegada de la jubilación, esto se traducirá en una mejor actitud para enfrentar y adecuarse a dicha etapa, y que el compromiso y el sustento de los compañeros, la familia y los amigos es muy importante en este período. De igual manera Galiano (2010), en su investigación citando a Rivera (2006), exponen la importancia de fortalecer la relación de pareja mucho antes del retiro y mantener un grupo de apoyo que le permita a la persona mantenerse ocupada una vez que le toque enfrentar la desvinculación laboral. Sin embargo el 65 por ciento de los encuestados, se inclina por estar totalmente de acuerdo y de acuerdo, en contar con personas que le colaboren en la realización de las labores en el hogar, ya que tenían el apoyo de la madre, los hijos, para el caso de los hombres, la esposa, etc.

En este caso encontramos el apoyo social constituye una variable altamente incidente en la actitud de las personas hacia la desvinculación laboral y que es muy probable que sea una de las principales variable dentro de este estudio, la que defina la actitud que tienen los encuestados ante la desvinculación laboral.

Con relación a la incidencia de la personalidad como factor predictivo de la actitud hacia la jubilación, se observó que un 96 por ciento se encuentra totalmente de acuerdo y de acuerdo, en ser amable y servicial con las personas, sin embargo un 70 por ciento refleja estar totalmente de acuerdo y de acuerdo, en que le cuesta relacionarse con otras personas, aunado a que el 38 por ciento este totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y que no se inclinaron por ninguna opción, en que no desean jubilarse para socializarse con otras personas. Se demuestra que existe una contradicción entre las opiniones emitidas por los encuestados y que probablemente la mayoría de las personas tengan dificultades en la interacción con otros. A lo que Madrid y Garcés (2000), mencionan que en términos de la personalidad como variable que inciden en la actitud hacia la jubilación, las personas que son extrovertidas, logran ser más felices con sus nuevas etapas de vida, ya que se mantienen más activos y comprometidos con la sociedad.

En cuanto a las personas introvertidas, mencionan que son personas que tienden a ser más propensos a experimentar emociones negativas y a generar comportamientos a no adecuarse a ciertas situaciones. Entendiendo que los encuestados demostraron poseer características de personalidad más predominadas por la introversión, es probable que les sea más difícil adaptarse adecuadamente a la jubilación una vez que lleguen a experimentarla.

Por su parte en el caso de los factores labores, se encontró que un 81 por ciento apunta a estar totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo, en que está satisfecho con el salario que percibe por parte de la institución, y otro 66 por ciento, de igual manera se encuentra totalmente de acuerdo y de acuerdo, en no estar conforme con los beneficios que la misma le otorga, a tales efectos Madrid y Garcés (2000) expresan que el agente económico es un importante factor predictivo de la actitud hacia el retiro laboral y que quienes no cuentan con una seguridad financiera, muy probablemente estarán menos satisfechos con la llegada de la jubilación a sus vidas, reduciendo así su capacidad para adaptarse a dicha etapa.

Adicionalmente, en cuanto a los factores laborales, se encontró que un 85 por ciento opina estar totalmente de acuerdo y de acuerdo, en que goza de tener una buena relación y comunicación con sus compañeros de trabajo, el 61 por ciento, se inclina por estar totalmente de acuerdo y de acuerdo, en que ha logrado desarrollarse profesionalmente dentro de la institución y el 38 por ciento apunta a estar totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y no opto por ninguna de las alternativas, al considerar que no realiza mas labores de las que le corresponden dentro de la institución, y que según Madrid y Garcés (2000) estos hacen parte de los factores que colaboran a una mejor adaptación a la etapa de jubilación, y que son los factores de orden negativos generados a partir del medio del trabajo, los que inciden en que los empleados tengan un peor ajuste a la desvinculación laboral; para tal caso, entonces, dichos factores están favoreciendo a una adecuación positiva de los encuestados ante la desvinculación laboral.

Tabla 4

| DIMENSIÓN: EL COMPORTAMIENTO QUE MANIFIESTAN LOS EMPLEADOS PROXIMOS A JUBILARSE CON RELACIÓN AL RETIRO LABORAL | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-----------|-------------|
| ITEMS | 1 (TD) | | 2 (D) | | 3 (N) | | 4 (DA) | | 5 (TDA) | | TOTAL | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| INDICADOR: JUBILACIÓN | | | | | | | | | | | | |
| 6.- OBTENER LA JUBILACION ES LOGRAR UNA META ESPERADA | 21 | 53% | 9 | 23% | 3 | 8% | 4 | 10% | 3 | 8% | 40 | 100% |
| 26.- NO QUISIERA TENER QUE JUBILARME | 10 | 25% | 11 | 28% | 3 | 8% | 4 | 10% | 12 | 30% | 40 | 100% |
| INDICADOR: PLANIFICACIÓN | | | | | | | | | | | | |
| 7.- LA JUBILACIÓN ME PERMITIRA HACER LOS HOBBIES QUE ME GUSTAN | 18 | 45% | 15 | 38% | 2,5 | 6% | 3,5 | 9% | 1 | 3% | 40 | 100% |
| 35.- LA JUBILACIÓN ME PERMITIRA DEDICARME A ALGÚN DEPORTE QUE ANTES NO REALIZABA POR FALTA DE TIEMPO | 18 | 45% | 14 | 35% | 4 | 10% | 3 | 8% | 1 | 3% | 40 | 100% |
| 12.- CONSIDERO QUE CON LA JUBILACIÓN DEDICARE MAS TIEMPO A LOS SERES QUERIDOS | 20 | 50% | 11 | 28% | 2 | 5% | 4,5 | 11% | 2,5 | 6% | 40 | 100% |
| 29.- TENGO PROYECTOS PARA EJECUTAR UNA VEZ OBTENIDA LA JUBILACIÓN | 16 | 40% | 10 | 25% | 2 | 5% | 9 | 23% | 3 | 8% | 40 | 100% |
| 18.- ME GUSTARÍA TRABAJAR DESPUES DE JUBILARME | 11 | 28% | 11 | 28% | 4 | 10% | 10 | 25% | 4 | 10% | 40 | 100% |
| 21.- HE AHORRADO PARA ASUMIR LA ETAPA DE JUBILACIÓN | 2 | 5% | 6 | 15% | 5 | 13% | 14 | 35% | 13 | 33% | 40 | 100% |
| 24.- HE SOLICITADO LOS TRAMITES PARA OBTENER LA JUBILACIÓN | 1 | 3% | 4 | 10% | 3 | 8% | 20 | 50% | 12 | 30% | 40 | 100% |
| INDICADOR: PREPARACION FRENTE AL RETIRO LABORAL | | | | | | | | | | | | |
| 27.- ME GUSTARÍA PARTICIPAR EN ALGUN PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN | 16 | 40% | 15 | 38% | 3 | 8% | 5 | 13% | 1 | 3% | 40 | 100% |
| PROMEDIO | 13,30 | 33,25 | 10,60 | 26,50 | 3,15 | 7,88 | 7,70 | 19,25 | 5,25 | 13,13 | 40 | 100% |

Elaboración propia

De acuerdo a los datos que se obtuvo, en cuanto al deseo de jubilarse se evidencio, que el 76 por ciento de la población está totalmente de acuerdo y de acuerdo, en que obtener la jubilación para ellos es lograr una meta esperada, lo cual evidencia el deseo que tienen las personas de jubilarse y una actitud positiva y de aceptación del retiro. Sin embargo un 40 por ciento, indico estar totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y se abstuvo de escoger algunas de las opciones, opinando que no tienen deseo de jubilarse, este porcentaje a pesar de no incluir a la mayoría de las personas encuestadas, nos refleja contradicción en las opiniones emitidas lo que coincide en lo planteado por Diez y Romero (2011) citando a Baron y Byrne (2005), que explican que hay que entender que existen algunas situaciones que imposibilitan que las actitudes sean manifestadas, debido a que por influencia que tiene la realidad de vida que enfrenta cada persona, la actitud y por ende la conducta se modificara, perdiendo la concordancia entre lo que se quiere o se piensa y lo verdaderamente, se puede hacer de acuerdo a las posibilidades que se tienen. Por lo tanto la situación permite la expresión de la actitud a través de la conducta, lo que hace impredecible el real comportamiento, ya que existen variables que ya hemos estudiado en las dimensiones anteriormente señaladas, que permiten la no coincidencia entre las opiniones y sentimiento, con el comportamiento manifestado por los empleados próximos a jubilarse.

En este sentido, en cuanto a la planificación, se evidenció que apuntando a las opciones totalmente de acuerdo y de acuerdo, un 83 por ciento manifiesta que la jubilación les permitirá hacer los hobbies que más le gustan, es decir, que iniciaran nuevas tareas enriquecedoras, planificando el espacio libre que tendrá posterior a la jubilación. El 80 por ciento, ve la llegada de la jubilación, como un tiempo libre para dedicarse a realizar algún

deporte que antes no podía, ya que cuentan con tiempo suficiente para hacerlo; el 78 por ciento coincide en opinar que la desvinculación laboral le permitirá dedicarle más tiempo a sus seres queridos, el cual por motivos de trabajo se reduce significativamente. Y el 65 por ciento indica que tiene proyectos a ejecutar una vez obtenida la jubilación, lo cual va incidir satisfactoriamente en la adaptación positiva al retiro, aunado a que el 56 por ciento le gustaría seguir trabajando después de jubilarse y a que un 78 por ciento, le gustaría participar en un programa de preparación para la jubilación, evidenciando así, que los encuestados no ven la desvinculación laboral como etapa llena de inactividad, más bien que esta les ofrece la posibilidad de realizar un sin fin de actividades que le van a favorecer no solo a la adecuación a la misma, sino a su salud física, emocional, psicológica, etc.,

Todo esto acompañado el posible ofrecimiento de una capacitación integral, por medio de un programa orientado a la preparación para afrontar el retiro laboral. Todo esto respalda lo planteado por Madrid y Garcés (2000) Citando a Goudy, Powers y Keith (1975), los cuales señalan, que cuando los trabajadores planifican el retiro y las actividades posteriores que les gustaría realizar el ajuste es muy positivo, a lo que Galiano (2010) citando a Rivera (2006) agrega, que la jubilación, es un cambio que puede significar una crisis para las personas, si están no logran adaptarse y tener una visión de vida positiva y que lo extraordinario de ella como etapa, es que se debe y puede planificarse poco a poco, e ir desarrollando intereses fuera del trabajo, donde también es importante planificar el retiro, tanto a nivel económico como familiar y social.

Por otro lado también se obtuvo que el 68 por ciento la población objeto

de estudio, se encuentra totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y que no optaron por alguna de las opciones, con no haber ahorrado para asumir la etapa de la jubilación, a lo que Madrid y Garcés (2000) opinan que un estilo de vida más seguro financieramente garantiza una satisfacción obvia con cualquier etapa que le toque a la persona enfrentar, que el factor económico incide significativamente en la actitud que las personas desarrollaran ante el retiro, especialmente los ahorros obtenidos, que de alguna manera definirán la posibilidad que tendrán los jubilados de solventar el hecho de dejar de percibir un salario, el cual garantiza la satisfacción de las necesidades, por lo menos básicas, frente a percibir una pensión que probablemente se encuentre por debajo de la remuneración que percibía.

Con respecto al enunciado sobre si la población está solicitando los trámites para obtener la jubilación, los consultados en un 88 por ciento, se inclinaron por estar totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo, en que no están solicitando los requisitos para obtener la jubilación. Esto en parte demuestra la poca disposición y planificación de los encuestados en gestionar los requisitos que les van a permitir obtener dicho el beneficio, pero que se corresponde con el hecho de la Ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas de la administración pública nacional, de los estados y de los municipios y su reglamento, contempla que dichos requisitos se introducen 6 meses antes de que nazca el derecho a adquirir la jubilación, sin embargo cabe destacar que es importante que los trabajadores dominen cuales son estos requisitos y agilicen con anterioridad, ante las oficinas correspondientes, los mismos, entendiendo que para algunos la aprobación de la jubilación, implica un tiempo no determinado para efectuarse.

Luego de los datos presentados, donde se realizó una interpretación por las dimensiones que componen la actitud hacia la jubilación, se presenta el cálculo de Likert para analizar la actitud de los empleados hacia la jubilación, para ello se consideró la sumatoria de las respuestas obtenidas en toda la escala.

Formulas de Cálculo:

PTR: PUNTAJE TOTAL REAL.

PTI: PUNTAJE TOTAL IDEAL

I IDEAL: INDICE IDEAL

I REAL: INDICE REAL

VALOR REAL: VALOR DE LA ACTITUD

PTI= N° de Sujetos x N° de Ítems x N° de Opciones

PTI= 40 X 35 X 5 = 7.000 puntos

PTR= 4.971 puntos

I IDEAL= (PTI/ N° de Sujetos) x 100

I IDEAL= (7.000 / 40) x 100 = 17.500

I REAL= (PTR/ N° de Sujetos) X 100

I REAL= (4.971 / 40) X 100 = 12.427,5

VALOR REAL= (I Real / I Ideal) x 100

VALOR REAL= (12.427,5 / 17.500) x 100 = 71.01%

Figura 4



Elaboración propia

Este resultado indica que la actitud de los empleados próximos a jubilarse encuestados, constituye una actitud positiva frente al retiro laboral. Debido a que se ubica en la categoría entre el 68,01 y 84 por ciento del referente de comparación, por tanto, las personas encuestadas tienen creencias positivas en cuanto al retiro laboral, anhelan la jubilación como un premio a su esfuerzo durante años de trabajo y la oportunidad de hacer actividades diferentes, pero por otra parte asocian la jubilación a un momento de incertidumbre y deficiencia de la salud, y consideran que serán una carga para la sociedad. Es una actitud positiva, porque las personas desean que llegue su jubilación y tienen proyectos a efectuar a su llegada, pero les angustia no contar con apoyo económico y emocional para enfrentarla, porque durante su vida laboral no han podido ahorrar para afrontar esta etapa.

1.- Determinación de la información que manejan los empleados próximos a jubilarse con relación al retiro laboral

En relación a los hallazgos recabados se tiene que la mayoría de la población encuestada considera que al jubilarse podrá realizar actividades de apoyo a la comunidad, que lograrán elaborar actividades de tipo cultural, recreativas, académicas, entre otras, y a su vez que la jubilación les permitirá asumir el desempeño de nuevos roles que antes no podían ejecutar, lo que se vincula con que se caractericen con ser amables y servicial con las personas, pues dicha cualidad incide en su aspiración a llevar a cabo dichas actividades y colaborara a una mayor interacción con las personas con las cuales se relacionen. De igual manera esto coincide, con que tal mayoría indique, que tienen proyectos a realizar una vez que asuman el retiro laboral, que dicha etapa les otorgara el beneficio de realizar los hobbies que le gustan, en especial algún deporte y dedicarles mayor tiempo a sus seres queridos, entendiendo que por la dedicación al trabajo, el tiempo con que cuentan las personas se reduce de tal manera, que son diversas las actividades que dejan de hacer, y que lleva a los encuestados a considerar el retiro laboral, como una oportunidad valiosa para retomar acciones o ejecutar algunas nuevas.

Sin embargo vale destacar, que dicha percepción no se ajusta con el hecho de que gran parte de los empleados encuestados, vea a la jubilación como una etapa llena de desolación e incertidumbre y que además le genera crisis y relacionan con la vejez, donde se deteriora la salud física mental y emocional, por lo tanto no existe concordancia en que opinen que desean jubilarse, pues el retiro laboral constituye para ellos es una meta esperada, como premio por tantos años de servicio y donde podrán llevar una vida más

tranquila. Reflejando además, de las contradicciones entre las opiniones emitidas, que probablemente responda al hecho de que un importante porcentaje manifestó, que le cuesta relacionarse con otras personas y que entre sus motivos de obtener la jubilación, no esté el querer relacionarse con mas personas, es decir, predomina entre los encuestados una característica de personalidad, que apunta a la introversión, correspondiéndose con una actitud negativa, con altas probabilidades de difícil adaptación a la jubilación. Es posiblemente existan otras variables ligadas a la situación particular de cada uno de los empleados encuestados, que no le permitan llevar a cabo lo que piensa o desea hacer y que surjan en ellos prejuicios ante la edad y el trabajo, que les hace considerar que el jubilado se convierte en una carga tanto para la sociedad como para su familia y que las personas que no se encuentran activas laboralmente, pierden sentido ante la sociedad y el sentido de su vida como tal.

De la misma manera, una mayoría de la población encuestada manifiesta que la sociedad no ve al jubilado como un inactivo que ya no produce, sin embargo, esto se contradice al considerar que el jubilado constituye una carga para la sociedad, lo que devela, que a pesar de todas las manifestaciones positivas en cuanto a la percepción de la jubilación, que se ha demostrado en los párrafos anteriores, en el fondo las personas encuestadas si conservan ciertas creencias o prejuicios con relación a lo que el jubilado significa para la sociedad, y que probablemente ellos al asumir la jubilación, se sientan como una carga para dicha sociedad. Es decir, los aspectos antes evaluados pueden constituir un modelo, el cual los encuestados aspiran experimentar una vez que les toque enfrentar la etapa de retiro laboral, pero que por las creencias o por la incidencia de algunas variables, como el apoyo social, no están completamente seguros de poder

llegar a vivir, pues la poca planificación destacada en cuanto al aspecto económico, el cual tiene gran incidencia en el ajuste, hace cuesta arriba para los encuestados afrontar efectivamente todas las situaciones que se deben afrontar a la llegada de la jubilación.

En cuanto al conocimiento de los requisitos y proceso para obtener la jubilación, existe un porcentaje significativo de empleados que desconocen los procedimientos que deben realizar para obtener la jubilación, esto puede corresponderse a que las personas encuestadas en su mayoría tienen un grado de instrucción de bachiller, es decir, que existe una carencia de hábitos que estén orientados a la continua formación, a obtener educación profesional y sobre todo a la búsqueda de información, que de una u otra manera, incide en el desconocimiento de dichos aspectos relacionados a cómo obtener el beneficio; también puede deberse a que la mayor parte a prestado entre 20 y 22 años de servicio a la Institución, lo que posiblemente responda al poco interés desarrollado por buscar información con relación a los requisitos y procedimiento para adquirir la desvinculación laboral, ya que para esto, se debe contar con 25 años de servicio y los requisitos se deben consignar 6 meses antes de que nazca del derecho.

2.- Establecimiento de la valoración emocional que poseen los empleados próximos a jubilarse con respecto al retiro laboral

Entre los hallazgos que se lograron obtener para dar cumplimiento al segundo objetivo específico, se tiene que la población objeto de estudio, no cuentan con familiares y amigos que le sustenten en caso de necesitar ayuda una vez obtenida la jubilación, más si en su mayoría coincidieron, en contar

con colaboración en la realización de las labores del hogar. Tampoco perciben sustento económico por parte de algún familiar, no se encuentran satisfechos ni con el salario ni con los beneficios que le otorga la Institución, esto puede guardar relación con el hecho de que la mayoría de las personas coincidan en opinar, que los jubilados conforman una carga para la sociedad y que a pesar de que expresan tener proyectos a realizar una vez obtenida la jubilación, en realidad sientan la desvinculación laboral, como una etapa llena de incertidumbre y desolación, lo que les lleva a reflejar una actitud más negativa que positiva hacia la jubilación, tal y como se expresa en los hallazgos obtenidos en la dimensión información.

En este mismo orden de ideas, cabe destacar, que dicha actitud también puede responder a que la mayor parte de los encuestados menciona que le cuesta relacionarse con otras personas, por lo tanto no desean jubilarse para socializar con mas personas, contradiciendo el que indiquen ser serviciales y amable con los demás, por lo cual se hace posible decir, que la tendencia en cuanto al factor personalidad, este más acorde al predominio de una personalidad introvertida que extrovertida entre los encuestados y resalta la existencia de creencias y sentimientos que contradicen su visión en cuanto a la jubilación.

Sin embargo la mayoría expresa tener una buena comunicación con sus compañeros de trabajo y que no realizan mas labores de las que deberían dentro de la institución, esto posiblemente incida en una cambio de la actitud negativa, que los empleados parecieran demostrar ante el retiro laboral y por ende favorecerá a un mejor ajuste frente al mismo. También la mayoría expreso haber logrado desarrollarse profesionalmente dentro de la Institución, lo que rebate el hecho de que un 60 por ciento se encuentra bajo

un grado de instrucción de bachiller, pues esto demuestra que, no pudieron obtener educación superior o no desarrollaron interés por lograr incursionar en la misma, pero que si concuerda con que no estén ahorrando para afrontar la etapa post-jubilación, ya que no han desarrollado hábitos de planificación. Adicionalmente el 70 por ciento de los encuestados son mujeres, esto explica un poco todo lo antes expuesto y el porqué de las tendencias más negativas que positivas, pues las mujeres de una u otra manera tendrán un difícil ajuste a la jubilación y una actitud más negativa hacia dicha etapa, por todos los roles tradicionales que le toca cumplir, por tanto tienen una carga adicional significativa de responsabilidades que cumplir además del trabajo, y por todos los factores que se suman y que ya mencionamos, como son el salario bajo, pocos beneficios económicos, reducido apoyo económico de familiares o de la pareja y de personas que le colaboren en el hogar.

3.- Descripción del comportamiento que manifiestan los empleados próximos a jubilarse con relación al retiro laboral

Entre los hallazgos recabados se tiene que la población describe un comportamiento positivo hacia la jubilación, con gran aspiración y deseo de jubilarse, lo ven como una premiación a tantos años de servicios y como una etapa que es necesario llegue a sus vidas, esto concuerda con el hecho que tengan una percepción, de que la jubilación les permitirá llevar una vida más tranquila, que podrán dedicarle más tiempo a sus seres queridos y que tienen proyectos a ejecutar una vez obtenida la jubilación, entre estos realizar algún deporte o hobbies que les gustan y que antes no podían ejecutar por falta de tiempo. Esto también guarda relación con que el 70% de los encuestados,

esta predominado por el sexo femenino, que el 67,5 por ciento se encuentre entre los 50 y 55 años de edad y que el 85 por ciento tenga entre 20 y 22 años de servicios; entendiendo que el beneficio de la jubilación para las mujeres nace cuando estas tienen 55 años de edad y 25 años de servicio, lo que refleja que en su mayoría están muy próximas a optar por dicho beneficio y que hace posible decir que estos factores están repercutiendo en la inclinación positiva de la mayoría de los encuestados a desear jubilarse, ya que como se mencionó anteriormente, la desvinculación laboral se hace una etapa más anhelada de obtener para las mujeres que para los hombres.

La mayoría de los empleados no están realizando los trámites para obtener la jubilación, esto puede responder al hecho de que aun no cuentan con la edad, ni con los años de servicios para hacerlo, además que este trámite se solicita, según lo estipulado en el Reglamento de la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios de la Administración Pública Nacional, de los Estados y los Municipios, seis meses antes de que se genere el derecho.

Con respecto a la declaración del deseo de participar en un programa de preparación para la jubilación, se encontró que la mayoría de los encuestados coincide en que si desea intervenir en un proceso de formación que le colabore en una adecuada adaptación a la jubilación, lo que favorece satisfactoriamente a minimizar los pocos prejuicios negativos que los encuestados han manifestado respecto a su percepción sobre la jubilación y a que dicha intensión le permita modificar comportamientos que refuten su visión hacia el retiro laboral de manera positiva, como un nuevo rol lleno de muchas expectativas, proyectos y actividades, es decir una meta más por cumplir en sus vidas.

CONCLUSIÓN

La jubilación es entendida como un cese ocupacional, relacionados con la edad y con los años de servicio en una institución, momento a partir del cual el adulto mayor asume un nuevo rol conservando un vínculo monetario con la institución (pensión). Esta etapa es asumida distintamente de una persona a otra y depende de varios factores que influyen en la actitud de los empleados como: el sexo, la vida marital, el apoyo social, los ingresos económicos, la salud general, planificación, nivel educativo que intervienen en cada individuo teniendo una concepción de dicha situación. De allí que no pueda extrañarnos que mientras unos perciben la jubilación desde una perspectiva negativa: una reducción de salario, la necesidad de adaptarse a un nuevo rol, la pérdida de contactos sociales, otros la asumen positivamente como: una mayor libertad, estar abierto a otras opciones no realizadas antes, seguir aprendiendo, viajar.

Esta investigación centro su interés en analizar la actitud de los empleados próximos a jubilarse de una institución adscrita a la Gobernación del Estado Carabobo con relación al retiro laboral, debido a información suministrada por el Departamento de Recursos Humanos, que se oriento en una preocupación por observar entre la mayoría los empleados próximos a jubilarse, una cierta actitud negativa a la llegada de la jubilación, en especial por la incidencia de la reducción del factor económico cuando se llega a esta etapa.

Para responder al estudio de dicha actitud, se recurrió a aplicar una investigación de tipo descriptiva de campo, que intento puntualizar los

hechos relacionados con el ámbito de la jubilación, basándose en la descripción, comprensión e interpretación de las características de las variables, en cuanto a la percepción y significado producidos por los individuos objeto de estudio. Lo que permitió, la recolección de la información de manera directa en la institución, a 40 individuos entre hombres y mujeres, que se encuentran en un rango de edad entre 52 y 60 años. Todo esto a través de una encuesta estructurada y por escala de Likert, donde se determino la actitud que demuestran los encuestados frente al retiro laboral, y que arrojó las siguientes conclusiones:

- ✓ En cuanto a la percepción que tienen los empleados hacia la jubilación, se evidenció que la mayoría coincide en que a la llegada de la jubilación, podrán participar en actividades de apoyo a la comunidad, que podrán realizar actividades de tipo cultural, recreativas, académicas, entre otras, y también asumir roles que antes no podían desempeñar por falta de tiempo. De igual manera afirman, que la jubilación constituye una etapa de premiación por los años de servicios que tienen en la institución y que a partir de ese momento llevarán una vida más tranquila, por lo cual no consideran que la sociedad vea al jubilado como un inactivo para la misma, pues para ellos, esta es una etapa necesaria en la vida de todo ser humano.

Sin embargo, se contradicen al pensar que el jubilado constituye una carga para la sociedad, que la jubilación les producirá desolación e incertidumbre y que les generará crisis, posiblemente porque no se planificó para asumir esta etapa y porque no cuentan con apoyo tanto económico como social para enfrentar dicha etapa.

Adicionalmente relacionan el retiro laboral con el deterioro de la salud física, mental, emocional y a la vejez.

Esta dimensión, refleja que el aprendizaje y pensamientos, reúne los principales factores que dieron origen a la actitud positiva demostrada por los encuestados, en virtud de que la mayoría tuvieron una tendencia positiva con relación a los aspectos evaluados para conocer la percepción, es decir, una importante mayoría posee ideas y conocimientos favorables ante el retiro laboral, lo que posiblemente incida en un mejor ajuste por parte de los empleados a dicha etapa.

- ✓ Con relación a la valoración emocional que demostraron los empleados ante la desvinculación laboral, se encontró que estos no cuenta con apoyo económico por parte de algún familiar ni con personas que le colaboren en la realización de las labores en el hogar. También manifestaron poseer características de personalidad extrovertida, que no concuerdan con la destacada opinión de que les cuesta relacionarse con otras personas, por lo tanto es posible concluir que las personas, no sean tan amables y serviciales como dicen ser. Adicionalmente manifestaron estar insatisfecho con su salario y los beneficios que le otorga la institución, pero que si lo están con relación al trato y comunicación que tienen con sus compañeros de trabajo y con el desarrollo profesional que la institución les ha ofrecido.

Esta dimensión resalta que el estado de ánimo y los sentimientos que los empleados tienen hacia la jubilación, tomaron una tendencia negativa y que esta negatividad en cierto grado influye en la actitud que demuestran ante la mencionada etapa, por lo tanto es necesario acotar que aun y cuando los

empleados tengan pensamientos positivos hacia la jubilación, existen factores emocionales, acompañados de el sexo y la edad, que van a incidir en la adaptación de las personas a la jubilación.

- ✓ La dimensión relacionada al comportamiento que manifiestan los empleados próximos a jubilarse ante el retiro laboral, se halló que para ellos obtener la jubilación es lograr una meta esperada, lo que evidencia el deseo que tienen las persona de jubilarse, demostrando una actitud buena y resignada de aceptación hacia el retiro. Adicionalmente, la jubilación es percibida como un premio al trabajo cumplido y una etapa más a la que debe enfrentarse llena de oportunidad, pero que no guarda relación con el deseo demostrado de no querer tener que jubilarse. También afirman que la jubilación les permitirá hacer los hobbies que más le gustan, que podrán iniciar nuevas tareas enriquecedoras, planificando el espacio libre que tendrá posterior a la jubilación, es decir, los consultados ven a la jubilación como un tiempo libre para dedicarse a algún deporte que antes no realizaban, ya que es el inicio de una etapa en la que cuenta con más tiempo para disfrutar, resolver y ayudar a los demás. Lo que perfectamente se ajusta, al deseo de participar en un programa de preparación para la jubilación, que les oriente en cuanto a la importancia de ahorrar e informe sobre los trámites que deben realizar para adquirir el beneficio de la jubilación y cuando deben hacerlo.

Esta dimensión indica un positivo accionar por parte de los empleados ante el retiro laboral, es decir, se identifica una conducta que favorece y posiblemente colabore al ajuste a esta etapa, entendiendo que la conducta parte de los pensamientos y sentimientos que estos poseen, es posible decir,

que los encuestados, se muestran dispuestos a asumir los cambios y sobre todo adoptar el comportamiento adecuado, que les va a permitir recibir a la jubilación, como un cese que inicia una mejor manera de continuar la vida, sin perder importancia ante la sociedad, ni caer en la auto-descalificación.

Cabe señalar que la institución objeto de estudio, separa a los empleados de sus labores de manera abrupta, no aplica una disociación gradual del empleado a sus funciones dentro de la mismas, se hace importante señalar que la preparación conforma un proceso vital y debe estar vinculado con la institución, en parte como elemento de compromiso social con los trabajadores y porque a través de esta investigación, están logrando conocer que la actitud de sus empleados ante la jubilación es positiva; actitud que puede aprovecharse, para que se traduzca en una mejor calidad de vida para sus empleados mientras se desincorporan de la institución y para cuando ya están fuera de ella.

En fin para enfrentar los cambios que se presentan a lo largo de la vida es necesario tener una actitud positiva ante cualquier situación que se presente y estar preparados para afrontarla de la mejor manera; incluyendo la etapa de jubilación

LISTA DE REFERENCIAS

Antuña, Lidia (2012). **La vejez, una etapa vital del desarrollo humano.** Artículo en línea. Disponible: <http://www.geragogia.net/editoriali/veje.html>. Consulta: 2012, Julio 02.

Avila, Flor (2010). **Definición y objetivos de la geriátrica.** Artículo en línea. Disponible: <http://www.medigraphic.com>. Consulta: 2012, Mayo 24.

Avendaño, Eduardo (2006). Metodología de la investigación en las ciencias aplicadas al deporte: un enfoque cuantitativo. Artículo en línea. Disponible: <http://www.efdeportes.com>. Consulta: 2012, Mayo 24.

Bueno, Belén y Buz, José (2006). **Jubilación y tiempo libre en la vejez.** Editorial Portal Mayores. Madrid.

Carmona, Cristina, Cely, Javier, Nemenguen, Raul y Sanabria, William (2008). **Características del proceso de duelo por pérdida de actividad laboral que se presenta en la población de pre-jubilacion del DANE.** Umbral Científico, numero 012. Fundación Universitaria Manuela Beltrán.101-116. Colombia.

Centeno, Ana y Cedeño, Angélica (2009). **Significado atribuido a la jubilación por parte del personal administrativo jubilado adscrito a la Universidad de Oriente Núcleo Sucre - Cumaná, 2008.** Tesis de pregrado. Cumana. Venezuela.

Chiavenato, Idalberto (2012). **Gestión del Talento Humano.** Editorial. Mc Graw Hill/Interamericana Editores. S.A. De C.V. México.

Chiavenato, Idalberto (2002). **Administración de Recursos Humanos.** Editorial. Mc Graw Hill/Interamericana Editores. S.A. De C.V. México.

Diez, Elieth y Romero, María (2011). ¿Se pueden medir las actitudes? Aproximación teórica – práctica. En Delgado Yamile y Colombet Crhistian (Comp.). Relaciones Industriales: Reflexiones teóricas y prácticas (pp 339-357). Colección biblioteca Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Valencia Venezuela.

Rodríguez María (2011). **Trabajo: evolución desde la sociedad moderna a la emergente.** En Delgado Yamile y Colombet Crhistian (Comp.). Relaciones Industriales: Reflexiones teóricas y prácticas (pp.65-90). Colección biblioteca Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Valencia Venezuela.

Franzoi, Stephen. (2007). **Psicología Social.** Mc Graw Hill. 2da Edición. México.

Felman, Robert (1994). **Psicología.** Mc Graw Hill. 2da Edición. México.

Galiano, Carlos (2010). **El significado y preparación hacia la jubilación por parte de los empleados docentes de una institución pública universitaria en Puerto Rico.** Tesis de grado doctoral. Universidad Carlos Albizu. Recinto de San Juan.

Guevara, María (2010). **La jubilación en Venezuela: Un enfoque teórico.** Revista Anales de la Universidad Metropolitana Vol. 10, Nº 1 (Nueva Serie). Venezuela.

Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, María del Pilar (2010). **Metodología de la Investigación.** Editorial. McGraw-Hill Interamericana. México.

Hurtado, Iván y Toro, Josefina (2000). **Paradigmas y Métodos de la Investigación.** Editorial Venezuela.

Myers, David (2005). **Psicología Social.** Mc Graw Hill. 8va Edición. México.

Ley del seguro social de la Republica Bolivariana de Venezuela (2008). **Decreto con rango, valor y fuerza de ley de reforma parcial de la ley del seguro social.** Julio 31, 2008. Caracas.

Ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas de la administración pública nacional, de los estados y de los municipios (2006). Abril 28, 2006. Caracas.

Letelier, Azucena y Sannino, Daniela (2004). **Estudio sobre las relaciones existentes entre el significado atribuido a la jubilación y el perfil de personalidad en sujetos pre-jubilados.** Universidad de Chile. Psicología. Chile.

López, Juan (1992). **La jubilación: opción o imposición social.** Editorial Reis. Madrid.

Madrid, Antonio y Garcés de los Fayos, Enrique (2000). **La Preparación para la jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral.** Editorial Anales de la Psicología. (p.p 87-99). España.

Molina, Francisco, Martínez, María, Ares, María y Emil, Valmir (2008). **La estructura y la naturaleza del capital social en las aglomeraciones territoriales de empresas.** Rubes editorial. (p.73). España.

Otero, Enrique (2003). **La jubilación ante el futuro la ciudadanía.** Revista de Ciencias Sociales Aposta.

Peraza, France y Rincón, Edmundo (2012). **Una mirada al proceso de jubilación. Caso empresa del sector ferrominero. Guacara Estado Carabobo.** Tesis de pregrado. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Reglamento de la ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios de la administración pública nacional, de los

estados y los municipios (1999). **Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela 36.618. Decreto 3.208.** Enero 11, 1999. Caracas.

Robbins, Sthephen (2004). **Comportamiento Organizacional.** Editorial Pearson/ Prentice Hall. México.

Salvatierra Iriarte, Marlín (2011). **El Proceso de jubilación en Venezuela: Efectos a los que están expuestos los trabajadores venezolanos susceptibles a este proceso.** Numero 2. Universidad Simón Bolívar. 84-101.

Teos, Lisbeth (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.** Tesis de grado doctoral. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Vega, José, Bueno, Belén y Buz, José (2003). **La preparación para la jubilación.** Numero 6. Revista Servicios Sociales a Fondo. Madrid.

Velázquez, Manuel (1999). **La Jubilación Activa.** Editorial. Escuela Abierta, 3. (p.p 163-182). Madrid.

Wittaker, James (1998). **Psicología.** Editorial Interamericana. 4ta Edición. México.

ANEXOS

ANEXO A



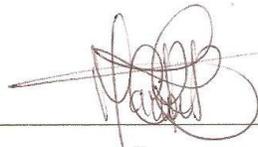
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN: GERENCIA PUBLICA
CAMPUS BÁRBULA

JUICIO DE EXPERTO

Yo Maria C. Rodríguez P. CI.: 6404526.

Especialista en: Relaciones Industriales.

por medio de la presente hago constar que revisé y evalué de manera exhaustiva el instrumento de recolección de información del trabajo de grado de Campos Rosiree C.I.:17.553.429, Galindez Eluz C.I.:19.480.353 y Rodríguez Priscila C.I.: 16.399.212, el cual lleva por título: La actitud de los empleados próximos a jubilarse de una institución adscrita a la gobernación del estado Carabobo frente al retiro laboral durante el año 2013.


Firma



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
DIRECCIÓN DE PRE-GRADO
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

JUICIO DE EXPERTO

Yo, Leyda Rosa Arboleda Rodríguez, CI.: 9543106,

Especialista en: Magister en Admón. del Trabajo y Rel. Laborales,

por medio de la presente hago constar que revisé y evalué de manera exhaustiva el instrumento de recolección de información del trabajo de grado de las bachilleres Galindo, Eluz y Rodríguez Priscila y Campos Rosine

el cual lleva por título: Actitud de los empleados proximos a jubilarse de una institución adscrita a la Gobernación del Estado Carabobo frente al retiro laboral durante el año 2013

Dicho instrumento puede ser considerado como VALIDO, ya que reúne las condiciones necesarias para el cumplimiento del objetivo planteado.

Leyda Rosa Arboleda
Firma 9543106



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN: GERENCIA PUBLICA
CAMPUS BÁRBULA

JUICIO DE EXPERTO

Yo Elibeth Estrada CI.: 10115457

Especialista en: Dinámica de Grupo

por medio de la presente hago constar que revisé y evalué de manera exhaustiva el instrumento de recolección de información del trabajo de grado de Campos Rosiree C.I.:17.553.429, Galindez Eluz C.I.:19.480.353 y Rodríguez Priscila C.I.: 16.399.212, el cual lleva por título: La actitud de los empleados próximos a jubilarse de una institución adscrita a la gobernación del estado Carabobo frente al retiro laboral durante el año 2013.

Firma

ANEXO B



CONSTANCIA DE CONFIABILIDAD

El instrumento de recolección de datos del trabajo de investigación titulado "LA ACTITUD DE LOS EMPLEADOS PRÓXIMOS A JUBILARSE DE UNA INSTITUCIÓN ADSCRITA A LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO CARABOBO FRENTE AL RETIRO LABORAL DURANTE EL AÑO 2013", presentado por las bachilleres ELUZ GALINDEZ, PRISCILA RODRÍGUEZ Y ROSIREE CAMPOS, como requisito para obtener el título de Licenciadas en Relaciones Industriales, se ha sometido al procedimiento de confiabilidad conocido como ALPHA DE CRONBACH, para los ítems cuya escala de medición es de tipo ordinal.

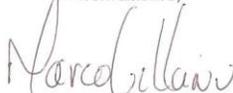
Para este procedimiento se utilizó diez (10) instrumentos aplicados en una población con características homogéneas. Se procesaron los datos en un formato diseñado para tal fin (ver anexo) y se calculó la fórmula correspondiente, obteniéndose un coeficiente de 0,8047.

Considerando el resultado obtenido en la muestra seleccionada, el instrumento suministrado "ES CONFIABLE" para la recolección de los datos. Sin embargo, cabe destacar que el procedimiento señalado permite medir el grado en que los ítems del instrumento es comprendido desde un enfoque común por las personas encuestadas, garantizando un criterio de respuesta homogéneo en una población con características similares, evitando de esta manera la dispersión en la información suministrada, causadas por interpretaciones erróneas.

Es importante señalar que el referido procedimiento no está diseñado para determinar si los ítems contenidos en él, den respuesta a los objetivos planteados en la investigación, por lo tanto el resultado de "confiabilidad" es independiente de los resultados obtenidos en los procesos de validación conocido como "Juicio de Experto".

Constancia que se expide a petición de la parte interesada, a los diez días del mes de marzo del año 2013.

Atentamente,


LIC. MARCO VILLANO

Profesor Agregado adscrito a la cátedra de estadística de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales - Universidad de Carabobo.

CONFIABILIDAD POR ALPHA DE CRONBACH

| | PERSONAS | | | | | | | | | | Varianza |
|-------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2,06 |
| 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3,34 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2,28 |
| 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1,60 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 0,49 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 0,46 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 0,84 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 0,99 |
| 9 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1,73 |
| 10 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 2,23 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1,73 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 0,18 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 0,27 |
| 14 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2,40 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 0,28 |
| 16 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1,29 |
| 17 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1,21 |
| 18 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1,79 |
| 19 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 2,01 |
| 20 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1,82 |
| 21 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1,38 |
| 22 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2,54 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 0,49 |
| 24 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 0,90 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2,90 |
| 26 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3,17 |
| 27 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1,21 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1,57 |
| 29 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3,17 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2,72 |
| 31 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2,90 |
| 32 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1,57 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1,66 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 0,10 |
| 35 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 0,84 |
| Total | 149 | 129 | 103 | 103 | 136 | 124 | 121 | 120 | 136 | 153 | 56,11 |
| | | | | | | | | | | | 257,04 |

ITEMS

0,8047 Coeficiente
 35 Número de Items
 34 Número de Items - 1 grado de libertad
 56,11 Sumatoria de Varianzas Ítems Individuales (St)
 257,04 Varianza total (S)

Marcobellano

ANEXO C



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



INSTRUMENTO

El presente cuestionario constituye un instrumento diseñado para recopilar información que será utilizada para realizar el trabajo de investigación relacionado con la actitud de los empleados próximos a jubilarse de dicha institución. El tratamiento de esta información es con fines académicos y será completamente confidencial.

Instrucciones: A continuación encontrará una serie de afirmaciones, donde debe marcar con una "X" la opción de respuesta que considere adecuadas y que se ajuste mejor a su percepción al respecto.

EDAD: _____
 SEXO: _____
 AÑOS DE SERVICIO: _____
 NIVEL DE EDUCACIÓN: _____

- | | | | | | |
|----|--------------------------------|--|--|--|---------------|
| 1. | TOTALMENTE DE ACUERDO | | | | 4. EN |
| | DESACUERDO | | | | |
| 2. | DE ACUERDO | | | | 5. TOTALMENTE |
| | EN DESACUERDO | | | | |
| 3. | NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO | | | | |

| N° | ENUNCIADOS | TA (5) | DA (4) | NI DA NI D (3) | D (2) | TD (1) |
|----|---|-----------|-----------|----------------------|----------|-----------|
| 1 | CONSIDERO QUE LA SOCIEDAD VE AL JUBILADO COMO UN INACTIVO QUE YA NO PRODUCE. | | | | | |
| 2 | CONOZCO LOS REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA OBTENER LA JUBILACIÓN | | | | | |
| 3 | CUENTO CON FAMILIARES Y AMIGOS QUE ME SUSTENTEN EN CASO DE NECESITAR AYUDA DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 4 | DESEO JUBILARME PARA SOCIALIZARME CON MAS PERSONAS | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|

1. TOTALMENTE DE ACUERDO 4. EN
 DESACUERDO
2. DE ACUERDO 5. TOTALMENTE
 EN DESACUERDO
3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO

| N° | ENUNCIADOS | TA (5) | DA (4) | NI DA NI D (3) | D (2) | TD (1) |
|----|--|-----------|-----------|----------------------|----------|-----------|
| 5 | TENGO UNA BUENA RELACIÓN Y COMUNICACIÓN CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO | | | | | |
| 6 | OBTENER LA JUBILACIÓN ES LOGRAR UNA META ESPERADA | | | | | |
| 7 | LA JUBILACIÓN ME PERMITIRA HACER LOS HOBBIES QUE ME GUSTAN | | | | | |
| 8 | EL JUBILARME ME PERMITE PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DE APOYO A MI COMUNIDAD | | | | | |
| 9 | RECIBO APOYO ECONÓMICO POR PARTE DE ALGÚN FAMILIAR | | | | | |
| 10 | ME CUESTA RELACIONARME CON OTRAS PERSONAS | | | | | |
| 11 | DESEMPEÑO MAS FUNCIONES LABORALES DE LAS QUE DEBERÍA | | | | | |
| 12 | CONSIDERO QUE CON LA JUBILACIÓN DEDICARE MAS TIEMPO A LOS SERES QUERIDO | | | | | |
| 13 | AL JUBILARME PODRÉ EJECUTAR ACTIVIDADES DE TIPO CULTURAL, RECREATIVAS, ACADEMICAS, ENTRE OTRAS | | | | | |
| 14 | CUENTO CON PERSONAS QUE ME COLABORAN EN LA REALIZACIÓN DE LAS LABORES EN EL HOGAR | | | | | |
| 15 | SOY AMABLE Y SERVICIAL CON LAS PERSONAS | | | | | |
| 16 | ESTOY SATISFECHO CON EL SALARIO QUE RECIBO DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORO | | | | | |
| 17 | CONSIDERO QUE SON BUENOS LOS BENEFICIOS QUE OTORGA LA INSTITUCION | | | | | |
| 18 | ME GUSTARÍA TRABAJAR DESPŪES DE JUBILARME | | | | | |
| 19 | LA JUBILACIÓN ME PRODUCE DESOLACIÓN E INCERTIDUMBRE | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 20 | HE LOGRADO DESARROLLARME PROFESIONALMENTE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORO | | | | | |
| 21 | HE AHORRADO PARA ASUMIR LA ETAPA DE JUBILACIÓN | | | | | |

1. TOTALMENTE DE ACUERDO 4. EN
 DESACUERDO
 2. DE ACUERDO 5. TOTALMENTE
 EN DESACUERDO
 3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO

| N° | ENUNCIADOS | TA (5) | DA (4) | NI DA NI D (3) | D (2) | TD (1) |
|----|---|-----------|-----------|-------------------------|----------|-----------|
| 22 | CONSIDERO QUE LA JUBILACIÓN CONSTITUYE UNA ETAPA DE RETIRO LABORAL OBLIGATORIO | | | | | |
| 23 | LA JUBILACIÓN CONSTITUYE UNA ETAPA DE PREMIACIÓN POR LOS AÑOS DE SERVICIO | | | | | |
| 24 | HE SOLICITADO LOS TRAMITES PARA OBTENER LA JUBILACIÓN | | | | | |
| 25 | JUBILARSE ES SINÓNIMO DE DETERIORO DE LA SALUD FISICA, MENTAL Y EMOCIONAL. | | | | | |
| 26 | NO QUISIERA TENER QUE JUBILARME | | | | | |
| 27 | ME GUSTARÍA PARTICIPAR EN ALGÚN PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN | | | | | |
| 28 | CONSIDERO QUE LA JUBILACIÓN GENERA CRISIS | | | | | |
| 29 | TENGO PROYECTOS PARA EJECUTAR UNA VEZ OBTENIDA LA JUBILACIÓN | | | | | |
| 30 | JUBILARSE SIGNIFICA ENTRAR EN LA ETAPA DE LA VEJEZ | | | | | |
| 31 | CONSIDERO QUE AL JUBILARME YA HABRE CUMPLIDO CON MIS OBLIGACIONES LABORALES | | | | | |
| 32 | LA JUBILACIÓN PERMITE LLEVAR UNA VIDA MAS TRANQUILA | | | | | |
| 33 | EL JUBILADO CONSTITUYE UNA CARGA PARA LA SOCIEDAD | | | | | |
| 34 | PIENSO QUE LA JUBILACIÓN ME PERMITIRA ASUMIR NUEVOS ROLES QUE ANTES NO PODIA DESEMPEÑAR | | | | | |
| 35 | LA JUBILACIÓN ME PERMITIRA DEDICARME A ALGÚN DEPORTE QUE ANTES NO REALIZABA POR FALTA DE TIEMPO | | | | | |

ANEXO D

MATRIZ DE REPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS

| ITEMS | SUJETO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|--------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 | S7 | S8 | S9 | S10 | S11 | S12 | S13 | S14 | S15 | S16 | S17 | S18 | S19 | S20 | S21 | S22 | S23 | S24 | S25 | S26 | S27 | S28 | S29 | S30 | S31 | S32 | S33 | S34 | S35 | S36 | S37 | S38 | S39 | S40 | |
| E1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | |
| E2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| E3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | |
| E4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | |
| E5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | |
| E6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | |
| E7 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | |
| E8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E9 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | |
| E10 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| E11 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | |
| E12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| E13 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| E14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | |
| E15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | |
| E16 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | |
| E17 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | |
| E18 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| E19 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| E20 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | |
| E21 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | |
| E22 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | |
| E23 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| E24 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| E25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 |
| E26 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | |
| E27 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| E28 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 |
| E29 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | |
| E30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | |
| E31 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | |
| E32 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | |
| E34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | |
| E35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | |

