

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA.**

**SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA LABORAL
Y ORGANIZACIONAL.**



Estudio exploratorio de tipo descriptivo sobre la actitud (estilo de decisión) y los indicadores emocionales del Talento Humano Universitario de Nivel Medio Superior hacia el proceso de la Jubilación.

PROYECTO DE CAMPO:

Para obtener el grado académico de maestría en psicología laboral y organizacional.

Por:

Lic. Alfredo González Romero.

Asesores:

MD. Álvaro Antonio Ascary Aguilón.

MPL. José Armando Peña Moreno.

Monterrey Nuevo León, junio de 2010.

Índice.

Contenidos:	Páginas:
Agradecimientos.	4
Resumen del proyecto.	5
Capítulo 1: Introducción	6
1.1 Breve descripción sobre la institución a intervenir / evaluar.	
1.1.1 Visión de la institución	7
1.1.2 Misión de la institución	
1.1.3 Política de calidad	
1.1.4 Valores	
1.1.5 Objetivos de calidad	8
1.1.6 Informante clave	
1.2 Planteamiento del problema	
1.3 Justificación	9
1.4 Objetivos general	10
1.5 Objetivos específicos del proyecto	
Capítulo 2: Marco de Referencia Teórica del Proyecto.	12
2.1 Antecedentes sobre el concepto de la jubilación.	13
2.2 Definiendo que es la jubilación.	16
2.3 Panorama sobre tipos de jubilación.	18
2.4 Fases del proceso de la jubilación.	22
2.5 Panorama nacional e internacional de la jubilación.	24
2.6 El impacto de la actitud en el proceso de la jubilación.	29
2.7 Obstáculos de la jubilación en la actualidad.	30
2.8 Consecuencias psicológicas de la jubilación.	34
2.9 La propuesta de modelo de orientación psicológica en el proceso de jubilación.	35

Capítulo 3: Metodología para la Intervención Diagnóstica.	38
3.1 Diseño.	39
3.2 Operacionalización de variables.	
3.3 Hipótesis.	
3.4 Participantes.	40
3.5 Escenario.	
3.6 Instrumentos.	41
3.7 Procedimiento.	
Capítulo 4: Análisis de los Resultados.	42
4.1 Sobre la tendencia de la actitud hacia el proceso de jubilación con base a la muestra total.	43
4.2 En relación a la identificación de la tendencia de la actitud hacia el proceso de jubilación con base a al género.	44
4.3 Sobre conocer el estilo de decisión que recurriría la muestra (total) ante el proceso de jubilación.	45
4.4 En cuanto a determinar la tendencia de las emociones que se generan en la muestra ante el proceso de la jubilación a nivel general y por sección.	46
4.5 Identificar ítem por ítem la tendencia de la actitud con base a la muestra en total.	48
Capítulo 5: Conclusiones sobre el proyecto.	63
5.1 Con base a la hipótesis.	64
5.2 Entre otras aportaciones.	
5.3 Como aprendizaje personal.	
Recomendaciones.	65
Bibliografía.	66
Anexos.	69

Agradecimientos.

- “Gracias a dios por darme la fortaleza para luchar hasta el final. Por cuidarme en el camino al recorrer 400 kilómetros para tomar cada clase.”
- “Gracias a mi esposa, compañera de mil batallas, por estar siempre a mi lado en esta gran aventura.”
- “Gracias a mis hijos. Ildebrando, Alfredo y Miroslava, por ser mi motivación para superarme cada día. Dice un viejo dicho que un consejo jala, pero un ejemplo arrastra. Espero que esta vez no sea la excepción.”
- “Al Maestro Armando Peña Moreno director de la facultad de psicología, muchas gracias por las atenciones brindadas durante toda mi estancia en esta facultad. Un grato recuerdo me llevo de él, primero porque fue mi maestro y luego porque he sido testigo de su entrega y dedicación a esta facultad.”
- “Gracias. Al Dr. Eduardo Leal Beltrán coordinador de la maestría, por la apertura y disposición que siempre me dio, aportándome ideas desde su vasta experiencia laboral.”
- “A mi maestro asesor: Álvaro Antonio Ascary Aguillón por el apoyo incondicional para realizar este proyecto de campo y por despertar en mí, un gran interés por la investigación.”
- “A la maestra Dora Elia Velarde Sánchez. Directora de la preparatoria número 24 de la U.A.N.L. Un eterno agradecimiento por su apoyo administrativo y moral, para llevar a cabo este proyecto.”

Resumen del proyecto.

El presente proyecto hace referencia al proceso de la jubilación desde una perspectiva de la psicología organizacional, ya que explora a nivel descriptivo la actitud y las emociones que tiene el talento humano de una institución educativa de nivel medio superior, preparatoria no. 24, UANL.

En donde el planteamiento principal del presente proyecto consiste en conocer a nivel cuantitativo y cualitativo como se muestra la actitud del talento humano, ¿Qué estilo de decisión aplicaría? y el impacto de las emociones hacia el proceso de la jubilación.

Para dar respuesta a tales formulaciones se recurrió a una metodología de corte ex post facto, la cual implicó la gestión y administración monitoreada de un inventario al talento humano de la institución mencionada con anterioridad. Así como la elaboración de estrategias estadísticas orientadas a la elaboración de resultados los cuales por cierto son muy interesantes, ya que reflejan que las emociones son un factor vital e importante para afrontar el proceso de la jubilación.

Indiscutiblemente la jubilación es parte de un nuevo periodo de vida así como una etapa del desarrollo personal.

“La juventud no es más que un estado de ánimo”.

Frank Lloyd Wright.

Capítulo 1:

Introducción.



1.1 Breve descripción sobre las institución a intervenir y / o evaluar.

1.1.1 Visión de la institución:

- Somos la mejor dependencia de educación a nivel medio superior del país con una sólida planta académica, una oferta educativa integral de excelente calidad, debidamente acreditada y reconocida a nivel nacional.

1.1.2 Misión de la institución:

- Las preparatorias de la Universidad Autónoma de Nuevo León a través de servicios educativos de calidad formamos bachilleres y técnicos innovadores competitivos, capaces de desempeñarse en la sociedad para el desarrollo sustentable, económico, científico-tecnológico y cultural.

1.1.3 Política de calidad de la institución:

- Proveemos con calidad el servicio de educación en el nivel medio superior, a través de procesos académicos y administrativos orientados hacia la satisfacción del cliente y la mejora continua.

1.1.4 Valores:

- Verdad
- Honestidad
- Solidaridad
- Respeto a la vida y a los demás
- Responsabilidad
- Respeto a la naturaleza
- Justicia
- Integridad
- Libertad
- Ética Profesional-

1.1.5 Objetivos de calidad:

- Mejorar la satisfacción del cliente incrementando el grado de aceptación de los servicios académicos y administrativos.
- Incrementar nuestra eficiencia terminal.
- Disminuir el índice de deserción de alumnos por generación.
- Aumentar el índice de aprobación de los alumnos con materias en primera oportunidad.
- Incrementar el índice de aceptación de nuestros egresados en facultades de la UANL.
- Aumentar el promedio general de calificaciones de los alumnos en los exámenes indicativos.
- Incrementar la participación de los alumnos en actividades de formación.
- Cumplir con los programas académicos.

1.1.6 Informante clave:

- D. E. V. S - Directiva del plantel.

1.2 Planteamiento del Problema:

En la actualidad hablar del concepto de jubilación es algo cotidiano y complejo, esto último puede ser debido a una gran desinformación y falta de planeación hacia el proceso de la jubilación. El INEGI (citado por Gilberto Hernández García) estima que nuestro país existen más de dos millones de jubilados, los cuales reciben una pensión que no va más allá de los mil quinientos pesos mensuales, esto implica que es posible comprar apenas el 70 % de la canasta básica, sin tomar en cuenta gastos como el gas, luz, renta, etcétera.

Esto permite generar actitudes y emociones de desconfianza en el talento humano laboral y se agrava aun más cuando la organización no tiene un plan de carrera y vida, o un buen sistema de jubilación.

En el caso de la organización a intervenir existe un 40 % de empleado que están por jubilarse entre 3 a 5 años, un 50 % entre 6 a 10 años y el resto (10%) andan entre 11 a 30 años. Sin embargo lo más relevante es que al igual que mucha gente de otras organizaciones les hace falta más manejo de información (desde acercarse a ella hasta la asimilación de la misma) y una claridad para saber qué hacer con su calidad de vida en general y las demandas que esta exige para el nuevo proceso de jubilación.

Por citar un ejemplo el conocer el contrato colectivo de trabajo de la institución el cual consta de 200 cláusulas y de estas de la 153 a la 162 habla sobre jubilaciones y pensiones. En ella especifica que con 30 años laborados se puede jubilar con el 100 por ciento de su sueldo. Sin embargo existen programas de retención los cuales cuentan con lineamiento estipulados dentro del marco colectivo de trabajo. Para efecto de la jubilación y pensión, la comisión mixta de pensiones estudiará los casos en que por razones de salud u otros motivos, el trabajador pueda anticipar su jubilación. (Contrato Colectivo de trabajo 2009).

Ante ello se plantea el siguiente problema:

- **¿Cuáles es la tendencia de la actitud (estilo de decisión) y los indicadores emocionales que se hace presente en el talento humano de una institución Universitaria de Nivel Medio Superior hacia el proceso de la jubilación?**

1.3 Justificación del proyecto.

Desarrollar un tema sobre la jubilación es adentrarnos a un proceso y un reto importantísimo del talento humano, el cual ha sido abordado por grandes autores, pero aún hace falta mucho camino por recorrer.

Por ejemplo: Para el autor Mc Goldrik (1985) “La jubilación no tiene efectos negativos sobre la salud.” En cambio el autor Belsky (1996) expresa: “La jubilación causa declive en la salud, afirma que este declive da lugar a la jubilación.” (<http://es.thefreedictionary.com>).

Definitivamente el elaborar un estudio relacionado a la jubilación implica la exploración sobre las actitudes, emociones y conocimientos que tiene el talento humano hacia el mismo. En relación a ello el presente estudio es una oportunidad que se orienta a explorar tanto las actitudes como las emociones del talento humano, con la firme intención de conocer como es percibida la transición o la idea de la jubilación. Si es perjudicial, agradable o desagradable, así como el manejo emocional de la misma.

Otra razón por la cual se lleva el presente estudio es la de generar una visión diferente al proceso de la jubilación y no quedarnos con la simple definición tradicional de que es la terminación laboral de un trabajador con la institución por edad avanzada o invalides.

1.4 Objetivo general:

Conocer la directriz de la actitud e indicadores emocionales por parte del personal universitario de nivel medio superior en relación al proceso de la jubilación

1.5 Objetivos específicos proyecto:

- Identificar la tendencia de la actitud hacia el proceso de jubilación con base a la muestra total.
- Identificar la tendencia de la actitud hacia el proceso de jubilación con base a al género.

- Conocer la tendencia del estilo de decisión y su relación al proceso de jubilación.
- Conocer la tendencia de las emociones que se generan en la muestra ante el proceso de la jubilación a nivel general y por sección.
- Identificar ítem por ítem la tendencia de la actitud.

“Con la edad he aprendido a escuchar en vez de acusar”.

P. Bronson.

**Capítulo 2:
Marco de Referencia Teórica del Proyecto.**



2.1 Antecedentes sobre el concepto de la jubilación.

Siempre es importante conocer la génesis o evolución de un concepto, ya que esto nos permite una visión más amplia y un enriquecimiento más integrativo.

- En las culturas tradicionales los ancianos eran considerados personas productivas y eran miembros respetados de la sociedad hasta su muerte. Estas personas han sido muy apreciados por su sabiduría acumulada, su conocimiento y su experiencia.
- Nadie consideraba "retirarse" porque eran parte integral del funcionamiento de la sociedad tradicional. Claro, sus roles cambiaron a medida que envejecían, pero siempre tuvieron un papel importante que desempeñar. A medida que la sociedad industrial se desarrollaba la gente seguía trabajando hasta que su salud no lo permitía, la esperanza de vida eran simplemente demasiado corta y no existía un mecanismo destinado a apoyar financieramente porque no existía sistema de pensiones. El concepto de planificación de la jubilación no había tomado forma todavía.

<http://www.thehistoryof.net/history-retirement-planning>

- Alemania se convirtió en la primera nación del mundo en adoptar un programa de jubilación del seguro social en 1889, diseñado por el Canciller de Alemania, Otto von Bismarck. La idea fue presentada a instancias de Bismarck, en 1881 por el emperador de Alemania, Guillermo II, en una innovadora carta de baja del Parlamento alemán. El emperador escribió: ***"... Los discapacitados del trabajo por edad y por invalidez tienen un reclamo, fundamentando así la atención del Estado."***



Un mito persistente sobre el programa alemán es que la comisión aprobó los 65 años como la edad normal de jubilación debido a que fue la edad que Bismarck tenía en ese momento. Alemania inicialmente había fijado,

70 años como la edad de jubilación. En 1916 la edad se redujo a 65 años. En ese momento, Bismarck había muerto hacía 18 años.

- En 1875, la compañía American Express ferrocarril sentó un precedente importante al proponer el primer plan privado de pensiones en América. Los Bancos, las empresas de servicios públicos y las empresas de fabricación rápidamente siguieron el ejemplo y los planes de pensiones establecidos en su mayoría eran financiados por el empleador.
- El desarrollo de la jubilación en Estados Unidos se produjo durante la Gran Depresión. El presidente Franklin D. Roosevelt firmó la Ley del Seguro Social Ley de 1935, que consistía en pagar a los trabajadores jubilados mayores de 65 años, y a las personas con discapacidad, una cantidad fija cada mes de por vida.

<http://www.investmentadvisor.com/Issues/2006/April%202006/Pages/The-History-of-Retirement.aspx>

- En los Estados Unidos la Comisión de Seguridad Económica (CES) propuso los 65 años como la edad de jubilación del Seguro Social. Esta decisión no se basa en ningún principio filosófico o precedente europeo.
- Aproximadamente la mitad de las pensiones de los sistemas estatales utiliza 65 años como la edad de jubilación y la otra mitad utiliza los 70 años. Teniendo en cuenta todo esto, los planificadores CES hizo una sentencia de 65 años en bruto que era probablemente más razonable que 70 años de edad. Esta sentencia fue confirmada luego por los estudios actuariales. Los estudios mostraron que el uso de los 65 años produjo un sistema manejable que fácilmente podría ser autosuficiente con sólo un nivel modesto de los impuestos de nómina. Así que estos dos factores, una especie de juicio pragmático sobre las normas actuales de jubilación y los actuariales resultado favorable de la utilización de 65 años de edad,

se combinaron para ser la base real sobre la que se eligió los 65 años como la edad para la jubilación bajo el Seguro Social. Con el debido respeto a la Canciller Bismarck, que no tenía nada que ver con eso.

<http://www.socialsecurity.gov/history/age65.html>

- En 1970 en México la Seguridad Social fue limitada en su cobertura a los trabajadores en el comercio y la industria, pero con los años el programa se amplió y liberalizado para cubrir a las viudas, prácticamente toda la población trabajadora, y algunas personas discapacitadas menores de 65 años. El cambio más dramático se dio cuando el programa fue indexado a la inflación, un plan mediante el cual las prestaciones se ajustaran al alza cada año de acuerdo con el aumento de los precios.
- Durante la década de 1980, los planificadores en México se dieron cuenta que la inflación crecía a pasos agigantados y paralelo a esto la población envejecía, esto exigió una reforma del sistema. Bajo la presión de la casi quiebra del fondo fiduciario del Seguro Social (reservas para pagos de beneficios se redujeron a tres meses), el Congreso consideró necesario aumentar la retención de impuestos de Seguro Social y para programar los aumentos de la edad de elegibilidad para los beneficios completos de jubilación- a partir del año 2000, la edad de jubilación de beneficios serán incrementados hasta que llegará a 67 en el año 2027.
- Al mismo tiempo, los beneficios de Seguro Social son cada vez más generosos, muchas grandes empresas y los empleadores del gobierno estaban usando una variedad de planes para fomentar la jubilación anticipada por sus empleados. La cual consiste en dar incentivos como hasta un año de salario, más prestaciones durante algunos meses o años. Estos beneficios de jubilación aplican específicamente a aquellas

personas que no han alcanzado la edad reglamentaria para tramitar su jubilación completa.

<http://www.medrounds.org/encyclopedia-of-aging/2006/01/retirement-age-history-of.html>

2.2 Definiendo que es la jubilación.

Definitivamente el definir un concepto es un ejercicio intelectual que orienta la capacidad de razonar y comprender la relevancia del mismo.

- *“Tradicionalmente se ha definido como el cese relacionado con la edad de la vida laboral activa.”*

Enciclopedia of Aging (Edkertd, 2001).

- *“Es el cese de la vida laboral. Se llama jubilación, también, a la pensión que cobran las personas que se han jubilado.”*

<http://www.plusemas.com/diccionario/palabra/jubilacion/>

- *“La jubilación constituye motivo de alegría o contrariedad, según la formación, el nivel educacional, el puesto de trabajo o una serie de variados factores de la vida laboral y social de cualquier persona.”*

Moragas Moragas (1989) Cap # 2 La jubilación un enfoque positivo. 1 Ed.

- *“Acción y efecto de jubilar o jubilarse.” - “Haber pasivo que disfruta la persona jubilada.”*

Diccionario Enciclopédica Vox 1. © 2009 Larousse Editorial, S.L.

- *“Exención del servicio que se le da a un trabajador luego de determinados años de trabajo o cuando alcanza cierta edad. La jubilación implica el pago de una pensión mensual en proporción a los salarios devengados durante la vida laboral y resulta una protección económica esencial para que los trabajadores posean ingresos durante su vejez. Las jubilaciones se pagan con fondos especiales, privados o públicos, a los que empleadores y empleados han hecho aportes durante los años de trabajo.”*

<http://www.eumed.net/cursecon/dic/J.htm>

- *“Una transición ocupacional con consecuencias en la temporalidad, equilibrio y significado de la ocupación.”*

<http://www.revistaterapiaocupacional.cl/CDA/>

- *“La jubilación es sin duda uno de los acontecimientos más importantes y normativos que marca nuestra segunda mitad de la vida.”*

[Revista psiquiatria.com/articulos/psicogeriatría/9776/](http://Revista%20psiquiatria.com/articulos/psicogeriatría/9776/)

2.3 Panorama sobre tipos de jubilación.

La bibliografía actual no ofrece una amplia variedad sobre los tipos de jubilación, inclusive ofrece más sistemas o esquemas. Ante ello se proponen algunos tipos y/o esquemas más significativos de la jubilación:

A. El ISSTE maneja estos tipos de jubilación.

Retiro por Edad y Tiempo de Servicio:

- **Tienen derecho los trabajadores que cumplan 55 años de edad o más y 15 años de cotización o más al Instituto, hasta el 31 de diciembre de 2009.**

Cesantía en Edad Avanzada:

- *Tienen derecho los trabajadores que se separen voluntariamente del servicio o que queden privados de trabajo remunerado después de los 60 años de edad, que hayan cotizado por un mínimo de 10 años al Instituto, a un porcentaje del 40% del promedio del sueldo básico del último año inmediato anterior a la fecha de baja del trabajador, hasta el 31 de diciembre de 2009.*

- **Invalidez:**

Tienen derecho los trabajadores cuya baja se origine por inhabilitación física o mental por causas ajenas a su cargo o empleo y tuviesen cuando menos 15 años de servicios e igual tiempo de cotización al ISSSTE, Previa presentación de su Dictamen Médico

- **Por Causa de Muerte:**

La muerte del trabajador por causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad y siempre que hubiere cotizado al Instituto por más de 15 años, así como la muerte de un pensionado por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, cesantía en edad avanzada o invalidez, dará origen a las pensiones de viudez, concubinato, orfandad o ascendencia, según sea el caso y de acuerdo a lo previsto por la Ley del ISSSTE.

<http://www.viadeo.com/hub/affichefil/? 1>

B. En relación a la Ley del seguro social, pero bajo esquema de pensiones.

<ul style="list-style-type: none">• IMSS-01-001 Solicitud de Pensión de Invalidez , Se otorga cuando el trabajador asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, salario superior al 50% del recibido durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional.	<ul style="list-style-type: none">• IMSS-01-005 Solicitud de Pensión de Ascendientes. Cuando fallece el trabajador o pensionado y no existe viuda, huérfanos, ni concubina; la pensión de ascendientes podrá ser solicitada por los beneficiarios padres que dependían de él.
---	---

<ul style="list-style-type: none"> • IMSS-01-002 Solicitud de Pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez . • El asegurado debe reunir un mínimo de 65 años de edad cumplidos a la fecha de la solicitud; tener reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. 	<ul style="list-style-type: none"> • IMSS-01-018 Solicitud de Pensión por Retiro Anticipado El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas en los artículos 154 y 162 de la vigente Ley del Seguro Social, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. Para poder gozar de este derecho, el asegurado debe tener mil doscientas cincuenta semanas cotizadas y reunir en su cuenta individual los recursos antes señalados para poder financiar su pensión y el seguro de sobrevivencia para sus familiares.
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • IMSS-01-003 Solicitud de Pensión de Viudez Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, las prestaciones de pensión por viudez, pensión por orfandad, pensión a ascendientes, ayuda a la pensionada por viudez y asistencia médica. 	<ul style="list-style-type: none"> • IMSS - 01-004 Solicitud de Pensión de Orfandad. Es la prestación económica y médica que recibirán cada uno de los hijos menores de 16 años y hasta 25 años si se encuentran estudiando en planteles de sistema educativo nacional, cuando muera el padre ó la madre, si ellos eran asegurados o pensionados. Podrán solicitar la pensión de orfandad en la Unidad de Medicina Familiar que le corresponde por domicilio actual.
---	---

<ul style="list-style-type: none"> • IMSS-01-015 Solicitud de Préstamo a Cuenta de Pensión. <p>El Instituto podrá otorgar préstamos a cuenta de pensión bajo el régimen de la Ley del Seguro Social de 1973, el trámite se podrá realizar después de tres meses de que se haya realizado el primer pago de su pensión; o bien, en forma subsecuente cuando hayan transcurrido tres meses desde que se le efectuó el último descuento por el préstamo anterior y bajo la condición de que los descuentos no reduzcan la cuantía de la pensión a una cantidad inferior a los mínimos establecidos por la Ley.</p>
--

- IMSS-01-016 Solicitud de Pensión por Incapacidad Permanente Parcial o Total.

Cuando el asegurado sufra un accidente de trabajo y a consecuencia se le haya dictaminado por el Instituto (por el médico de salud en el trabajo) una pensión temporal, ésta será renovable cada 2 años al existir la posibilidad de recuperación para reincorporarse a sus labores. Transcurrido el período de adaptación, se podrá otorgar la pensión definitiva y recibirá el 70% del salario que estuviere cotizando al momento del accidente, previa valoración del Instituto.

Cap. 5 Seguro de retiro y vejez, Ley del seguro social. 1994.

2.4 Fases del proceso de la jubilación.

A pesar de que la jubilación suele contemplar laboralmente un cambio brusco de la actividad a la inactividad, los expertos consideran que es un proceso continuo, en el que se suceden diferentes etapas. Ya en los años setenta, Atchley sugirió que el **ajuste al proceso de jubilación varía a lo largo del tiempo**. El planteamiento no está exento de críticas, porque el modelo de sociedad ha cambiado tremendamente y, por tanto, no se tiene en cuenta los nuevos patrones del jubilado activo.

En su planteamiento Atchley sugería la existencia de las siguientes etapas:

- **Fase de prejubilación.** La persona se plantea expectativas sobre cómo será su jubilación y se fija objetivos más o menos alcanzables.

- **Fase de luna de miel.** En ella se intenta hacer todo lo que se deseó y no se pudo cuando se trabajaba, o se intenta descansar, disminuyendo cualquier tipo de actividad.
- **Fase de desencanto.** En esta etapa pasarían aquellas personas que no son capaces de encontrar actividades satisfactorias, al no cumplirse sus expectativas.
- **Fase de reorientación.** Es la etapa en la que se empiezan a formar expectativas más realistas sobre la jubilación.
- **Fase de estabilización.** Es el momento en el que se consigue un ajuste entre las percepciones y la realidad.

Se puede pensar que hoy en día se acepta que no todas las personas pasan por las mismas etapas ni necesariamente en el mismo orden. Sin embargo, se mantiene que la pérdida del rol productivo que supone la jubilación, puede provocar dificultades de adaptación. Las modificaciones de la capacidad adquisitiva, de las habilidades o capacidades personales, de las relaciones con otros y de la propia identidad, pueden resultar estresantes. Sin embargo, no todas las personas cuando dejan de trabajar se ven afectadas por una crisis, ni ésta se presenta de la misma manera en todos los casos.

http://www.plusemas.com/jubilacion/adaptarse_nueva_situacion/TI

2.5 Panorama nacional e internacional de la jubilación.

La reforma de las pensiones es un tema central en países desarrollados y en desarrollo por igual. Sin embargo, es difícil y controvertida porque implica la planificación a largo plazo de los gobiernos frente a numerosas presiones a corto plazo. La reforma de las pensiones normalmente provoca debates ideológicos y, a menudo, las protestas callejeras.

Existe un sinnúmero de lecciones que aprender de los sistemas de pensiones de otros países y sus experiencias de las reformas de los ingresos de jubilación. Sin embargo, los sistemas nacionales de pensiones son muy complicadas y las comparaciones internacionales, en consecuencia, muy difícil.

Las comparaciones internacionales de los ingresos regímenes de jubilación hasta la fecha han tendido a centrarse en la cuestión de la sustentabilidad fiscal y financiera.

A. Rumania:

El Parlamento rumano aprobó una ley que establece un sistema obligatorio de cuentas individuales para los trabajadores menores de 45 años. Estas cuentas completan el actual "pay-as-you-go del sistema. Es decir que el 2% por ciento de los ingresos cubiertos inicialmente va a hacer redirigido a las cuentas individuales de retiro de la actividad social del actual empleador – empleado, con un 35% de tasas de impuesto de seguros. Esta cantidad aumentará gradualmente hasta un 6 por ciento de las ganancias para el 2014. Las contribuciones a esta cuenta serán deducibles de impuestos. Los trabajadores menores de 35 años tendrán que unirse al nuevo sistema, mientras que para los mayores de 35 a 45 la participación será opcional.

Seenews, 2004, Media Fax Noticiasbreves.

B. Jordania:

Este país **ha puesto en marcha una serie de reformas que se espera reducir los pasivos de pensiones por más de un tercio en los próximos 50 años.** Tal reforma es eliminar gradualmente la cara de la administración pública de pensiones y los sistemas militares y su sustitución por el sistema de prestaciones definidas menos generosas de empleados gubernamentales, que es administrado por la Corporación Nacional de Seguridad Social (SSC).

A partir de 1995, todos los nuevos funcionarios públicos estaban obligados a unirse al sistema de cooperación Sur-Sur, con la intención de eliminarla por completo el plan de la administración pública dentro de los 50 años.

La reforma actual se ajusta a una medida de 2002 que reduce la generosidad de las pensiones del servicio civil por un aumento de 5 años el tiempo mínimo de servicio requerido para recibir una pensión. Anteriormente los hombres podían jubilarse con 20 años de servicio y las mujeres con 15 años. El aumento se está eliminando progresivamente a través de los incrementos anuales de medio año.

En junio de 2003, el actual sistema de pensiones militares se cerró a los nuevos reclutas, que eran en vez inscritos en el sistema SSC. En el 2004, los criterios de elegibilidad para las pensiones de invalidez se hicieron más estrictos, y los niveles de beneficios se redujeron.

El sistema de capitalización parcial SSC es obligatorio para las empresas con cinco o más empleados (además de los nuevos entrantes del sector público) y voluntario para los demás. Cubre alrededor de 16 por ciento de la población en edad de trabajar (15-59 años) y tiene una relación de apoyo de los contribuyentes (462.000) a los beneficiarios (68.000) de casi 6,8 a 1. Proyecciones en 1997 que el efectivo flujo de cooperación Sur-Sur se situaría por debajo de cero en 2028 y que los activos se agotarían en el año 2042 llevó

al gobierno en 2001 para aumentar las tasas de cotización, apriete elegibilidad de las reglas de jubilación, y establecer una unidad de inversión independiente dedicada a la gestión de activos. Aunque la cooperación Sur-Sur en la actualidad se está ejecutando un gran excedente de explotación con activos por valor de 24 por ciento del PIB, su solvencia a largo plazo es menos de un año de revisión actuarial-5. En 2002, los activos netos del SSC se llevaron a cabo principalmente en depósitos bancarios (51 por ciento) y las participaciones de capital (27 por ciento). El gobierno ha anunciado que tiene previsto realizar más cambios en la base de las conclusiones de la revisión actual.

Fondo monetario internacional., 2004.

C. Taiwan:

El 11 de junio, Taiwán aprobó una ley de pensiones para crear un punto de referencia definidos por el sistema de contribución nacional basado en cuentas individuales. La nueva ley transforma el marco actual de la jubilación, el empleador de beneficios definidos planes específicos-no portátiles en un plan de contribución definida administrados por el gobierno central. También exige a los empleadores para financiar sus obligaciones de pensiones existentes dentro de los 5 años.

El 1 de julio de 2005, la Ley de Pensiones de Trabajo obligara a los empleadores del sector privado para dirigir el 6 por ciento de la nómina cada mes en un fondo de inversión administrado centralmente con las cuentas individuales de ahorro para el retiro. Los empleados pueden voluntariamente contribuir hasta un máximo de 6 por ciento del salario antes de impuestos en las cuentas que devengan intereses. Las cuentas serán portátiles, y no habrá ningún requisito de carencia. El Seguro de Trabajo Mesa hará las veces de registros poseedor y tenedor, supervisión e imposición de contribuciones patronales prevista. Las empresas que no pagan las cotizaciones obligatorias

se enfrentan a fuertes multas. Aunque la nueva ley ofrece poca orientación sobre cómo controlar los activos estatales se invertirán, el gobierno garantiza una rentabilidad mínima anual por encima de la tasa de años de depósito de ahorros-2.

Históricamente, Taiwán se ha basado en los acuerdos tradicionales de la familia para proporcionar un sistema de facto de la seguridad social. Sin embargo, una sociedad que envejece y el debilitamiento de los lazos familiares han comenzado a socavar esta red de seguridad social. Hoy, casi un 9 por ciento de la población es de 65 años o más. La proporción de las personas mayores se incrementará a 10 por ciento en 2011 y podría acercarse a 30 por ciento en 2051, según estimados del gobierno.

Agencia de Noticias Central de Noticias de Inglés, 09 de julio 2004, y Oficina del Censo de EE.UU., Base Internacional de Datos.

D. El Salvador:

En un esfuerzo por incitar una jubilación tardía e impulsar la cuenta de los saldos individuales, el gobierno ha establecido una edad mínima de jubilación de 60 años para los hombres y 55 para las mujeres. En la actualidad, un trabajador con 30 años de contribuciones pueden jubilarse a cualquier edad.

La ley actual, el gobierno establece una pensión mínima garantizada, a pagar a los hombres de 60 años o mujeres de 55 a 25 años de cotización, cuyo saldo de la cuenta no es suficiente para financiar un beneficio al menos igual a la pensión mínima de vejez establecida por la ley. El gobierno calcula que los trabajadores de mantenimiento de la fuerza de trabajo más largo aumentarán su capacidad para acumular fondos en sus cuentas individuales.

El gobierno también ha aprobado una disposición para reembolsar un saldo de la cuenta individual en su jubilación, si un trabajador no ha cumplido los requisitos de cotización mínima para tener derecho a una pensión. Una propuesta que fue rechazada hubiera permitido la devolución de saldos de cuentas a los trabajadores extranjeros que salgan del país antes de que sean capaces de hacer que el número mínimo de cotizaciones. Según la Asociación de Fondos de Pensiones, los acuerdos bilaterales pueden ser necesarios para permitir la portabilidad de los fondos de un país a otro.

En 1998, el sistema de cuentas individuales se creó, y el público en pay-as-you-go sistema fue cerrado a los nuevos entrantes. Trabajadores asegurados menores de 36 en 1997 fueron obligados a unirse al nuevo sistema, mientras que la participación era voluntaria para aquellos entre las edades de 36 y 55 para los hombres, y 50 para las mujeres. Actualmente, alrededor del 3 por ciento de los 1,1 millones de trabajadores inscritos en el nuevo sistema tienen 55 años o más.

Sistema total de los activos de la pensión de la actualidad representan alrededor del 12 por ciento del PIB. El ahorro presupuestario resultante totalizará EE.UU. \$ 100 millones o aproximadamente el 0,3 por ciento del PIB.

Fuentes: *Boletín Fondo Pro América Latina, Las Américas, 2003.*

E. México:

A menos que las reformas se aprueban, por México, por separado 2018 sistema de seguridad social para los trabajadores del Estado (ISSSTE) tendrá un desequilibrio de fondo igual a la actual deuda externa del país (alrededor del 12 por ciento del PIB).

Una de las principales razones para el déficit es del sistema excesivamente generosos beneficios. Según el director del ISSSTE, Benjamín González Roaro, un empleado público puede recibir una pensión completa a los 46 años. Cuando el sistema se creó en 1959, la esperanza de vida era alrededor de 58 años, en comparación con cerca de 67 años en la actualidad.

Las propuestas de reforma están en espera. Una propuesta sería establecer una edad específica para la jubilación (el requisito actual es de 30 años de servicio para hombres y 28 para las mujeres). Otra propuesta sería incorporar ISSSTE 's 10 millones de trabajadores en el sistema de cuentas individuales que se creó en 1997 para los trabajadores del sector privado.

El Economista, 16 de octubre de 2003; El Fondo Pro América Latina, 16 de octubre de 2003.

2.6 El impacto de la actitud en el proceso de la jubilación.

Un factor importante y trascendental es la actitud o disposición ante la jubilación ya que esta permite e invita al desarrollo de habilidades de afrontamiento. El autor Aguillón-Tomás (2009) propone y explica cinco las actitudes hacia la jubilación:

- **Actitud de rechazo.** Propia de personas que han sobrevalorado su faceta laboral y de aquellas con niveles educativos altos que han dedicado toda su vida a su carrera profesional. Perciben la jubilación como un sin sentido porque les impide mantener un estatus social y un nivel económico similar al que han disfrutado hasta entonces.
- **Actitud de aceptación.** Se acata el momento como algo inevitable, como una etapa más a la que debe enfrentarse, de una manera conformista y resignada. Este tipo de actitud es característico de personas de estatus medio y bajo.

- **Actitud de liberación.** Se da en aquellos que consideran la jubilación como un premio al trabajo realizado. Este tipo de actitud puede provocar apatía, por la falta de expectativas, proyectos y actividades con las que llenar el tiempo que antes dedicaba al trabajo.
- **Actitud de búsqueda de oportunidades.** Se da en aquellos que desean jubilarse para poner en marcha proyectos o actividades que hasta ese momento no han podido realizar por estar trabajando. Quieren viajar, trabajar en el voluntariado, intensificar las relaciones con amigos y familia. En suma, iniciar nuevas actividades que, seguramente, serán para ellos mucho más enriquecedoras que el trabajo que han abandonado.
- **Actitud ambivalente.** Es habitual que la mayoría de los jubilados tengan sentimientos a veces contradictorios y su actitud ante la jubilación sea un compendio de todas o algunas de las actitudes anteriores.

http://www.plusesmas.com/jubilacion/adaptarse_nueva_situacion/.

2.7 Obstáculos de la jubilación en la actualidad.

El proceso de la jubilación tiene una gran variedad de obstáculos o dificultades pero lo más relevantes son la dependencia y las enfermedades. A continuación se manejan cierta información en relación a ello.

A. La dependencia:

Enfrentarse al envejecimiento de nuestros antecesores es doloroso de vivir y complicado de resolver cuando los padres tienen dificultades para desenvolverse por sí mismos en la vida cotidiana. La incapacidad para vivir

solo tiene un nombre: dependencia. Aunque la edad no es la única responsable, no puede negarse que el riesgo de dependencia aumenta con los años. La dependencia está sin duda ligada a la aparición o agravamiento de enfermedades como la de Alzheimer, a depresiones y otros problemas psicológicos e, incluso, a traumatismos, como la fractura del cuello del fémur.

Existen dos formas de dependencia:

<ul style="list-style-type: none">• <i>La física, que sobreviene a veces de forma brutal, y otras de manera insidiosa, lenta y difícil de percibir tanto por quien la padece como por el entorno.</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>La mental o psíquica, que sobreviene generalmente de forma progresiva.</i>
---	---

La comunicación y los razonamientos de la persona afectada pierden coherencia gradualmente, lo que acaba privándola de la capacidad para expresar sus necesidades y para cuidar de sí misma.

B. La enfermedad de Alzheimer:

Algunos indicativos y signos de esta dificultad son:

• **Fallos de memoria.**

Son el síntoma más precoz y más frecuente en las personas mayores. En el primer estadio de la enfermedad, afectan sobre todo a los hechos recientes. No se trata tanto de olvidos como de fallos en la codificación: las informaciones no son registradas. Sin embargo, tampoco hay que ser excesivamente alarmistas: a partir de los 50 años, una de cada dos personas se queja de su falta de

memoria. No hay que inquietarse si una persona no recuerda un nombre o una fecha que luego le viene a la cabeza en el momento menos pensado. Estos fallos de memoria son enojosos, pero poco importantes la mayoría de las veces. Lo preocupante son los fallos que afectan a la vida cotidiana: olvido de una cita, no acordarse de lo que uno iba a comprar, etc. En estas circunstancias, conviene consultar al médico.

- **Problemas espacio-temporales.**

Los fallos de memoria suelen ir acompañados de dificultades para situarse en el tiempo. A todos nos ha pasado alguna vez no saber si estamos a martes o a miércoles, si es el 5 o el 6 de junio... Eso no es inquietante, especialmente si las actividades no varían mucho de un día a otro. Ya es más preocupante olvidar el mes o el año en que uno vive. Las dificultades para orientarse en el espacio son otra manifestación muy frecuente del Alzheimer. Adquieren proporciones espectaculares en los estadios avanzados de la enfermedad, pero pueden aparecer discretamente en un estadio precoz: por ejemplo, la persona afectada tiende a perderse en su propio barrio, de tal forma que va reduciendo el perímetro de sus desplazamientos. Otra manifestación del mismo problema consiste en que la persona afectada va dejando objetos en lugares inapropiados.

- **Problemas de lenguaje.**

Una persona que solía utilizar siempre la palabra justa y adecuada de pronto empieza a utilizar en sus frases genéricos como «cosa», «eso», etc. Más tarde, al no encontrar la palabra apropiada, trata de salvar la dificultad utilizando otras como, por ejemplo, «ese chisme para escribir» en lugar de «lápiz», porque esta se le escapa. Paralelamente, va empleando términos inapropiados en el lugar de las palabras que ha olvidado. Al escribir, también aparecen los mismos problemas.

• Incapacidad para comprender

Las nociones abstractas. Una persona con Alzheimer olvida totalmente el significado de los números, hasta el punto de ignorar lo que significa su cumpleaños. Hay manifestaciones que pueden ser signos precursores de la enfermedad, aunque su interpretación depende del carácter de cada persona. Hay «cabezas de chorlito» que nunca saben dónde dejan las llaves o las gafas, así que no conviene alarmarse si les sigue ocurriendo cuando han pasado de los 80. Por el contrario, es preocupante que un viejo profesor de matemáticas no logre hacer una operación elemental de cálculo.

Indicadores en la vida cotidiana

No es fácil distinguir entre los síntomas sin importancia y los verdaderamente anunciadores de la enfermedad. Aunque no hay métodos infalibles, un amplio estudio llevado a cabo entre personas mayores ha demostrado que existe una correlación entre determinadas dificultades en la vida cotidiana y la probabilidad de padecer la enfermedad de Alzheimer. Hay algunos puntos especialmente reveladores.

http://www.plusesmas.com/jubilacion/adaptarse_nueva_situacion/

2.8 Consecuencias psicológicas de la jubilación.

A continuación se enlistan algunos procesos psicológicos:

- Empobrecimiento de relaciones. (Más en el hombre que en la mujer)
- Se reducen los contactos.
- Se alteran relaciones familiares y sociales.
- Ruptura con otros grupos de edad.
- Alteración de la vida conyugal.
- El hombre jubilado pasa de tener una relación social más abierta a más cerrada. En cambio en el ámbito rural no existe tal ruptura porque las relaciones sociales no dependen apenas del trabajo.
- En cuanto al sexo la mujer “lleva” más fácil la jubilación que el hombre. Disminución de ingresos económicos.
- Miedos.
- Ansiedad.
- Toma de conciencia de su edad.
- Ruptura de lo activo. Pasa a ser inactivo.

<http://www.elergonomista.com/jubilacion.htm>

2.9 La propuesta de modelo de orientación psicológica en el proceso de jubilación.

Por lo regular la Orientación es un tema integrado y adaptado a los contextos educativos, sin embargo últimamente es más requerido en el contexto organizacional. En este punto se debe cuestionar si ante el fin de la carrera profesional es interesante para la empresa y la persona invertir recursos humanos y materiales, así como tiempo, para llevar a cabo esta orientación o preparación. A título personal considero importante incluirlo.

En la medida que una persona pueda conocer sus expectativas de trabajo reales, podrá afrontar mejor el último periodo de desarrollo profesional, siendo además de esta manera mejor transmisor de su experiencia y “know-how” a otros profesionales, sintiéndose más seguro y cómodo.

Muchos profesionales cuando llega el momento de la jubilación finalmente se ven desbordados por la incertidumbre y se plantean cuestiones tales como si tendrán dinero suficiente para mantener el mismo ritmo de vida, si se aburrirán, se cuestionan su utilidad e incluso su identidad al perder un rol definitorio tan importante. Estos planteamientos pueden generar en la persona inseguridad y angustia respecto al futuro.

El cambio que va a sufrir su vida, en cuanto a hábitos y costumbres es muy brusco y, para tratar de reducir sus efectos, conviene preparar este momento.

La preocupación por los jubilados es cada vez mayor en la sociedad y también las empresas están cada vez más sensibilizadas, aunque debe aumentar esta atención. Hay organismos y compañías que ofrecen a las personas que van a jubilarse, bien por voluntad propia, bien porque se vean afectados por edad o por planes de jubilación anticipada, la posibilidad de recibir asesoría por parte de profesionales especializados para adaptarse a esta nueva situación. Estos programas son muy útiles para acercar la nueva realidad a los trabajadores.

Según diversos estudios las personas que han planificado su jubilación tienen un ajuste muy positivo (Goudy, Powers y Keith, 1975).

Dada la importancia de este proceso vital es imprescindible desarrollar una serie de iniciativas que favorezcan la adaptación de los trabajadores a la nueva situación, proceso que debe ser atendido y focalizado, así la figura del psicólogo orientador en procesos de jubilación será de gran valor y utilidad para favorecer de manera acertada esta etapa de la vida.

El asesoramiento va a darse en cuanto a la actitud que debe tener la persona sobre cómo abordar esta etapa satisfactoriamente lo cual implicará hacer un repaso de vivencias, de conocimientos acumulados, de experiencias, y del rol que se ha desempeñado como profesional o de los roles fundamentales desempeñados a lo largo de estos años, para desde ahí analizar con la persona el sentimiento de pérdida que hace que esta etapa sea percibida como negativa, así como, planificar la nueva etapa desde las motivaciones y potencialidades del sujeto.

La orientación se plantea a partir de una serie de sesiones periódicas individuales y si es posible también grupales donde se pueda trabajar miedos, incertidumbres, pérdidas y que la persona a partir de su trabajo de reflexión personal y de la puesta en común vaya identificando quién es, independientemente de un cargo o una función profesional y qué hacer con la gestión del tiempo en esta nueva etapa libre de horarios y actividades fijas

Objetivos de La orientación:

- Aportar información suficiente que permita afrontar con más conocimiento y con herramientas específicas la orientación en la transición en procesos de jubilación.

- Favorecer la reflexión sobre esa realidad y ese momento vital para ser capaces de orientar fomentando la calidad de vida de los futuros jubilados y jubiladas.
- Entender la jubilación como otro momento del devenir de los sujetos, con particularidades propias. Otro, ni más ni menos, que otro momento del desarrollo, con grandes posibilidades para el desarrollo y el crecimiento personal.
- Conocer, para poder afrontar, aspectos psicosociales del envejecimiento, desasociando el significado de jubilación a las características culturales prejuiciosas del envejecimiento, tales como pasividad, inactividad, pérdida de estatus y poder, asimismo, afrontar con seguridad los temores e incertidumbres posibles, de las personas que viven esta etapa.

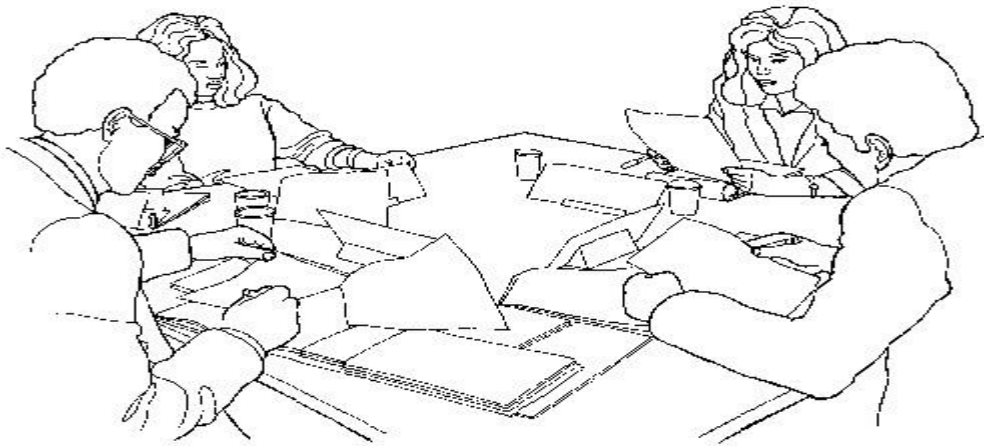
Los orientadores apoyarán a personas en el proceso final de su trayectoria profesional y en el inicio de un nuevo ciclo vital de la siguiente manera:

- Informando y facilitando el descubrimiento de ventajas personales que puede suponer la jubilación.
- Desasociando jubilación a mitos y prejuicios.
- Conociendo los cambios psicosociales asociados al envejecimiento para facilitar el afrontamiento y eliminar prejuicios.
- Formando para orientar en la adquisición de hábitos saludables y en la planificación de los años de vida venideros.
- Elaborando estrategias para fomentar el autoconocimiento y el crecimiento personal asociado a esta etapa.

“El secreto de una buena vejez no es otra cosa que un pacto honrado con la soledad”.

Gabriel García Márquez.

Capítulo 3:
Metodología para la Intervención Diagnóstica.



3.1. Diseño:

Exposfacto transversal descriptivo. Debido a que el proyecto se somete a un análisis descriptivo después del hecho y no se manipula deliberadamente la variable independiente. Además es transversal por que se evalúa en el momento.

3.2. Operacionalización de variables:

• Variable Independiente:	Proceso de Jubilación.
• Variable Dependiente:	Actitud y Emociones.

3.3 Hipótesis:

El talento humano tiende a mostrar una actitud favorable hacia el proceso de la jubilación inclusive considera que tomará una decisión ante ello de certeza, pero esto no está sustentado con claridad ya que el componente emocional dictamina otro aspecto como una tendencia hacia las emociones de corte negativo.

3.4. Participantes:

La siguiente Tabla ilustra y permite conocer específicamente un poco más de la muestra.

Cantidad:	Género:	Puestos:	Rangos de jubilación:
17	10 Hombres. 7 Mujeres	<ul style="list-style-type: none">• Maestros (4).• Vigilantes (3).• Intendente (1).• Instructor (1).• Auxiliar Admo. (1).• Directora (1).• Secretaria Académica (1).• Maestras (2).• Secretarias (2).• 1 Bibliotecaria (1).	<ul style="list-style-type: none">• De 4 años a 30 años para jubilarse.• De 5 a 25 años para jubilarse.

3.5. Escenario:

Para la aplicación del instrumento se recurrió a la estrategia personalizada en su lugar de trabajo. Los cuales son: Sala de maestros, bibliotecas y tutorías (ver anexo 1). Es importante mencionar que todos los espacios cuentan con la ventilación e iluminación adecuada para una aplicación.

3.6 Instrumentos:

Se diseñó un inventario sobre la perspectiva hacia la jubilación el cual cuenta con un mensaje de consentimiento para el encuestado, una sección de variables nominales y ordinales, una sección de actitud hacia la jubilación (30 ítems), una sección de mociones (5 negativas y 5 positivas) y otra sección sobre el tipo de estilo de decisión, las cuales son tres alternativas. (Ver anexo 2).

3.7 Procedimiento: Éste será establecido a través de etapas:

Etapa 1:	Se diseño el anteproyecto a nivel selección del tema, problema, justificación, objetivos, marco teórico, diseño de hipótesis y metodología.
Etapa 2:	Se presento a la directora del plantel educativo medio superior. Siendo aceptado por la misma. A través de un junta.
Etapa 3:	Se administro el inventario a el talento humano (17) de la institución bajo el esquema de monitoreo presencial e individual. En donde previamente se le motivaba y explicaba la razón del proyecto a los participantes. Al final de le agradecía su participación.
Etapa 4:	Posteriormente se elaboró una matriz de datos (ver anexo 3) con base a las respuesta de los encuestados.
Etapa 5	Se elaboraron las gráficas y sus interpretaciones.

“Al final, lo que importa no son los años de vida, sino la vida de los años”.

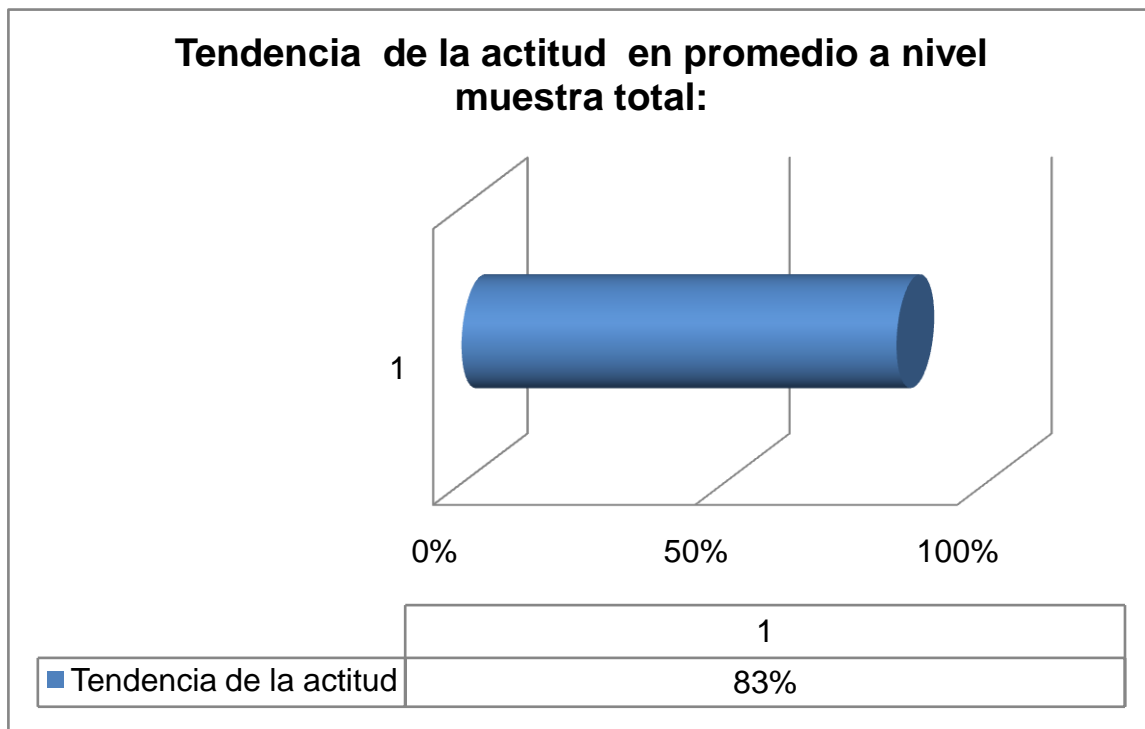
Abraham Lincoln.

Capítulo 4.
Análisis de los Resultados.



Los resultados están relacionados directamente a los objetivos planteados, hipótesis y problema.

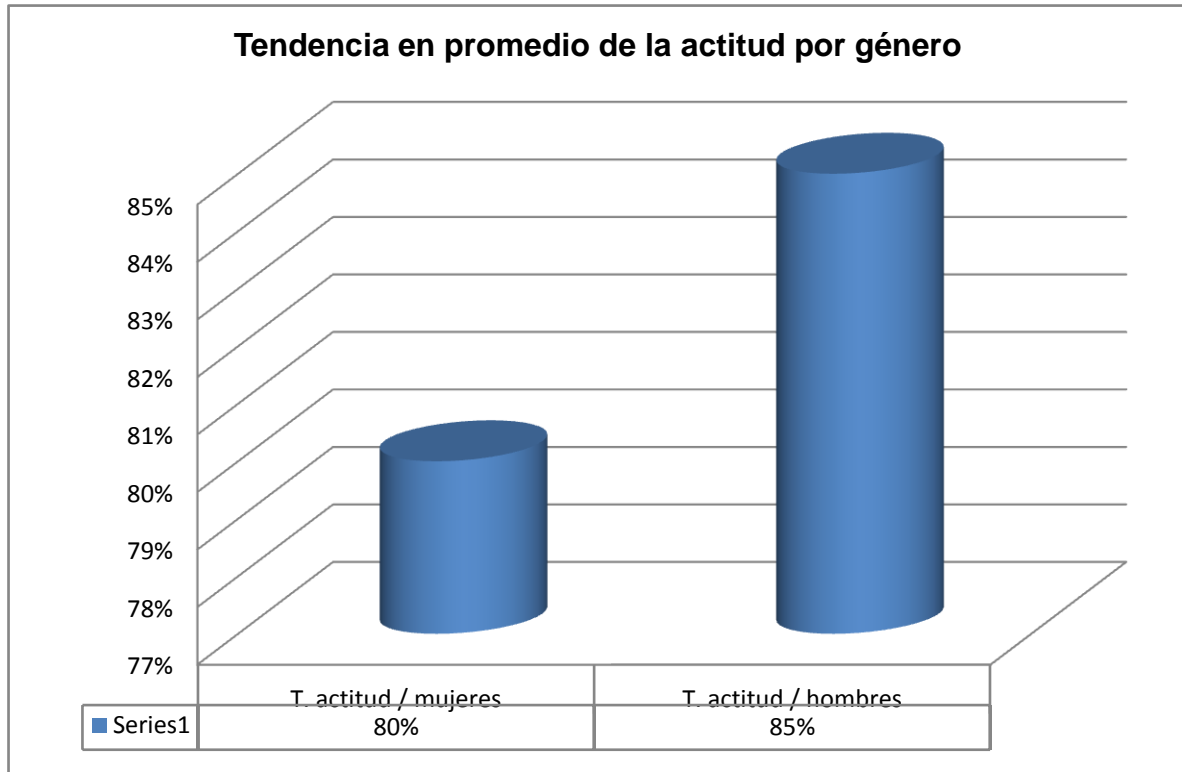
4.1 Sobre la tendencia de la actitud hacia el proceso de jubilación con base a la muestra total.



Gráfica # 1. Tendencia de la actitud en promedio a nivel muestra general.

En la gráfica # 1 se observa una tendencia de 83 % lo cual refleja que la actitud de la muestra está en un nivel **de acuerdo / aceptable** hacia el proceso de jubilación, pero es importante aclarar que no están muy de acuerdo. Esto refleja que el talento humano percibe a la jubilación como un proceso dinámico, gradual e inevitable. Aunque existe a su vez ciertas dudas o incertidumbre de la misma. Por ejemplo: si la jubilación impacta en el estado de ánimo y salud.

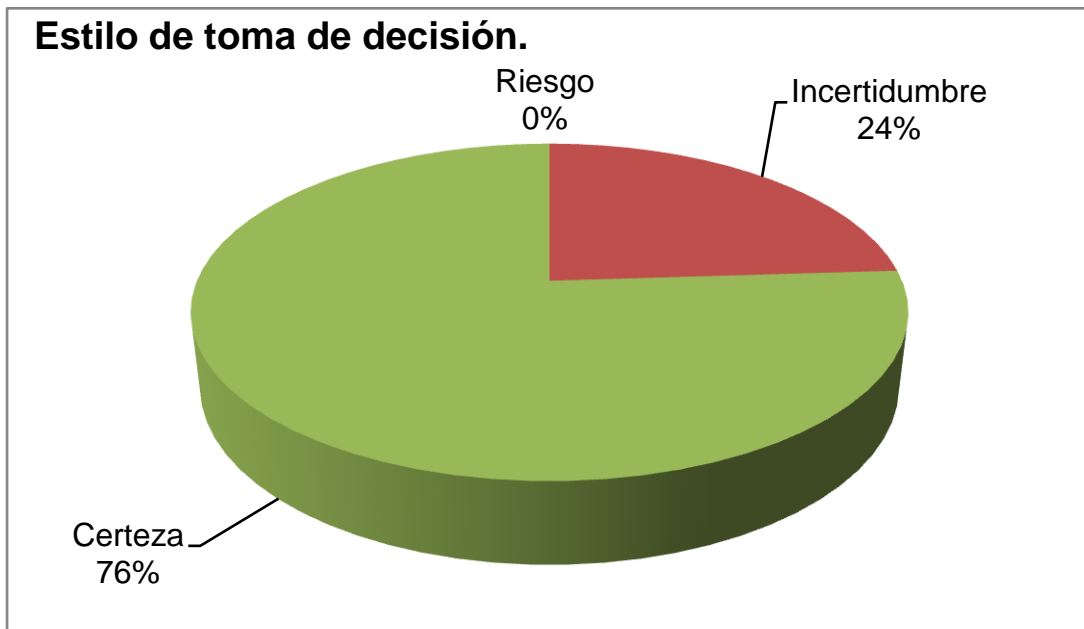
4.2 En relación a la identificación de la tendencia de la actitud hacia el proceso de jubilación con base a al género.



Gráfica # 2.Tendencia en promedio de la actitud por género.

La gráfica # 2 ilustra que las mujeres tienen un nivel de acuerdo de 80%.En cambio los hombres los cuales muestran 85%. Es importante decir que se maneja la palabra ilustra porque la muestra es de 10 hombres y 7 mujeres.

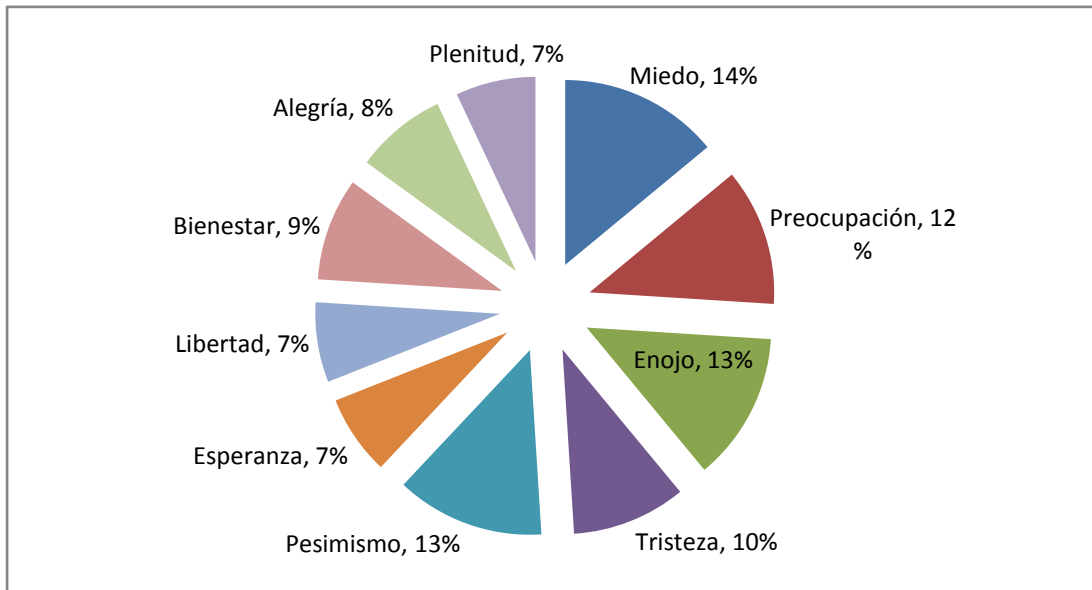
4.3 Sobre conocer el estilo de decisión que recurriría la muestra (total) ante el proceso de jubilación.



Gráfica # 3. Sobre el estilo de decisión.

En la gráfica # 3 se puede observar que la toma de decisión de certeza es la que aplicaría una gran parte de la muestra (76%) en cuanto a su jubilación. En cambio un 24% estaría en incertidumbre. Lo relevante es que no hay quien se ubique en riesgo.

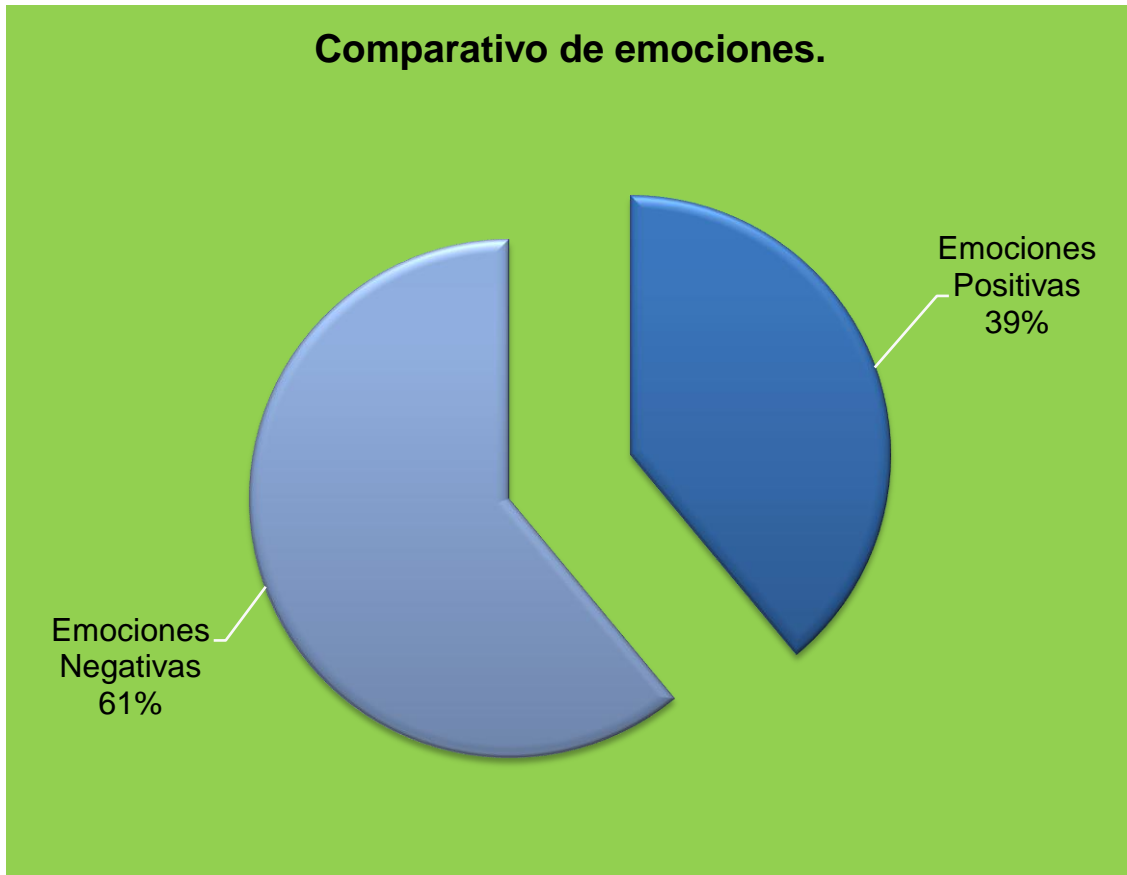
4.4 En cuanto a determinar la tendencia de las emociones que se generan en la muestra ante el proceso de la jubilación a nivel general y por sección.



Gráfica # 4. Representación de las emociones ante el proceso de la jubilación.

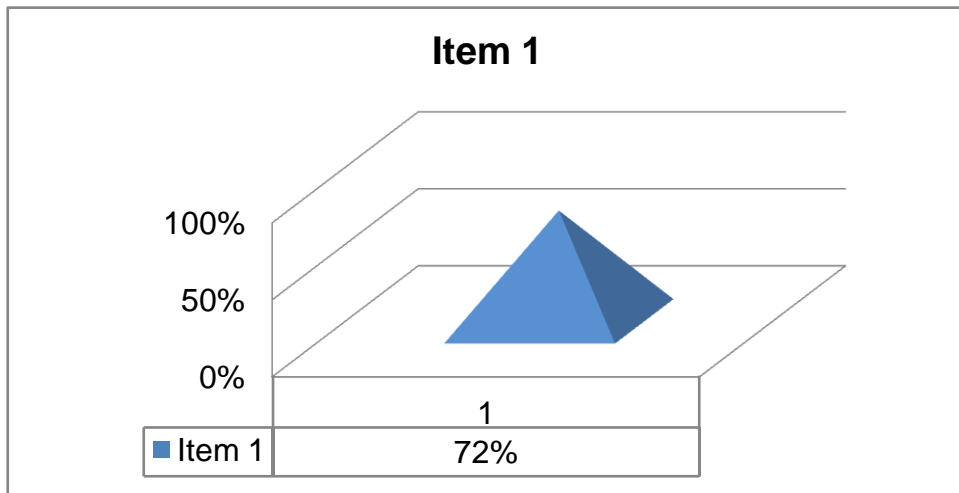
En la gráfica # 4 se observan las diferentes emociones tanto a nivel negativo y positivo. En donde lo que más resalta es la tendencia de emociones negativas como el miedo (14%), pesimismo (13%), enojo (13 %) y en cuanto a las positivas existe un porcentaje algo más bajo.

A continuación se muestra la tendencia de las emociones por tipo:

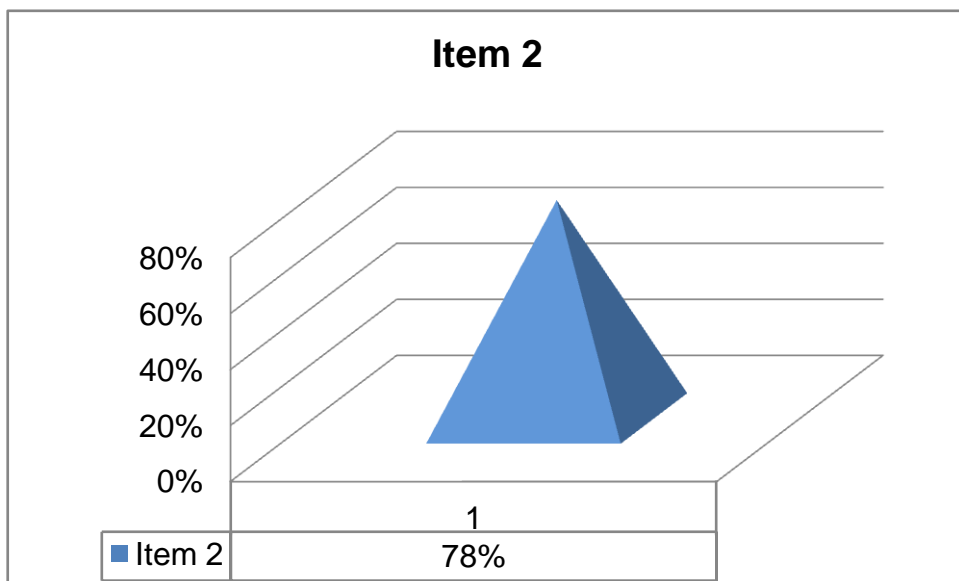


4.5. Identificar ítem por ítem la tendencia de la actitud con base a la muestra en total.

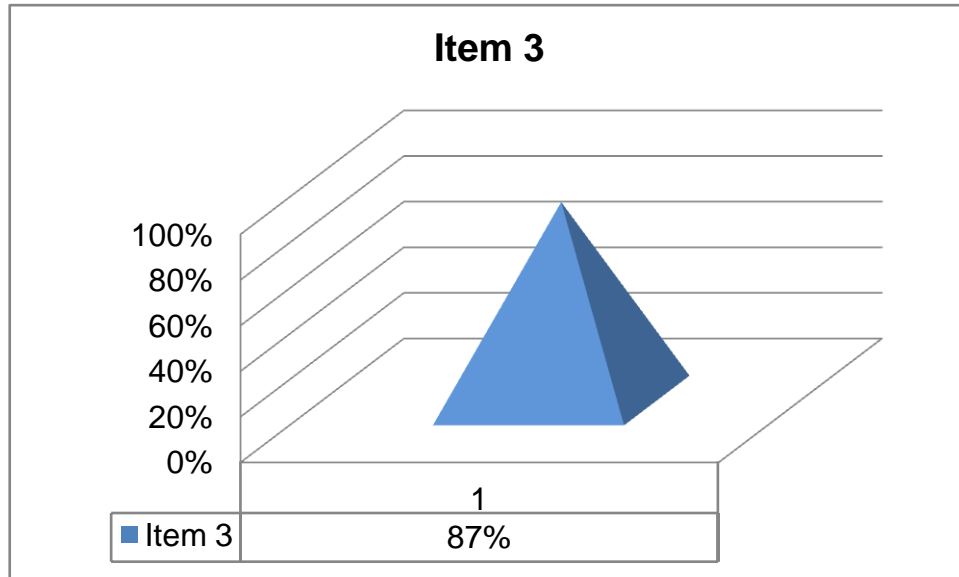
-
1. La jubilación permite llevar a cabo muchos proyectos que había postergado por las exigencias del trabajo:
-



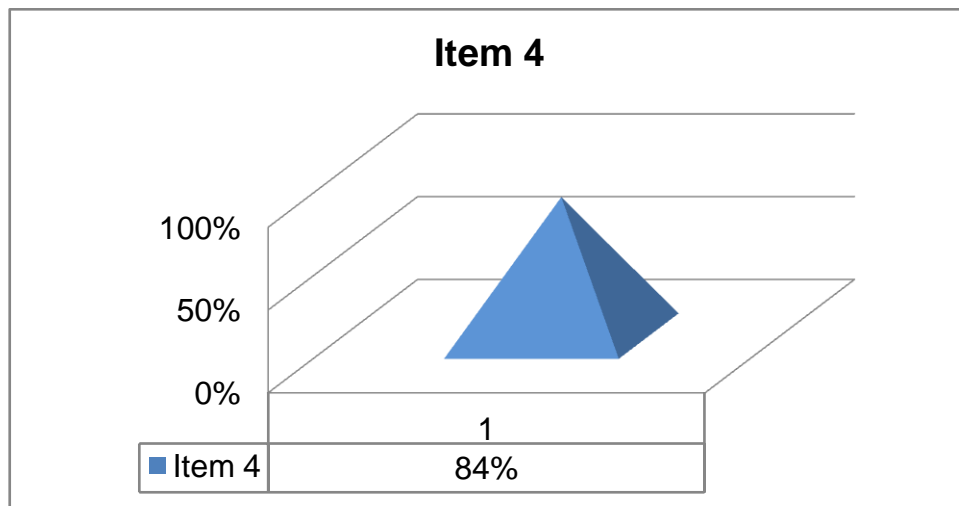
2. El tiempo libre que se obtiene con la jubilación me permite vivir otras experiencias.
-



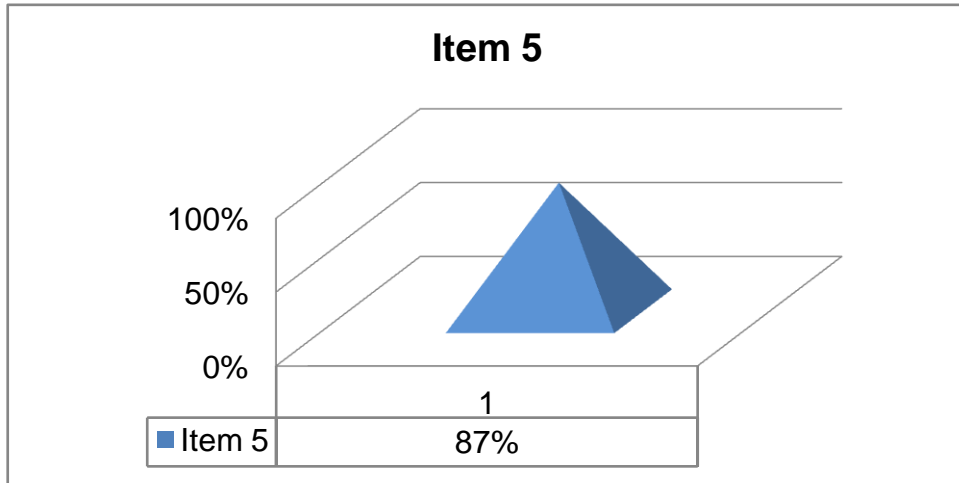
3. La jubilación permite poder dedicar más tiempo a los seres queridos



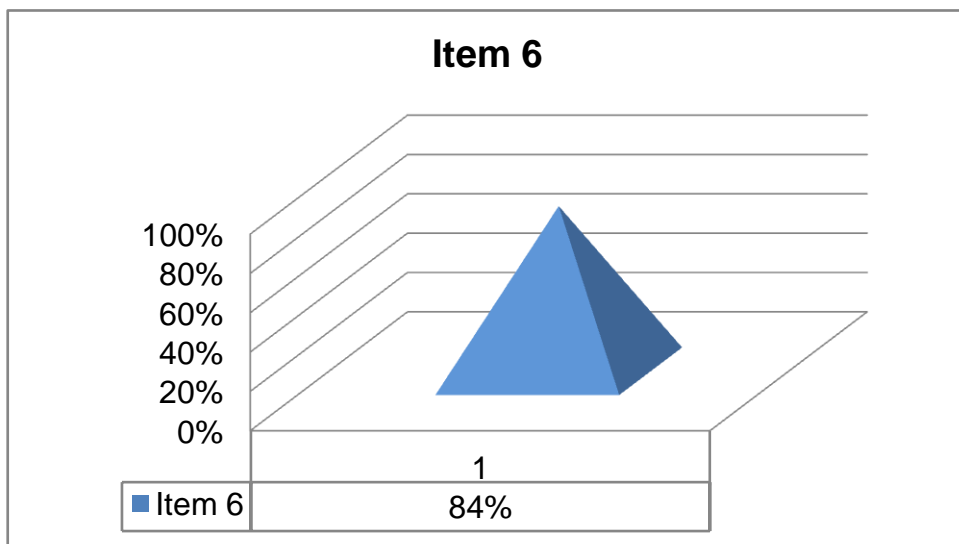
4. La gente solo debería jubilarse cuando no puede trabajar más, porque está enferma.



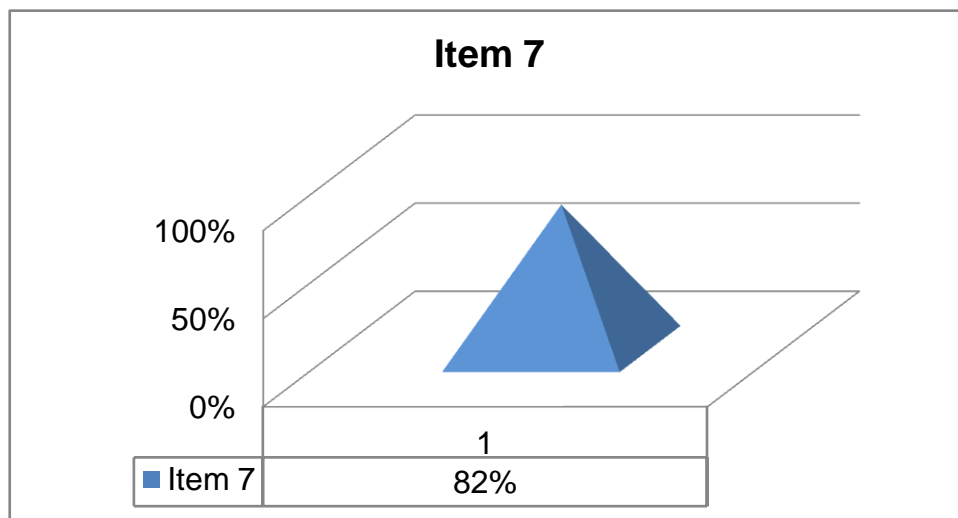
5. Al jubilarse uno no debe sentirse como carga para la familia.



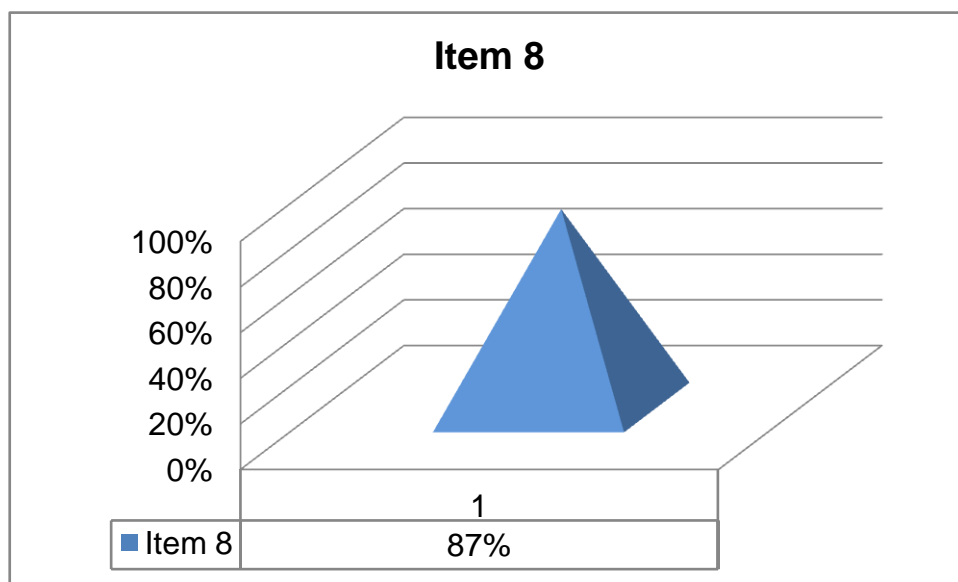
6. Al jubilarse uno no se aburre porque puede hacer muchas cosas que le gustan y que antes no podía hacerlas por falta de tiempo.



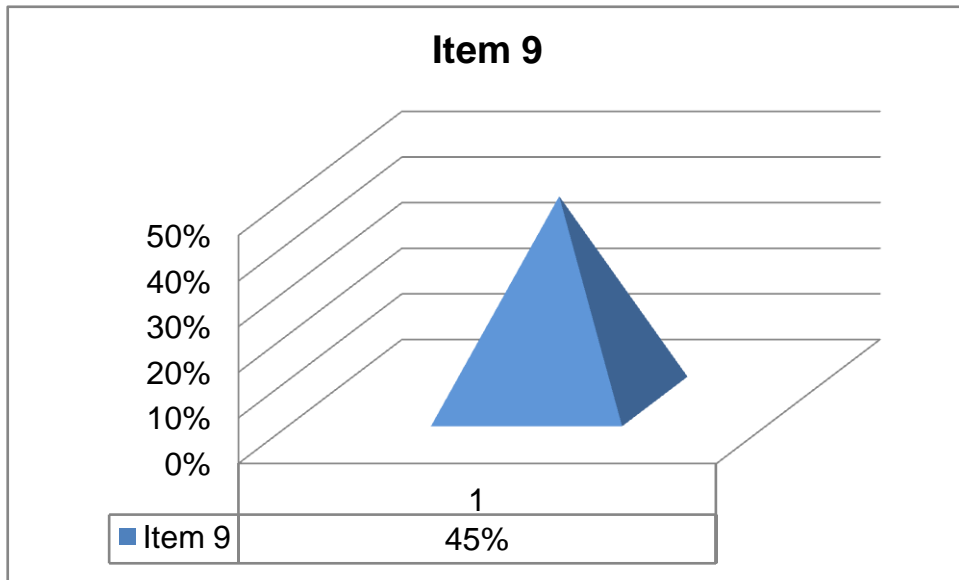
7. Al jubilarse uno no debe sentirse como carga para la sociedad.



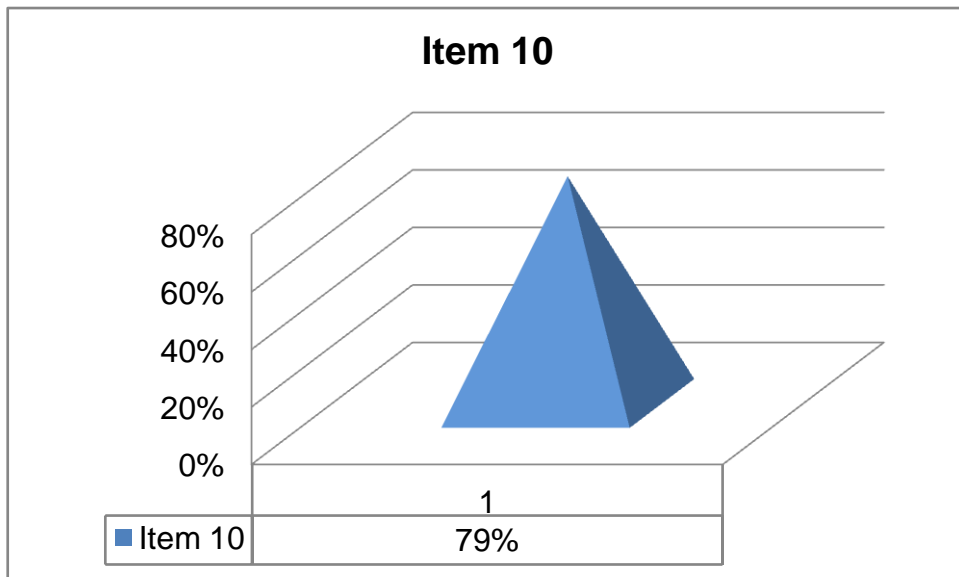
8. La jubilación produce mucha angustia.



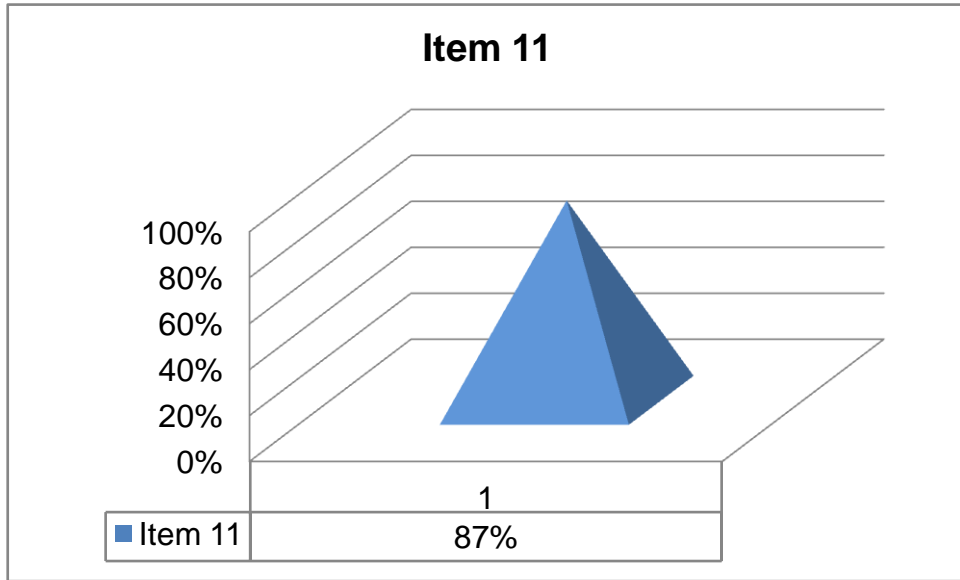
9. Jubilarse significa entrar en una etapa de vejez.



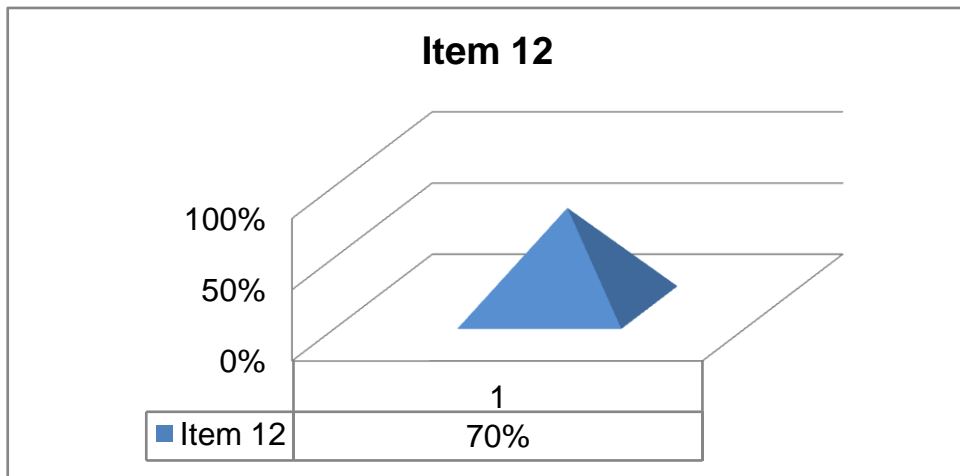
10. Al jubilarse uno puede sentirse libre y agradecido con el esfuerzo mismo.



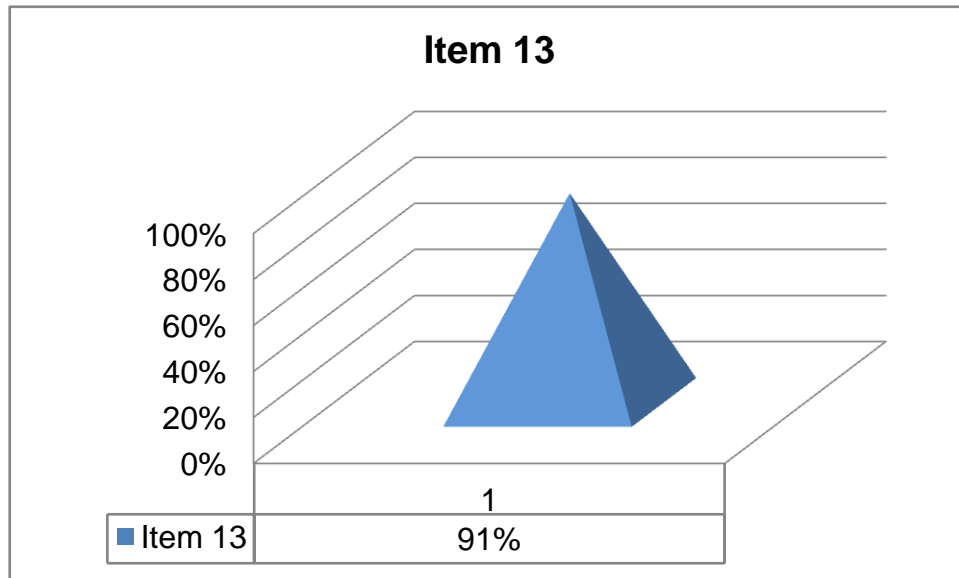
11. La jubilación produce mucha inseguridad.



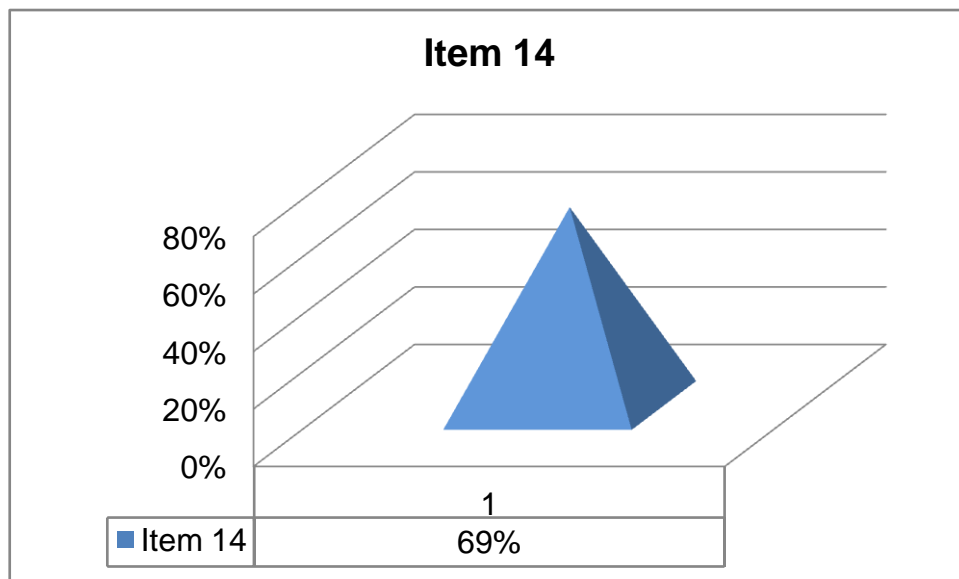
12. No creo que al jubilarse uno se sienta inútil porque ya cumplió en su vida con sus obligaciones laborales.



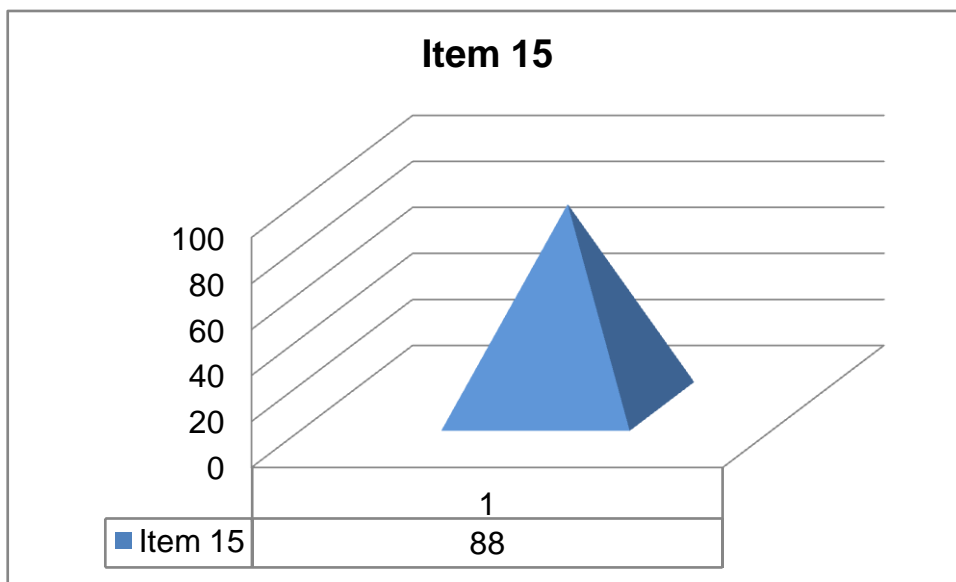
13. En esta sociedad en que solo se tiene prestigio aquel que produce y consume, el jubilado se convierte en un marginado social.



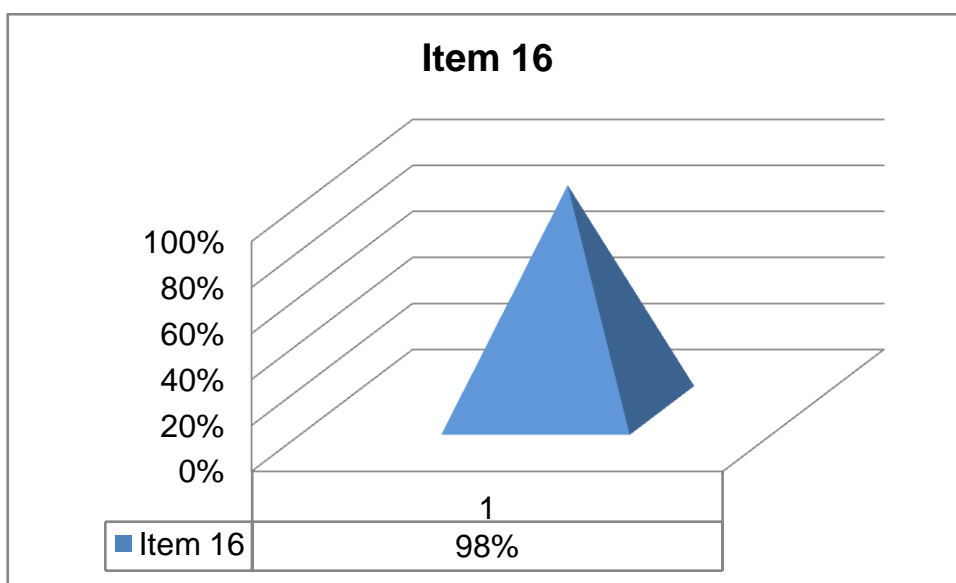
14. Al obtener la jubilación uno se siente más seguro económicamente.



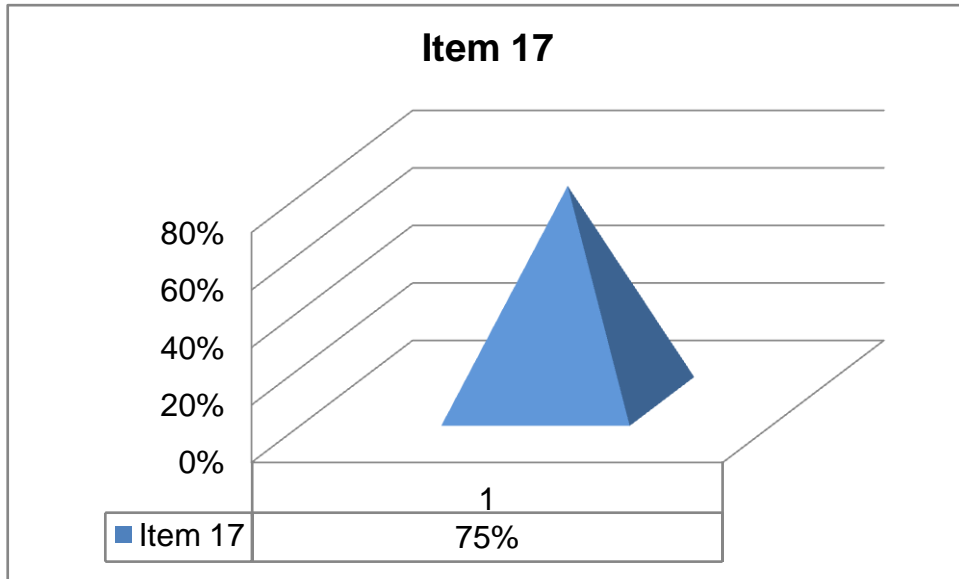
15. Dado que el trabajo es muy importante, la jubilación causa serios trastornos psicológicos.



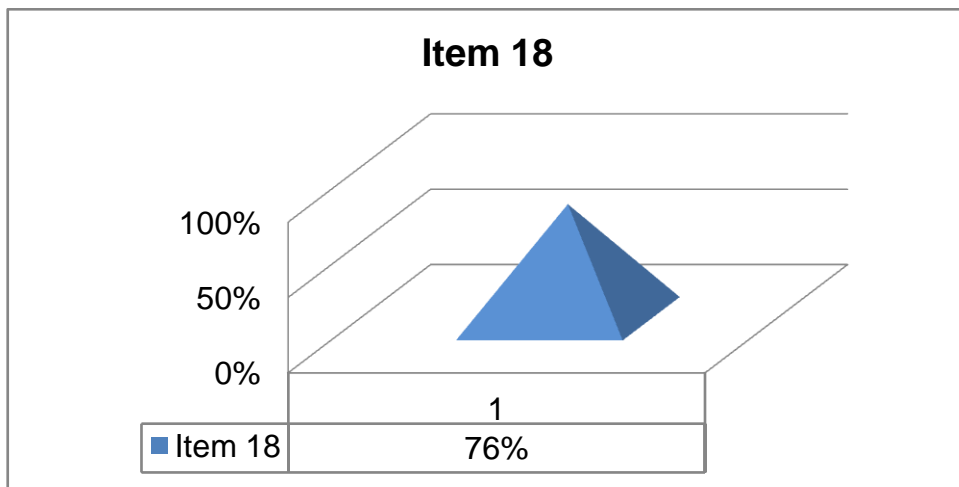
16. El jubilado pierde autoridad dentro de su grupo familiar.



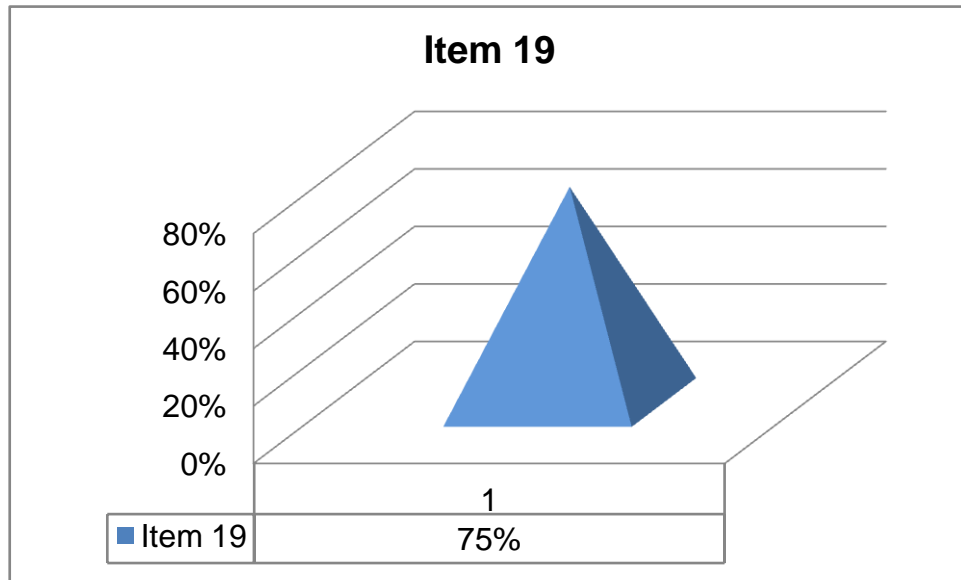
17. Obtener la jubilación es lograr una meta largamente deseada.



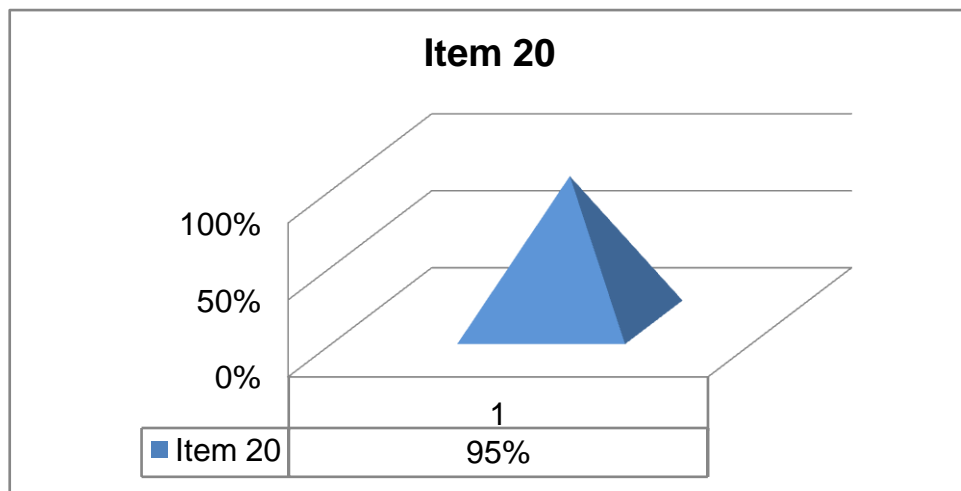
18. Al jubilarse, como en toda etapa de cambio, se pierden muchas cosas, pero también se ganan otras.



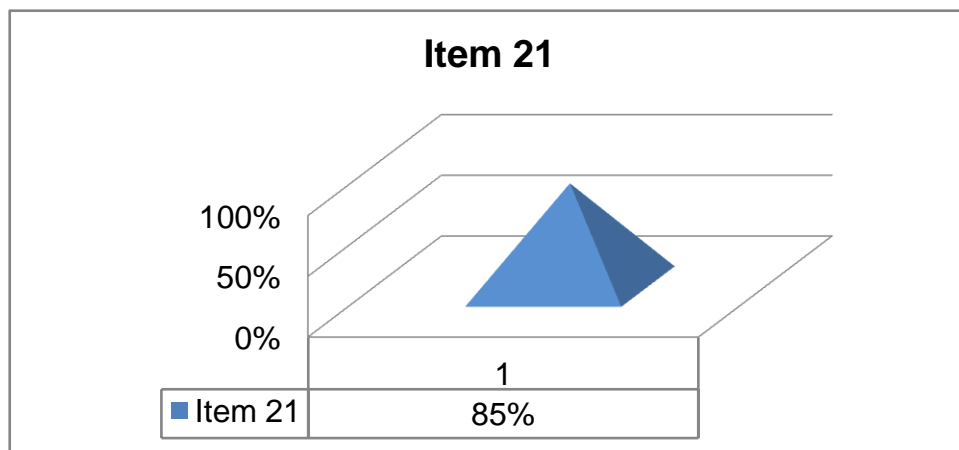
19. La jubilación no significa perdida de contactos sociales.



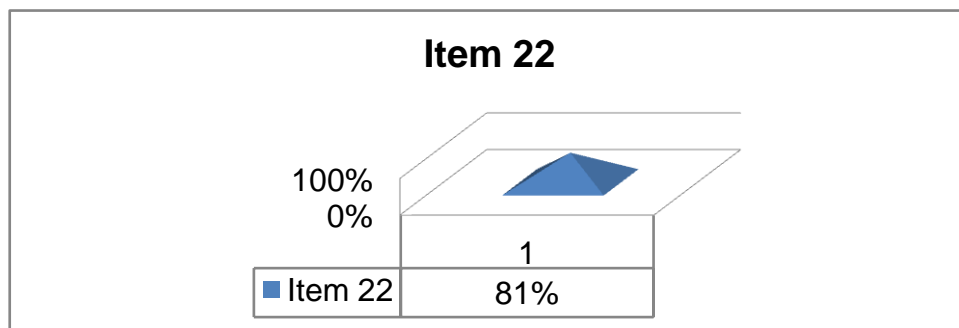
20. Con la jubilación se pierden más cosas de las que se ganan.



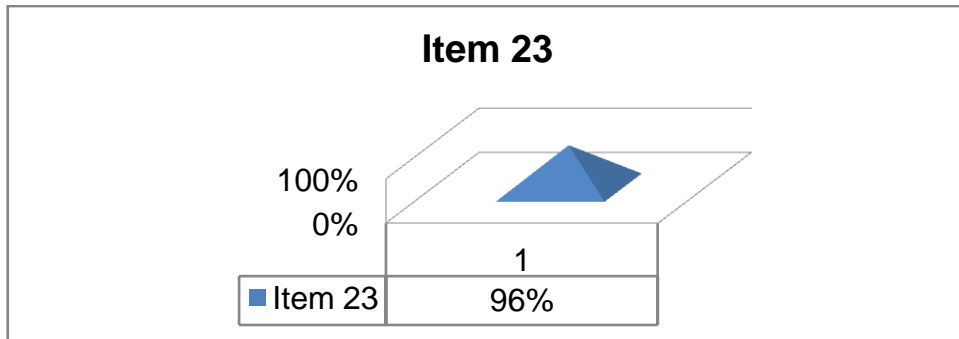
21. Si bien al jubilarse uno pierde el contacto con los compañeros de trabajo, puede dedicar más tiempo a la familia.



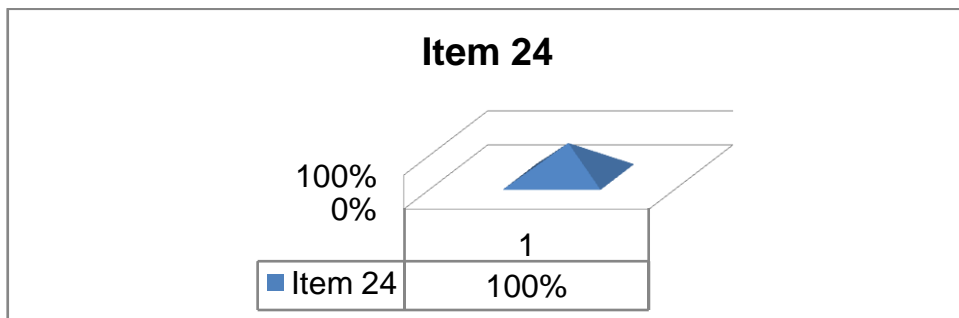
22. El crear o tener hobbies ayuda al proceso de la jubilación.



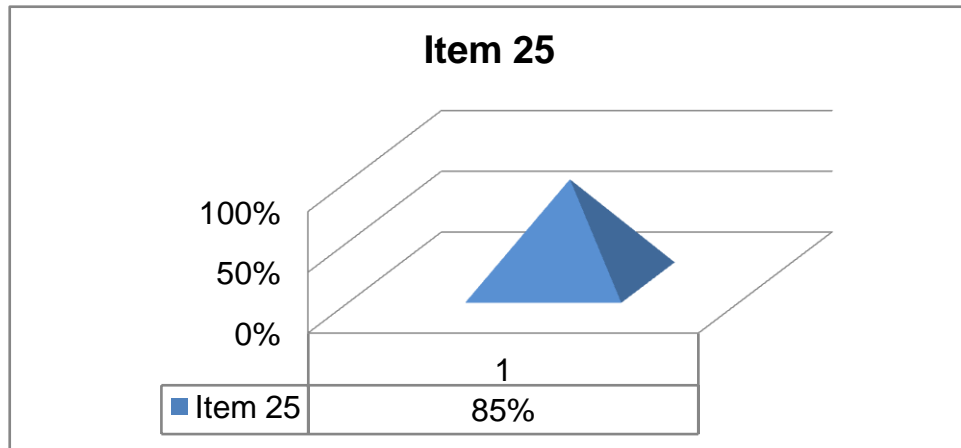
23. El aburrimiento es debido a la decisión de la jubilación.



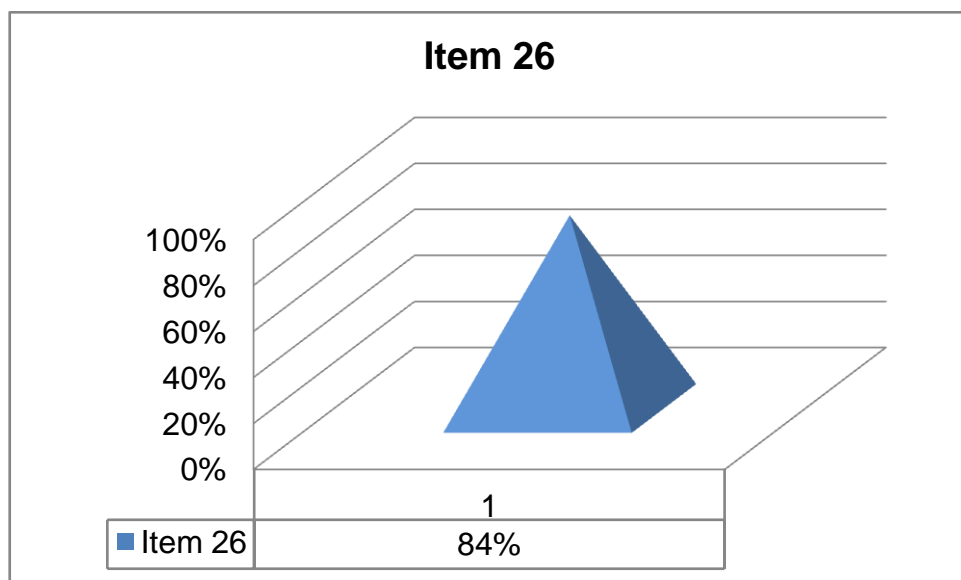
24. Al jubilarse uno se siente que se jubila de la vida.



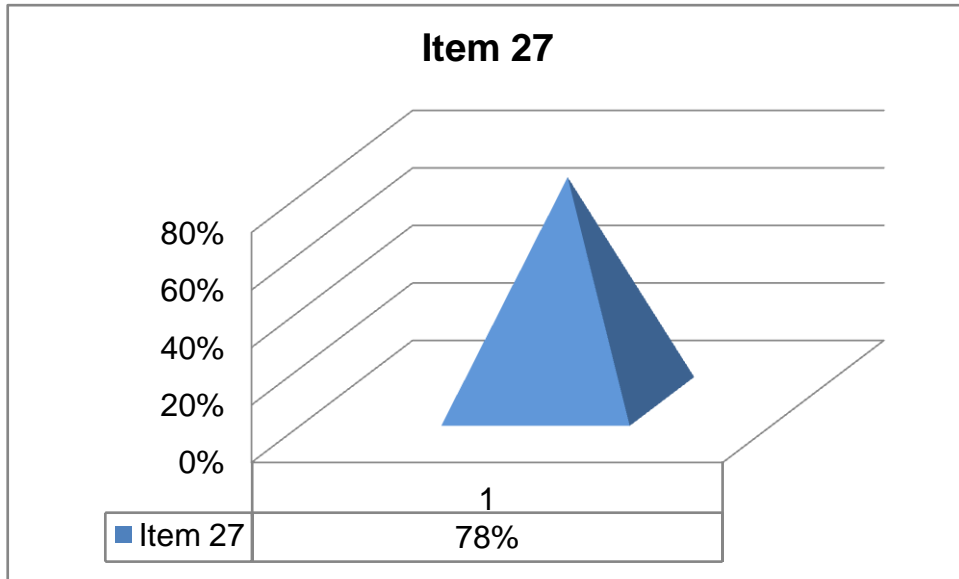
25. Al jubilarse uno puede generar situaciones para mejorar las relaciones familiares.



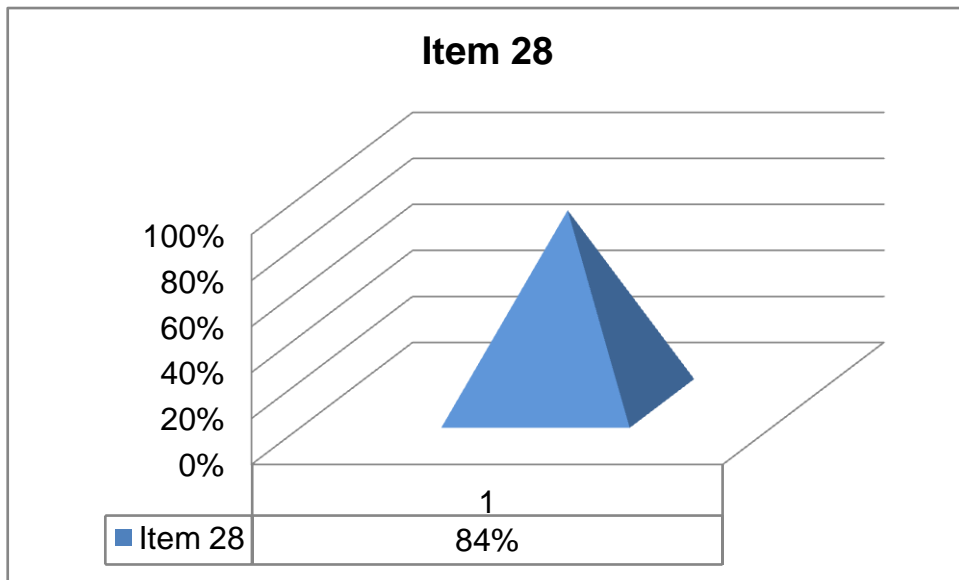
26. Con la jubilación se pierden los contactos sociales porque uno se aleja de sus compañeros de trabajo.



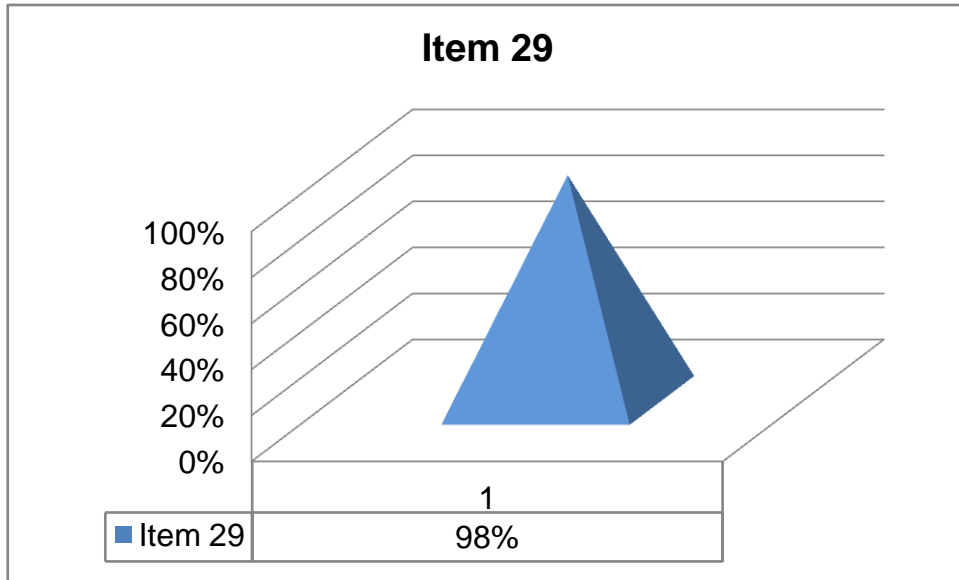
27. Al jubilarse uno se puede llevar una vida más tranquila y serena.



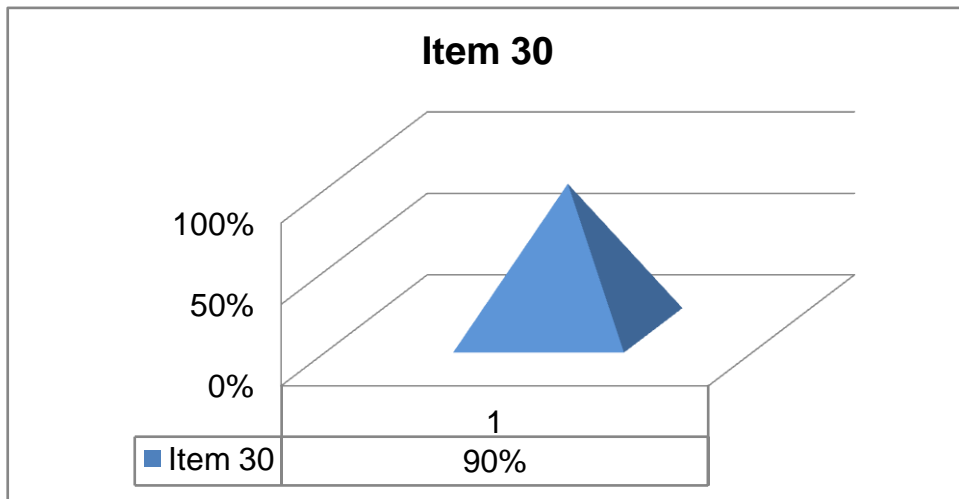
28. El trabajo no es lo único que da sentido a la vida de una persona.



29. La jubilación es sinónimo de pobreza.



30. No quisiera tener que jubilarme nunca.



“Aquel que tiene un porqué para vivir se puede enfrentar a todos los cómo”.

Friedrich Nietzsche.

Capítulo 5: Conclusiones sobre el proyecto.



5.1 Con base a la hipótesis :

La hipótesis es aceptada ya que el talento humano refleja una actitud de acuerdo (83%) hacia el proceso de la jubilación, la cual percibe como un proceso natural ante el cual considera que tomara una decisión de certeza (76%), sin embargo tanto la actitud como el estilo para tomar la decisión no están significativamente interiorizadas ya que proyecta mayor significancia (61%) de emociones negativas (miedo, preocupación, tristeza y pesimismo).

5.2 Entre otras aportaciones:

- Los varones cuentan ligeramente a una mejor actitud hacia la jubilación a diferencia del género femenino.
- En general la tendencia hacia el proceso de la jubilación se ubica en una actitud de acuerdo. Más no así muy de acuerdo.
- Las emociones negativas tienen mayor incidencia que las positivas.
- La economía es una preocupación de la muestra.
- El talento humano considera que la jubilación permitirá mayor cercanía con los seres queridos y proyectos pendientes.
- Surge la importancia de la creación de programas psicológicos orientados al proceso de la jubilación

5.3 Como aprendizaje personal:

- Aprendí a elaborar un proyecto de corte organizacional.
- Aprendí que la psicología organizacional es de gran utilidad tanto para el individuo como para la empresa.
- Descubrí que a pesar de ser la jubilación un tema cotidiano, las personas desconocen mucho del mismo.

Recomendaciones.

A continuación se enlistan una serie de recomendaciones y sugerencias en relación al proyecto.

1. En caso de querer enriquecer mas el proyecto se pueden correlacionar otras series de variables como por ejemplo: correlación entre género y emociones.
2. Se deben generar más líneas de investigación en cuanto a este tema.
3. Indiscutiblemente se deben implementar programas de corte psicológico con la firme intención de ofrecer habilidades de afrontamiento para el personal.
4. Es importante diseñar y socializar desde la inducción del personal los tipos de jubilación que existen en una organización y sus implicaciones.

5. Bibliografía.

- Ascary Aguilón, Diseños experimentales en psicología. Editorial Trillas 2009.
- Albarracín D. y Goldstein E. (1994). Redes de apoyo social y envejecimiento humano". En J. Buendía (comp.) Envejecimiento y Psicología de la Salud. Madrid. Siglo XXI. pp. 373 a 398.
- Aranguren JL. (1992). La vejez como autorrealización personal y social. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales.
- Bozton, M. (1985) La psicología y las empresas, Barcelona, Hispano Europea.
- Buendía J. (1994), (comp.). Envejecimiento y Psicología de la Salud. Madrid. Siglo XXI.
- Canals, S. (2000) Estrés y Calidad de Vida Laboral. Editorial Ceril.
- Conde Salas, J.L. (2001) Vivir la vejez positivamente. Primer Curso Virtual de Educación para el Envejecimiento. Lectura complementaria. <http://www.psiconet.com/tiempo/educacion>.
- Fromm, E. (1978) Tener o Ser. Madrid. Fondo de cultura económica.
- Levi Montalcini, R. (1999). El as en la manga. Barcelona. Ed. Crítica. Drakontos.
- Madrid García, A. J. & Garcés de los Fayos Ruiz, E.J. (2000) La preparación para la jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. Anales de psicología, vol 16, núm. 1, 87 – 99.
- Monchietti, A.; Krzemien, D. (2000) Participación social y estilo de vida. Su relación con la calidad de vida en la vejez. Revista electrónica Tiempo nº 6 noviembre. <http://www.psiconet.com/tiempo>

- Petriz Graciela, Transformaciones psíquicas en el proceso de envejecer. Programa de seminarios por internet. Seminario temas de psicogerontología II.
- Slavsky David, Cuerpo y envejecimiento. Curso Virtual: Educación para el envejecimiento.
- Viguera Virginia, Prejuicios, mitos e ideas erróneas acerca del envejecimiento y la vejez. Programa de seminarios por Internet. Seminario Temas de psicogerontología.

- **Revistas electrónicas:**

- ✚ <http://psicomundo.com/tiempo/monografias/jubilacion.htm>
- ✚ <http://translate.google.com.mx/translate?hl=es&langpair=en%7Ces&u=http://en.wikipedia.org/wiki/Retirement>
- ✚ <http://www.medrounds.org/encyclopedia-of-aging/2006/01/retirement-age-history-of.html>
- ✚ <http://www.socialsecurity.gov/history/age65.html>
- ✚ <http://www.investmentadvisor.com/Issues/2006/April%202006/Pages/The-History-of-Retirement.aspx>
- ✚ <http://www.thehistoryof.net/history-retirement-planning>
- ✚ http://www.plusesmas.com/jubilacion/adaptarse_nueva_situacion/Tu_personalidad_elemento_determinante/709.html
- ✚ <http://es.thefreedictionary.com/jubilacio%c3%B3n>
- ✚ <http://psicologia-online.com/articulos/2005/jubilacion.shtml>
- ✚ <http://www.plusesmas.com/diccionario/palabra/jubilacion/>
- ✚ <http://www.elobservadorenlínea.com/content/view/337/1/>

- **Revistas impresas:**

Revista congreso Nacional de organizaciones de Mayores: S.O.S de los mayores: Salud, Ocio, Soledad. Fundación MAPFRE Medicina. 1996.

- Vida universitaria, UANL.
- Contrato colectivo de trabajo de la UANL.

ANEXOS

Fotografía



Instrumento:

**Universidad Autónoma de Nuevo León
Facultad de Psicología.**

Junio del 2010.

Esquema de percepción sobre la jubilación.

(AdF4- Ascray Aguillón 2010).

➤ **Notas aclaratorias:**

1. El presente instrumento tiene la finalidad de conocer su actitud ante el proceso de jubilación. Su valiosa aportación permitirá una mejor comprensión del tema y apoyo a futuras generaciones del conocimiento.
2. Este instrumento es anónimo y es por ello que le solicitamos de la manera más atenta lo conteste con sinceridad y honestidad. Gracias.
3. En caso de alguna duda o comentario favor de reportarla al aplicador.

I. Datos del encuestado.

<ul style="list-style-type: none">• Puesto: _____	<ul style="list-style-type: none">• Género: M o F
<ul style="list-style-type: none">• Tiempo para jubilarse: _____	

II. Sección de escalonamiento.

✓ **Instrucciones:** Coloque una **X** en la celda que refleje su sentir y/o perspectiva con base a la formulación planteada. Gracias.

Formulación:	En desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. La jubilación permite llevar a cabo muchos proyectos que había postergado por las exigencias del trabajo.				
2. El tiempo libre que se obtiene con la jubilación me permite vivir otras experiencias.				
3. La jubilación permite poder dedicar más tiempo a los seres queridos.				
4. La gente solo debería jubilarse cuando no puede trabajar más, porque está enferma.				
5. Al jubilarse uno no debe sentirse como carga para la familia.				
6. Al jubilarse uno no se aburre porque puede hacer muchas cosas que le gustan y que antes no podía hacerlas por falta de tiempo.				
7. Al jubilarse uno no debe sentirse como carga para la sociedad.				
8. La jubilación produce mucha angustia.				
9. Jubilarse significa entrar en una etapa de vejez.				
10. Al jubilarse uno puede sentirse libre y agradecido con el esfuerzo mismo.				
11. La jubilación produce mucha inseguridad.				
12. No creo que al jubilarse uno se sienta inútil porque ya cumplió en su vida con sus obligaciones laborales.				
13. En esta sociedad en que solo se tiene prestigio aquel que produce y consume, el jubilado se convierte en un marginado social.				
14. Al obtener la jubilación uno se siente más seguro económicamente.				

Formulación:	En desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
15. Dado que el trabajo es muy importante, la jubilación causa serios trastornos psicológicos.				
16. El jubilado pierde autoridad dentro de su grupo familiar.				
17. Obtener la jubilación es lograr una meta largamente deseada.				
18. Al jubilarse, como en toda etapa de cambio, se pierden muchas cosas, pero también se ganan otras.				
19. La jubilación no significa perdida de contactos sociales.				
20. Con la jubilación se pierden más cosas de las que se ganan.				
21. Si bien al jubilarse uno pierde el contacto con los compañeros de trabajo, puede dedicar más tiempo a la familia.				
22. El crear o tener hobbies ayuda al proceso de la jubilación.				
23. El aburrimiento es debido a la decisión de la jubilación.				
24. Al jubilarse uno se siente que se jubila de la vida.				
25. Al jubilarse uno puede generar situaciones para mejorar las relaciones familiares.				
26. Con la jubilación se pierden los contactos sociales porque uno se aleja de sus compañeros de trabajo.				
27. Al jubilarse uno se puede llevar una vida más tranquila y serena.				
28. El trabajo no es lo único que da sentido a la vida de una persona.				
29. La jubilación es sinónimo de pobreza.				
30. No quisiera tener que jubilarme nunca.				

III. Formulaciones particulares.

1. Jerarquiza con base a su sentir del 1 a l 10 las siguientes emociones y /o sentimientos que sientes actualmente ante el proceso de la jubilación:

_____ Miedo.	_____ Esperanza.
_____ Preocupación.	_____ Libertad.
_____ Enojo.	_____ Bienestar.
_____ Tristeza.	_____ Alegría.
_____ Pesimismo.	_____ Plenitud.

2. ¿Cuál es tipo de esquema en el que se encuentra actualmente para decidir su proceso de jubilación? Subraye uno solamente.

Riesgo	Incertidumbre	Certeza
---------------	----------------------	----------------

3. ¿Qué actividades piensa realizar al jubilarse?

Comentarios: _____

Matriz de datos

N: 17 Personas

A. Control nominal y ordinal.

Sujeto	Puesto	Genero	T. por jubilación
1	Maestro	F	9
2	Maestro	F	5
3	Maestra	F	6
4	Maestro	M	28
5	Maestro	M	26
6	Maestra	F	4
7	Maestro	M	8
8	Maestro	M	21
9	Admo.	M	30
10	Admo.	F	25
11	Admo.	F	15
12	Admo.	F	6
13	Vigilante	M	8
14	Vigilante	M	4
15	Vigilante	M	5
16	Intendente	M	16
17	Ins. Ed. Física	M	26

B. Panorama de actitud seccionado:

Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8
1	3	3	4	3	3	3	4
2	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	4	3	3	3	4
1	1	4	4	4	2	4	4

3	3	3	2	3	3	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	3	3
3	3	4	4	3	2	3	4
4	4	4	3	4	4	3	4
1	3	2	4	4	4	4	4
3	3	4	3	1	4	4	2
3	4	4	2	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	5	3	3	3
3	2	1	2	3	2	2	4
49	53	59	57	59	57	56	59
72%	78%	87%	84%	87%	84%	82%	87%
2.8	3.1	3.4	3.3	3.4	3.3	3.2	3.4

Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17
1	2	4	3	4	4	3	4	1
1	3	1	4	4	4	4	4	1
1	1	4	1	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	4	3	4	3	3	3	2
3	4	4	4	4	3	3	4	2
1	4	4	4	4	2	4	4	4
2	3	4	2	4	2	3	4	4
3	1	2	3	3	4	3	4	1
2	4	4	1	4	4	4	4	4
1	2	4	3	4	3	4	4	2
4	4	3	1	1	1	3	4	4
3	4	3	4	3	2	2	4	4
1	4	4	4	4	1	4	4	4
1	4	4	4	4	2	4	4	4
3	4	2	2	3	1	4	4	3
2	3	4	1	4	3	4	4	3
31	54	59	48	62	47	60	67	51
45%	79%	87%	70%	91%	69%	88%	98%	75%
1.8	3.1	3.4	2.8	3.6	2.7	3.5	3.9	3

Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25
2	2	4	3	3	4	4	2
3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	2	4	4	3
4	4	3	3	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	2	3	3	4	2
3	3	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	3	4	4	3
2	3	4	3	3	4	4	3
3	3	4	4	4	4	4	3
2	3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	2	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	2	3	4	4
3	2	4	3	2	4	4	4
52	51	65	58	55	63	68	58
76%	75%	95%	85%	81%	96%	100%	85%
3	3	3.8	3.4	3.2	3.7	4	3.4

Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 29	Ítem 30
3	3	3	4	4
4	3	4	4	4
3	2	3	4	3
4	4	4	4	4
2	3	3	4	4
4	3	2	4	4
4	4	4	4	4
2	4	3	4	3
3	2	4	4	4
3	3	3	4	4
3	3	4	4	4
4	3	3	4	2
3	2	3	4	2
4	4	3	4	4

4	4	4	4	4
4	3	3	3	4
3	3	4	4	3
57	53	57	67	61
84%	78%	84%	98%	90%
3.3	3.1	3.3	3.7	3.5

Total
91
105
93
108
97
92
113
98
93
107
97
95
95
112
113
94
90
1693

2040

82%

Emociones:

Miedo	Preocupación	Enojo	Tristeza	Pesimismo
8	6	10	7	9
8	7	10	6	9
8	5	10	1	9
8	7	9	6	10
10	7	9	6	8
9	7	10	6	8
9	7	10	6	8
10	6	8	7	9
10	4	8	7	9
8	7	6	10	9
10	4	8	3	9
4	9	1	5	2
5	3	4	1	2
5	4	1	2	3
9	7	10	6	8
7	6	10	8	9
1	3	2	8	4
129	99	126	95	125
14%	12%	13%	10%	13%

Esperanza	Libertad	Bienestar	Alegría	Plenitud
5	1	4	3	2
3	4	2	5	1
3	2	4	7	6
4	5	3	2	1
1	3	4	5	2
4	1	2	5	3
5	2	4	3	1
5	4	3	1	2
1	2	3	5	6
5	2	4	3	1
1	7	6	2	5
3	10	8	7	6
7	8	10	9	6
7	8	9	10	6

5	2	4	3	1
3	2	4	1	5
6	5	10	9	7

68	68	84	80	61
7%	7%	9%	8%	7%

Riesgo	Incertidumbre	Certeza
		X
		X
		X
		X
	X	
	X	
		X
		X
	X	
		X
	X	
		X
		X
		X
		X
		X
		X

935
100%

Riesgo	0%
Incertidumbre	24%
Certeza	76%
	100%