



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGIA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL

**ACTITUDES HACIA LA JUBILACIÓN EN DOCENTES JUBILADOS Y
PRÓXIMOS A JUBILARSE DE LA ETAPA EDUCACIÓN MEDIA Y
DIVERSIFICADA DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS.**

TUTOR

Profa. Samantha Almao

AUTORES

Carol Arenas

Johan Matos

CARACAS, JUNIO 2013



Universidad Central De Venezuela
Facultad De Humanidades Y Educación
Escuela De Psicología
Departamento De Psicología Industrial

Actitudes hacia la Jubilación en Docentes Jubilados y Próximos a Jubilarse en
Sector Público y Privado de Educación Media y Diversificada del Área
Metropolitana de Caracas.

(Trabajo Especial de Investigación para optar al título de Licenciados en
Psicología)

Tutor

Profa. Samantha Almao

Autores

Carol Arenas

Johan Matos

CARACAS, JUNIO 2013

AGRADECIMIENTOS

Carol Arenas

En primera instancia a Dios por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de poner en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi madre por darme la vida, amarme mucho, creer en mí, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor. Por hacer de mí una mejor persona a través de su ejemplo de honestidad y entereza que han sido guía a lo largo de mi vida.

Gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ti!

A mi padre por ser el pilar en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

A mi Hermano Carlos Arenas, por ser un ejemplo de vida! Orgullosa de ser Ucevista como tú!

A Wilfredo Rodríguez, por estar a mi lado en todo momento, por brindarme su apoyo incondicional y sobre todo por creer en mí.

A la Lic. Samantha Almao, tutora de este trabajo de investigación, por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis.

A mi compañero de tesis Johan Matos, por acompañarme en este camino y hacer posible ver nuestra meta culminada.

Definitivamente este trabajo no se habría podido realizar sin la colaboración de muchas personas que me brindaron su ayuda; siempre resultará difícil agradecer a todos aquellos que de una u otra manera me han acompañado en el desarrollo de esta investigación, porque nunca alcanza el tiempo, el papel o la memoria para mencionar o dar con justicia todos los créditos y méritos a quienes se lo merecen. Por tanto, quiero agradecerles a todos ellos cuanto han hecho por mí, para que este trabajo saliera adelante de la mejor manera posible.

Johan Matos

Primeramente a dios por concederme la dicha y la felicidad de vivir, de reír, de llorar, porque cada vez que he implorado su ayuda me la ha concedido; por todas las cosas maravillosas que me han ocurrido.

A mis Padres por ser mi ejemplo más importante, mi apoyo incondicional, mi luz y mi guía, por haberme dado lo más importante los valores familiares a pesar de la adversidad, gracias papá Manuel por asumir la responsabilidad de criarme y darme tu amor aun sin ser tu hijo, aunque para mi ante el mundo y ante dios tu eres mi padre, gracias mamá por siempre estar allí en las buenas y malas, por amarme como sé que me amas, por soportar mis desaires en momentos de tensión, por siempre querer cuidarme como cuando era niño; eres para mí lo más grande de este mundo, los amo infinitamente.

A mi hermano Manuelito por apoyarme indirectamente aun siendo tan joven y por motivarme también ya que por el hago muchas cosas por mi futuro que es el de él mismo, te quiero mucho hermano.

A mis tíos Ernesto Díaz y María Rengifo quienes me brindaron hogar en los inicios de mi carrera y me acogieron como si fuese un hijo más de ellos, al igual que a mis primos Angie y Jesús.

A mi segunda mamá Luisa Conopoy y a su hija Jeisa por creer siempre en mí, por hacerme parte de su familia y brindarme abrigo y hogar cuando más lo necesité estaré agradecido eternamente.

A mi compañera de tesis Carol Arenas, por confiar en mí, somos la muestra de que en poco tiempo se construye una gran y bonita amistad.

A mis Jefa actual Lic. Carmen Inojosa por comprender esta etapa definitoria de mi vida profesional y personal y ser flexibles con mis labores de trabajo, así como el apoyo de mis compañeras Francis y Dailing.

A nuestra tutora Samantha Almao por guiarnos y ayudarnos a completar este proyecto.

A la Profesora Mauri y Luz Amada Calderón que colaboraron con los permisos en sus respectivas instituciones para aplicar nuestro proyecto.

A todos aquellos que de alguna manera contribuyeron a este logro tan importante.

DEDICATORIAS

A todo el personal docente de la Escuelas Unidad Educativa Colegio San Martín y Unidad Educativa Colegio de San Agustín, por brindar sus servicios de enseñanza y hacerse sujetos de estudio para esta investigación.

A todos aquellos investigadores docentes del resto de las escuelas y liceos, para que conozcan la importancia que tiene la jubilación en su personal Docente.

A todos aquellos investigadores del área laboral, para que conozcan la importancia que tiene la desvinculación laboral en los trabajadores y la importancia de estudiar estos procesos.

A todos aquellos potenciales participantes y personas que se puedan beneficiar de este trabajo de investigación y les permita culminar su etapa laboral con satisfacción y éxito.

Por último queremos dedicar este trabajo a nuestros padres quienes con su paciencia y perseverancia nos han guiado al camino del éxito y a la culminación de dicho proyecto.

Actitudes hacia la Jubilación en Docentes Jubilados y Próximos a Jubilarse de la Etapa Educación Media y Diversificada del Área Metropolitana de Caracas.

Arenas, Carol

Matos, Johan

Universidad Central de Venezuela

RESUMEN

La presente investigación estudió las Actitudes hacia la Jubilación en Docentes Jubilados y Próximos a Jubilarse de la Etapa Educación Media y Diversificada del Área Metropolitana de Caracas. La muestra estuvo conformada por 38 sujetos, de ambos sexos, con edades comprendidas entre 37 y 69 años. Se diseñó un Instrumento para recabar información sobre las variables sociodemográficas, se aplicó la escala de actitudes tipo Thurstone y la escala de actitudes tipo Osgood para conocer las actitudes de los docentes hacia la jubilación. Las actitudes hacia la jubilación en la muestra de docentes fueron favorables encontrándose relación entre las variables sociodemográficas y las actitudes hacia la jubilación. Al comparar las actitudes de las personas que están próximos a jubilarse con las jubiladas se observó que era mayor la proporción de personas pertenecientes al primer grupo con actitudes desfavorables. Una posible explicación de estos resultados es que la mayoría de las personas temen a la jubilación porque sus ingresos se verán reducidos en forma considerable. Se comprobó que las variables sociodemográficas, analizadas en este estudio se correlacionan con las actitudes hacia la jubilación ya que estas serán más o menos favorables según el comportamiento de las mismas.

Palabras claves: jubilación, variables sociodemográficas, actitudes hacia la jubilación

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	I
DEDICATORIAS.....	IV
RESUMEN.....	V
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
2.1. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
¿Por qué es un problema?.....	8
¿Para quiénes es un Problema?.....	9
¿Desde cuándo es un problema?.....	10
Importancia para la Psicología Organizacional.....	11
III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	13
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
IV. MARCO TEÓRICO.....	14
4.1 TRABAJO.....	14
4.1.1 Antecedentes y Definición del trabajo.....	14
4.1.2 Importancia e Implicaciones del trabajo.....	17
4.3 DESVINCULACIÓN LABORAL	20
4.2.1 Definición.....	20
4.3 JUBILACIÓN.....	21
4.3.1 Definición.....	21
4.3.2 Tipos de Jubilación.....	24
4.3.3 Fases o Etapas en el proceso de Jubilación.....	25
4.3.4 Variables que influyen en la percepción de la Jubilación.....	30

4.3.5 Cambios Biológicos, Psicológicos y Sociales.....	35
Cambios Biológicos.....	36
Cambios Psicológicos.....	37
Cambios Sociales.....	38
4.4 LA VEJEZ.....	39
4.4.1 Definición.....	39
4.4.2 Jubilación y vejez.....	40
4.4.3 Jubilación antes de la Senectud.....	43
4.5 LAS ACTITUDES.....	44
4.5.1 Definición.....	44
4.5.2 Modelos relacionados con los componentes de las actitudes..	47
4.5.3 Actitudes hacia la Jubilación.....	48
4.5.4 Antecedentes de investigaciones en actitudes hacia la jubilación.....	50
4.5.5. Descripción de la institución donde se realizó la investigación.....	53
4.5.6 Aspectos Jurídicos de la Jubilación en Venezuela.....	54
V. MARCO METODOLÓGICO.....	56
5.1. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	56
5.2. VARIABLES DE ESTUDIO.....	56
5.2.1 Actitudes hacia la Jubilación.....	56
5.2.2 Variables Sociodemográficas.....	57
5.3. MATERIALES E INSTRUMENTOS.....	64
5.4. PARTICIPANTES.....	70
5.5. PROCEDIMIENTO.....	70
VI. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	74
VII. DISCUSIÓN.....	103
VIII. CONCLUSIONES.....	109

IX. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES.....	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	112
ANEXOS.....	119

Anexo 1: Escala de Actitudes Tipo Thurstone

Anexo 2: Escala de Actitudes tipo Osgood

Anexo 3: Constancia de Validación de Instrumento

Anexo 4: Formato de Evaluación de expertos.

Anexo 5: Carta dirigida a la Institución

Anexo 6: Carta dirigida a expertos

Anexo 7: Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes Jubilados y Próximos a Jubilarse.

I. INTRODUCCIÓN

El concepto que se tiene del trabajo ha evolucionado notablemente en los últimos tiempos, convirtiéndose en una concepción de apreciación positiva, mediante la cual el trabajo es considerado un canal responsable de estructurar la vida de todos los seres humanos, debido a que suministra herramientas para dar un estatus de prestigio y un vital medio de socialización a los individuos.

En contraste a esta idea, cuando se habla de Jubilación, entendida como un medio de desvinculación laboral, usualmente se hallan un gran número de connotaciones desfavorables o negativas hacia dicho evento, esto como consecuencia del valor que le otorgan los seres humanos a la fuerza de trabajo.

En relación a lo anteriormente expuesto, el siguiente trabajo de investigación pretende explorar las actitudes hacia la jubilación en una muestra de docentes de Etapa Media y Diversificada de la educación en Venezuela, en el marco particular de esta investigación describiremos las actitudes hacia la Jubilación y como se relacionan con un grupo de variables sociodemográficas a saber: La Edad, Situación Laboral, Sexo, Estado Civil, Nivel de Instrucción, Apoyo Social, Sector Laboral, Autoreporte del Estado de Salud, Uso del Tiempo, Satisfacción Laboral, Autoevaluación, Proyectos de Futuro, Ingresos Económicos, Conformidad con el monto de la Jubilación y Preparación para la Jubilación.

La jubilación es entendida como un cese ocupacional, determinada por la edad y los años de servicios, donde el adulto mayor asume un nuevo rol, conservando el vínculo monetario con la institución (Carmona, Cely, Nemequen y Sanabria, 2008). Con la jubilación se origina un cambio en la perspectiva vital, que no está sujeta a ritmos definidos exteriormente, sino que el sujeto puede decidir con mayor libertad sobre su tiempo. El cambio es

global y, como todo cambio vital, si se prepara puede tener más éxito que si solamente se espera que acontezca (Moragas, 1997).

Por lo tanto, el objetivo de este trabajo, es describir cuáles son las actitudes hacia la jubilación en docentes jubilados y próximos a jubilarse en sectores público y privado de Educación Media y Diversificada del Área Metropolitana de Caracas.

El presente trabajo está conformado en su primera parte por el Planteamiento del Problema así como la Justificación del mismo. En dicho apartado se explica su importancia para la Psicología Industrial, para la sociedad y para la familia. Se establecen también los objetivos generales y específicos de dicha investigación.

El siguiente capítulo, presenta el Marco Teórico cuyo contenido sitúa al lector en los aspectos conceptuales de términos como jubilación, vejez, desvinculación laboral asistida, ansiedad, cambios biológicos, psicológicos y sociales, percepciones sobre la jubilación, el trabajo y sus diversas acepciones a través del tiempo. En este capítulo se explican los aspectos teóricos, modelos y cambios a través del tiempo, más relevantes para cada uno de los temas vinculados con la presente investigación.

Posteriormente, se presenta el Marco Metodológico el cual incluye el diseño y tipo de investigación, las variables de dicho trabajo, participantes, instrumentos utilizados, procedimiento, y por último, limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones. Finalmente, se encuentra el apartado de Análisis de los Resultados la discusión de los mismos así como las recomendaciones finales también se exponen en este apartado.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El trabajo constituye un ámbito existencial en el que se construye y perfila parte de la identidad personal y social de la persona. Es un factor preferente en la determinación del status y es también un elemento prioritario en la organización del tiempo y un facilitador de la socialización e integración social. (Martínez, 2008).

El trabajo supone un rol activo, productivo, generador de renta, exigencias físicas, psíquicas y sociales, ritmo intenso, obligación, carga, responsabilidad, etc., mientras que la ancianidad supone un rol pasivo, no productivo, receptora de pensión o jubilación, escasa aptitud física y psíquica con exención de obligaciones y responsabilidades. (Rodríguez 2007).

La regularización y el cese del empleo suelen significar una ruptura muy drástica y profunda en la vida de las personas trabajadoras. El cese de la actividad laboral, muy especialmente en edades tempranas, no sólo afecta al trabajador/a que se prejubilado sino que también afecta a su entorno familiar más próximo y al ámbito social en que la persona se sustenta y desarrolla. (Martínez, 2008).

Según Martínez, 2008 ante la ruptura laboral es frecuente que la persona pierda confianza en sí misma, en cuyo caso tiende a buscar refugio y ayuda en el círculo familiar:

a) La vivencia es positiva cuando la familia ayuda a superar la etapa de trauma inicial y a generar nuevos proyectos de vida.

b) La vivencia es negativa cuando la familia no opera como contingente afectivo sino que tiende a aumentar el impacto emocional vivido por la persona prejubilada.

Cabe señalar una diferencia significativa en la vivencia de la prejubilación entre el papel de los hombres y las mujeres. Los hombres, en la mayoría de los casos, al cesar su actividad tienden a percibir una pérdida relativamente mayor de su identidad, construida generalmente en relación al trabajo y, por tanto, el apoyo familiar resulta de gran valor. Necesitan sobre todo ese refuerzo afectivo quienes han sobredimensionado su rol laboral en detrimento del familiar y relacional. Los hombres se suelen ver obligados a realizar un aprendizaje de un nuevo rol, especialmente dentro del ámbito de la casa, ámbito que les es extraño, ya que lo identifican principalmente con un espacio que ha sido asignado tradicionalmente a las mujeres. (Martínez, 2008).

Méndez (2000) asevera que la jubilación es un derecho del trabajador cuya naturaleza deviene de dos hechos sociales, el primer hecho, por la recompensa del sector público en tanto empleador por los servicios prestados por el funcionario; y el segundo, por la duración o prolongación del servicio o antigüedad en la función pública, la cual puede coincidir con una determinada edad cronológica considerada invalidante o incapacitante para el buen desempeño de la delicada función pública.

Una de las razones fundamentales por las que las personas temen a la jubilación, es que sus ingresos se reducen considerablemente. Es por ello que sólo un porcentaje pequeño del total de los jubilados vive sin apremios económicos, mientras que la mayoría vive casi en la pobreza y necesitan de alguna ayuda económica de parte de sus familiares más cercanos. Los motivos que inducen una actitud desfavorable hacia la jubilación, pueden ser, entre otros, temor a la reducción del ingreso, a la pérdida de valoración familiar y de

los contactos sociales informales del ámbito laboral y de prestigio social, a la reestructuración de las relaciones familiares, a la pérdida del sentido más significativo de su vida y de un trabajo atractivo (profesionales con alto nivel intelectual, etc.), a la incapacidad para sustituir los roles perdidos, a la disminución de la autoestima, etc. (Rodríguez 2007)

La actitud hacia la jubilación depende, entre otras variables, de factores personales y económicos. Una persona que sea optimista ante la vida y tenga una buena situación económica podrá afrontar su retiro laboral con un mayor éxito de adaptación a su nueva situación sociofamiliar; por el contrario, una persona centrada en el trabajo, con escasas relaciones sociales fuera de aquel y con dificultades económicas, afrontará la jubilación como un castigo difícil de superar. (Rodríguez 2007)

Cuando el cese laboral afecta a un trabajador/a que ha construido sus relaciones familiares a través de sólidos lazos afectivos, y en los principios del respeto, la comunicación y la complicidad entre sus miembros, la adaptación que implica todo proceso de prejubilación y desvinculación puede asumirse con naturalidad y comprensión no sólo por la persona interesada sino también por el grupo familiar. En estos casos, la familia opera como un fuerte apoyo que contiene y facilita la integración de la diversidad de emociones y situaciones que el propio proceso genera. (Martínez, 2008).

En cambio, cuando el cese laboral se presenta en una persona que no lo esperaba, suele producirse un efecto negativo como, por ejemplo, el cambio del carácter, susceptibilidad, irritación, y, si sus relaciones más íntimas son de por sí conflictivas o de indiferencia, el tener más tiempo disponible suele agudizar el conflicto. La familia, en este caso, no suele ayudar a la adaptación, no cumple con el papel de minimizar el cambio sino que lo aumenta. El malhumor constante de la persona, las separaciones, la falta de respeto por parte de la

pareja y de los hijos/as, parecen ser las consecuencias más frecuentes. (Martínez, 2008).

Carmena, Cely , Nemequen y Sartabria (2008), llegaron a la conclusión de que las reacciones psicológicas más frecuentes relacionadas con el proceso de jubilación son tales como estrés, falta de recursos para el manejo del tiempo libre, debilitamiento de la red social de apoyo, sensación de baja energía por inactividad, tristeza y sentimiento de desesperanza asociada a falta de proyectos, problemas familiares por reestructuración de roles, culpa, baja autoestima y anhedonia (término utilizado para describir la incapacidad de una persona de experimentar placer y/o satisfacción en las actividades que están a su alrededor).

Se han hallado pocas investigaciones en la Universidad Central de Venezuela referidas a las actitudes hacia la jubilación, y más escasas todavía aquellas donde se hayan estudiado las actitudes hacia la jubilación en docentes, sin embargo en la siguiente tabla podemos mencionar algunas investigaciones con respecto al tema.

Tabla N° 1: Investigaciones sobre actitudes hacia la jubilación realizadas en la UCV.

Título	Año	Autoras
Aplicación de un Taller de desvinculación laboral asistida y evaluación de sus efectos en la variable Ansiedad Rasgo-Estado en Profesores Universitarios.	2010	Ana Elena García Daniela
Diseño e Implementación de un programa de desvinculación asistida y su impacto ante la Jubilación	2009	Astrid Santos Angélica
Jubilarse en Venezuela: Una aproximación psicosocial al significado de la jubilación en la administración pública descentralizada.	2008	Rafael Escalona
“Conocer el Significado Atribuido a la Jubilación por parte del Personal Jubilado Adscrito a la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre Cumana Estado Sucre	2008	Centeno y Cedeño
Diseño de un programa prejubilatorio para los trabajadores del Banco Central de Venezuela	1998	Añez Lisbet, Chauran Judith.
Actitudes hacia la jubilación, caso: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales	1987	Hernández S., Magdalena.
Actitudes de los oficiales del ejército hacia la jubilación o retiro	1983	Ramírez, Oly Marlys.

Fuente: Autores de la Investigación

Como se puede observar en la tabla anterior son pocas las investigaciones realizadas en la Universidad Central de Venezuela, específicamente en la Escuela de Psicología sobre el tema de la jubilación, y menos aun relacionadas con el estudio de las actitudes hacia la jubilación en docentes de Educación Media y Diversificada.

En tal sentido y con base en lo anteriormente expuesto se puede formular la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las actitudes hacia la jubilación en docentes jubilados y próximos a jubilarse en sectores público y privado de Educación Media y Diversificada del Área Metropolitana de Caracas?

2.1 Justificación del Problema de Investigación

¿Por qué es un Problema de Investigación?

La jubilación obligatoria basada en la edad deteriora la salud de muchas personas a quienes el trabajo les otorgaba una posición social, satisfacción creativa, relaciones sociales y una elevada autoestima. Para Buendía (1997), el jubilarse implica interrumpir el ritmo y la actividad que se vino desarrollando durante muchos años para pasar a convertirse en una persona marginada por la inactividad y el aislamiento. Por ello, resulta necesario que el jubilado encuentre actividades sustitutivas que le resulten relevantes y que sean útiles para la comunidad. Según Moragas (1995) hay que convertir ese rol en uno que asigne responsabilidades, estatus y prestigio social.

La jubilación es también uno de los cambios a los que se enfrenta un trabajador y una trabajadora en su vida. Aunque para muchas personas el momento de la jubilación puede representar la culminación de una etapa de sacrificio y entrega a un empleo, para otra puede ser el comienzo de un periodo de mucha incertidumbre que viene como resultado de la poca preparación o planificación para este evento. (Carlos Galiano 2010).

Las personas poseen actitudes diferentes hacia el proceso de jubilación, una de las principales causas es el hecho de no encontrarse preparadas para asumir el abandono de las exigencias del entorno laboral para pasar a asumir el rol de dueño de su tiempo, pues en algunos casos estos cambios aparecen de forma súbita e inesperada (Gainza, 2009)

El ámbito laboral está presentando constantes cambios que inevitablemente influyen en este proceso de jubilación, como la globalización de la economía y del desarrollo, lo cual ha contribuido a que se dé una reconfiguración de puestos de trabajo y reducción de nóminas de personal. Lo anterior significa que inevitablemente las oportunidades de trabajo cambiarán y más aún disminuirán cuando se trata de personas que ya están cerca de la desvinculación laboral definitiva. (Eslava, 2002).

El problema surge porque las empresas le dan mucha importancia al ingreso del personal pero no toman en cuenta el proceso de desvinculación laboral, dejando desamparadas a estas personas que una vez prestaron sus servicios para la organización, necesitaran de gran apoyo para afrontar esta situación que tiene diversas implicaciones negativas (López-Mena, 1997).

¿Para quiénes es un Problema?

En la actualidad la consideración de trabajadores/as de mayor edad afecta cada vez a personas más jóvenes. Algunas personas de ellas se encuentran con 50 años en su plenitud de madurez profesional y, en cambio, se ven inmersas en un proceso de regulación de empleo o en la categoría de desvinculación. A los estereotipos de los trabajadores/as de mayor edad se suma el ahorro de costes a medio plazo que implica la reducción del peso relativo en la plantilla de las remuneraciones más altas. (Martínez, 2008).

El cese de la actividad laboral, muy especialmente en edades tempranas, no sólo afecta al trabajador/a que se prejubiliza sino que también afecta a su entorno familiar más próximo y al ámbito social en que la persona se sustenta y desarrolla. Se ha encontrado que un segmento importante de las personas participantes aún no ha asimilado estos cambios sino que, dependiendo de su situación personal, se sienten aún sorprendidas de su cambio de status,

percibiéndose muchas de ellas como víctimas y sin demasiados recursos para adaptarse a su nueva situación. (Martínez, 2008).

El retiro laboral también ocasiona un impacto en el nivel familiar. La familia durante esta etapa del ciclo vital juega un papel importante como medio para que el jubilado alcance su plenitud y satisfacción por los logros obtenidos, además de un medio de apoyo social y consolidación de la identidad. Cuando ésta es funcional, los familiares comienzan a darse cuenta de que sirven como unidad básica de respaldo en la vida cotidiana del jubilado, facilitando su adaptación a ese nuevo estilo de vida y suavizando las relaciones familiares que suelen tornarse tensas y distantes. Le permite entender a los miembros de la familia que el jubilado puede tener un espacio en la sociedad como miembro útil, activo y solidario (Quiroz, 2000).

Para la Organización con la que se desarrollara la investigación; Ministerio del Poder Popular para la Educación, la realización de este estudio es importante por cuanto suministra elementos descriptivos de las actitudes del personal docente hacia la Jubilación, generando así un marco de referencia para ser tomado en cuenta en posteriores estudios y diseños de programas y planes de jubilación. Esta Información permite que estos programas sean más pertinentes y que aborden aquellas variables que en definitiva afectan a la población docente al momento de jubilarse.

¿Desde cuándo es un problema?

La Desvinculación Laboral se convierte en un problema desde el momento en que la culminación de la actividad laboral afecta a las personas, produciendo estados emocionales negativos que atentan contra su bienestar físico y psicológico, así como también a su familia y la sociedad en general, asimismo en la medida en que las empresas no establezcan medidas preventivas que

ayuden a los trabajadores a afrontar este periodo de transición para que el evento sea menos estresante. (Santos-Almea 2009).

Según Blanco y Sánchez (1991) para cualquier individuo acostumbrado a estructurar su vida alrededor del trabajo, a la que dedicó gran parte de su tiempo y energías, el cambio brusco que representa la interrupción del mismo, puede provocarles algunos trastornos, y donde comienza a configurarse la gama de elementos que producen inconformidad y malestar en la persona.

En este mismo orden de ideas, para la muestra objeto de estudio en la presente investigación, específicamente, sujetos jubilados y próximos a jubilarse, este proceso comienza a considerarse como un problema, desde el momento en que el trabajo adquiere para ellos una concepción de eje vertebrador de la vida cotidiana, cuyo valor se incrementa cuando es considerado como factor fundamental en la formación de la identidad social y personal, estatus y prestigio, que además produce cierta desestructuración al no saber manejar esa nueva etapa del ciclo vital.

Importancia para la Psicología Organizacional.

La jubilación o el cese de las actividades después de 30 años de servicio crea en los individuos serios conflictos, especialmente en aquellos que no se han preparado para ello. Por tal razón algunos autores (Sánchez Hidalgo, 1975), señalan la necesidad de una preparación psicológica para que el retiro pueda ser disfrutable y provechoso. (Aparcedo y Prado, 1981).

El psicólogo organizacional debe analizar con la persona el sentimiento de pérdida que hace que esta etapa sea percibida como negativa, proveerle las herramientas necesarias para que puedan planificar los años próximos en los cuales la actividad laboral deja de ser el eje estructurador de sus vidas y para que

el proceso hacia la jubilación sea satisfactorio y todos los trabajadores tengan una adaptación lo más saludable posible, donde a familia juega un papel muy importante (Atchley, 1982; cp. Madrid y Carees, 2000).

El Psicólogo Organizacional tiene como tarea reconvenir la imagen social que cada Individuo tiene de sí mismo, deformada por incomprensiones de su medio, así como también proporcionar Información sobre aquellas actividades que pudieran realizar de acuerdo s sus intereses, valores y capacidades. En tal sentido el Psicólogo Organizacional está en capacidad de brindar asesoramiento en la adaptación del individuo a su nueva vida (post-jubilación). (Aparcedo y Prado 1981).

La Psicología Industrial/Organizacional, provee las herramientas necesarias para determinar las necesidades existentes en el campo laboral. En otras palabras, las aportaciones están basadas en las necesidades del empleado que está próximo a jubilarse; y en proveer a este empleado de las posibles alternativas viables al momento de acogerse a la misma; tomando en consideración no tan sólo el aspecto de la pensión; sino tomando en consideración su aspecto psicológico y familiar. Mediante la presente investigación se coloca en manifiesto, la necesidad e importancia del Psicólogo Industrial/Organizacional para el desarrollo y creación de programas pre-retiro; ya que la necesidad del empleado en una institución no debe ser atendido cuando está al final de sus años productivos, sino mucho antes; de manera que éste pueda prepararse para la jubilación mediante programas de preparación para la jubilación. (Quiñones 2010).

III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Objetivo General

Identificar las actitudes hacia la jubilación en una muestra de docentes jubilados y próximos a jubilarse de Educación Media y Diversificada del Área Metropolitana de Caracas.

3.2. Objetivos Específicos

1. Describir las actitudes hacia la jubilación en la muestra total; en términos de favorabilidad o desfavorabilidad.
2. Describir las actitudes hacia la jubilación en docentes jubilados y próximos a jubilarse; en términos de favorabilidad o desfavorabilidad.
3. Analizar la influencia de un conjunto de variables socio-demográficas sobre las actitudes hacia la jubilación en docentes jubilados y próximos a jubilarse.
4. Comparar las actitudes hacia la jubilación en docentes jubilados y próximos a jubilarse.

IV. MARCO TEORICO

4.1 Trabajo

4.1.1 Antecedentes y definición del Trabajo.

Los seres humanos han trabajado siempre, debido a que necesitan tanto proveerse de alimentos para su subsistencia como fabricar herramientas o instrumentos con los que llevan a cabo esas actividades. Es por esta razón que hasta sus ancestros, se han visto obligados durante lo largo de la evolución a hacer algo más que simplemente desarrollarse de manera biológica (Blanch, 1966 c. p. Alcover, Domínguez, Martínez y Rodríguez, 2004).

Dorronsoro (1999) expone lo siguiente referente a la evolución del Trabajo a lo largo de la Historia:

- En el mundo griego se juzgaba que la cualificación y la distinción entre actividades era algo esencial. Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles y rechazaba estas últimas porque, "inutilizaban al cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud"; comparaba el trabajo "que se hace para oíros" al del esclavo y criticaba con energía la actividad *crematística* que "pone todas las facultades al servicio de producir dinero". Aristóteles entendía que las actividades son útiles (leer y escribir, por ejemplo, era útil para la administración de la casa; el dibujo para evaluar el trabajo de los artesanos), pero las actividades, a su entender, no debían perseguir siempre la utilidad.
- En la época medieval el trabajo en general no ganó mayor aprecio. Desde la perspectiva cristiana hay una inclinación a justificar el trabajo, pero no a verlo como algo valioso. Seguidamente, tanto en el mundo antiguo como en la Edad Media se ve al ser humano como un ser sociable

por naturaleza.

- Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo. En primer lugar, aparece como una actividad abstracta, indiferenciada. No hay actividades libres y serviles, todo es *trabajo* y como tal se hace acreedor de la misma valoración, como luego veremos, muy positiva.
- La era moderna incorporó a la consideración del trabajo aspectos muy poco positivos, sin embargo en el curso de la misma, este alcanzó una trascendencia en la conformación de la sociedad como nunca tuvo en épocas anteriores.
- Es de suma importancia resaltar que en la revolución industrial del siglo XIX, el trabajo se convierte en el medio dominante de adquisición de bienes y servicios. Con el desarrollo del capitalismo, el trabajo, la actividad económica, el éxito y las ganancias materiales, se vuelven fines en sí mismos.

Haciendo referencia a tiempos actuales, el trabajo constituye en nuestra cultura económica, una forma de vinculación social y financiera de carácter vital, Guillen y Gil, (2000), definen el trabajo como una actividad de carácter productivo que realizan las personas aportando recursos propios, tales como energía, habilidades y conocimientos, para la obtención de algún tipo de compensación material y/o psicosocial.

Julio C. Neffa en su libro “el trabajo humano” hace la siguiente definición: “El trabajo constituye una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia un fin, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas.

El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas”.

El trabajo, según Tierry y Wolft (1998), hace referencia a las actividades que las personas desempeñan en función de su adscripción y posición en una organización laboral y que les reporta ingresos económicos u otra forma de recompensa financiera. Peiró, Prieto y Roe (1996) plantean que el trabajo es una realidad psicosocial fruto de la interacción de las personas que lo realizan en el seno de una organización. (Ramírez 2005).

Muchinsky (2000) por su parte, considera que la definición de trabajo más aceptada es aquella que la define como "el intercambio de servicios laborales por un pago". Agregando que el trabajo también tiene un significado psicológico, que le proporciona al individuo una fuente de logro personal, un ritmo temporal y una explicación filosófica a la misión de vida: "obtener significado de crear y dar servicio a otros" (p.347).

Si bien el trabajo, según Alcover y cois (2004), es un fenómeno que posee diferentes dimensiones y que, por lo tanto, puede ser analizado desde distintas disciplinas desde el punto de vista psicosocial, se considera que el trabajo posee cuatro planos:

- El trabajo como actividad: se refiere a los aspectos conductuales del hecho de trabajar.
- El trabajo como situación o contexto: relacionado con los aspectos físico-ambientales del trabajo.
- El trabajo como significado: relativo a los aspectos subjetivos del trabajo.
- El trabajo como fenómeno social: se refiere a aquellos aspectos sociales del trabajo que son interiorizados por las personas.

Tomando en cuenta estas definiciones, a continuación se presentan algunas implicaciones económicas, sociales y psicológicas que vienen unidas al fenómeno de trabajar.

4.1.2 Importancia e implicaciones del Trabajo.

Para el hombre, la actividad laboral, representa uno de los factores más importantes de su vida, ya que le suministra una variedad de recompensas, entre las cuales se pueden destacar: el salario que le provee cierta seguridad y estabilidad, el establecimiento de relaciones interpersonales, comunicación con los compañeros en donde se está desarrollando la actividad laboral y en algunos casos la oportunidad de superarse, es decir, de llegar a la autorrealización (Hernández, 1987).

Todo desempeño laboral, trae como consecuencia la vivencia de diversas experiencias psicosociales que pueden ser tomadas como positivas o negativas según la circunstancia. Dentro de algunas de las implicaciones positivas del trabajo, se encuentran las siguientes: Se facilita la realización personal y la identidad social, además de que proporciona estatus, prestigio y relaciones sociales, estructura el tiempo de la persona y transmite normas, creencias y expectativas sociales. Por otra parte se considera una implicación psicosocial negativa a toda aquella disfuncionalidad y frustración que sucede cuando el trabajo a desempeñar no cumple con las expectativas, y preparación académica / personal de la persona (Blanch, 2003).

El trabajo ocupa un lugar de suma importancia en la vida de toda persona, debido a que a través de los años, trabajar se ha convertido, en el eje estructurador, que determinara los roles que serán desempeñados en la sociedad. Desde el punto de vista social, el ambiente laboral está constituido por tres elementos, entre los cuales están: la interacción entre personas, el

contexto en el cual interactúan y las propias personas que interactúan en él y en este proceso de trabajo, tanto las personas como las organizadoras en las cuales trabajan, se construyen y tienen influencia mutuamente (Guillen y Guil, 2000).

Se afirma que el trabajo es una actividad personal, ya que es un hombre o una mujer en toda su integridad, quien trabaja y quien tiene además, la gran oportunidad de utilizar y desarrollar sus capacidades. Esta actividad implica ciertos riesgos en la mayoría de los casos, como son: enfermedades o accidentes relacionados a la higiene o seguridad industrial, que van a repercutir en el comportamiento y rendimiento del trabajador. Sin embargo, es por medio del trabajo, donde el hombre o la mujer se hace a sí mismo, en este sentido, si la actividad laboral significa para la persona una situación placentera, y llena de satisfacciones, tendrá repercusión a nivel psicológico, ya que por medio del trabajo el hombre manifiesta su forma de ser y le permite reafirmar factores de su personalidad. Si por el contrario, el mismo causa insatisfacción, son muchas las consecuencias que podrían producirse. (Hernández, 1987).

En este sentido, un trabajo será más eficaz; en la medida en que ofrezca al trabajador la posibilidad de expresar su personalidad, desarrollarla y enriquecerla. Y al mismo tiempo mantener un ambiente propicio para la interrelación con sus pares que le permite satisfacer una serie de necesidades sociales (Hernández, 1987).

El trabajo siempre ha estado muy relacionado con la manera en que las personas se autodefinen e identifican y en el modo en que son percibidas por otras. De tal forma, el trabajo viene a ser la característica fundamental, que diferencia al hombre del resto de los seres vivos (Hernández, 1987). De esta forma, se dice que el trabajo forma parte de los procesos de regulación social,

por ello, juega un papel fundamental en la legitimación de los cambios socioculturales que afecta en diferentes grados y momentos a la mayoría de las sociedades del mundo (Marín, 2001).

En consecuencia, el significado psicológico que aporta la persona a su condición laboral, conduce la mayoría de los casos a una serie de gratificaciones, siempre que se le permita a la persona su realización física e intelectual y al mismo tiempo interrelacionarse con el contexto. De lo contrario puede experimentarse un profundo malestar e insatisfacción.

El Trabajo, es una actividad esencial del hombre, estrechamente ligada a su condición de ser social. Esto le permite organizar y transformar el medio y desarrollar sus talentos y habilidades para el bien propio y de los demás. Así, según Brown (1980), el trabajo cumple una doble función, la de producir bienes y servicios a fin de reproducir las condiciones materiales de existencia y satisfacer las necesidades de la sociedad, y la de integrar al hombre a la vida social. (Ramírez 2005).

Pero esta relación no se presenta en forma tan sencilla, el desarrollo tecnológico y las exigencias del mundo moderno han propiciado que el trabajo pase de ser un fin en sí mismo, a ser medio para un fin, por lo que no se puede afirmar sin cortapisas que los individuos trabajan por un sólo motivo. En este sentido el mismo Brown (1.980) sugiere tres tipos de motivos que pueden actuar individual o conjuntamente matizando la relación hombre-trabajo. Estos motivos son los siguientes:

- Realizar el trabajo como un fin en sí mismo porque es satisfactorio para un individuo el hecho de hacer algo.
- Trabajar por motivos que se relacionan directamente con el ambiente

laboral, porque este le permite la satisfacción de necesidades intrínsecas, como puede ser la de entablar amistades, sentirse aceptado por el grupo, tener poder y control, etc.

- Para satisfacer necesidades extrínsecas, como por ejemplo la remuneración como medio para garantizar el consumo de bienes y servicios, la estabilidad, etc

4.2 Desvinculación Laboral

4.2.1 Definición

La desvinculación, es el final de una relación que se estableció entre la organización y un individuo a través de un proyecto laboral de común acuerdo e interés para ambos. En su acepción más amplia la desvinculación laboral hace referencia a la finalización del vínculo contractual entre el/a empleador/ a y el/a empleado/a por cualquiera de las causas posibles que pueden poner fin a dicho vínculo. Sin embargo, en su acepción más generalizada el término desvinculación; se tiende a asociar al de despido y, aunque tampoco existe una definición oficial del término, se suele utilizar en algunos convenios colectivos en sustitución de éste, no siendo un término que se utilice coloquialmente. (Martínez, M. 2008).

En el ámbito de este trabajo el término desvinculación laboral se circunscribe a la situación vivida por las personas de más de 50 años que han perdido su empleo, que están en situación de desempleo y que, aunque buscan de forma activa, encuentran importantes dificultades para acceder a un nuevo empleo. (Martínez, M. 2008).

4.3 La Jubilación

4.3.1 Definición

La palabra jubilación, si la consideramos etimológicamente, parece estar relacionada con las palabras "jubileo" y "júbilo", que significan respectivamente, alegría o gozo y fiesta; y básicamente con la expresión latina "jubilativo" (Amat Soler, 1997). La palabra "jubilar" significa eximir del ejercicio por razones de ancianidad o imposibilidad física, asignándose una pensión. Jubilación es el efecto de jubilarse, recibiendo una pensión de la que goza el que está jubilado (Amat Soler, 1997).

El Diccionario de Psicología (2006) define la jubilación como "eximir de las funciones laborales a una persona en función de su edad". En algunos casos, se considera un acontecimiento vital, provocador de estrés. Cuando sobreviene, lo que importa es cómo la juzgamos; puede aliviar el estrés de una persona y agravar el de otra, según las circunstancias económicas, afectivas y emocionales del sujeto. Según Ricardo Moragas (c.p Amat Soler, 1997) 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; como por ejemplo, la cuantía de la pensión, personalidad del sujeto, apoyo del cónyuge y/o apoyo de redes sociales.

Aunque no se trata de un fenómeno universal ni transcultural, en nuestra sociedad la jubilación constituye un cambio importante en el ciclo vital porque modifica nuestra estructura de funciones, nuestros hábitos, la organización de nuestra vida diaria y repercute intensamente sobre nuestro sentido de eficacia y de competencia personales (Galvanovskis y Villar, 2000).

Es común que una vez cumplida la edad y el tiempo de servicio previamente establecido por el Estado, o por la Institución en donde se trabaja, el individuo deje de realizar actividades de carácter laboral, enfrentándose a veces, a nuevas situaciones de manera precipitada, entre ellas, la de completar todo el tiempo libre que viene como resultado del no trabajar. Esto parece ser una situación común, pero más delicada y en la generalidad de los casos se debería buscar actividades que sustituyan de una forma u otra, el trabajo al que se estaba acostumbrado a realizar (Hernández, 1987).

Sin embargo, en la práctica la jubilación es aprovechada desde otra perspectiva por el patrono, quien se puede desligar de una serie de responsabilidades que le trae el trabajador con edad avanzada. En todo caso, se le ve como una recompensa económica por la labor cumplida durante años, sin tener en cuenta que en la mayoría de los jubilados se presentan problemas de tipo psicológico, debido al cambio de actividades producto de la falta de trabajo, incrementándose las consecuencias negativas con la falta de actividad, el sentimiento de inutilidad, el ocio y la ansiedad que produce el no saber qué hacer con todo ese tiempo libre. Unido a esto, se encuentra también con el estrés que produce la disminución de los ingresos económicos, lo cual es atendido en forma parcial por medio del sistema de pensiones, que en la mayoría de los casos, no se ajusta a las demandas económicas que tienen que afrontar los jubilados, situándose en una posición desfavorable dentro de la escala social (Hernández, 1987).

La jubilación también es vista como una transición laboral, que implica la salida de una persona de su puesto de trabajo (este proceso involucraría la ampliación, la redefinición y el cambio de rol del individuo), sin olvidar que este proceso ocurre durante un período temporal que requiere tomar algunas decisiones, implementar cambios y llevar las consecuencias (Feldman, 1994, c.p. Chiesa, 2008)

Como consecuencia, al trabajador antiguo se le excluye de todo proceso laboral, pasando a ser un ente inactivo dentro de la sociedad. Situación que se ha mantenido a través del tiempo. Igualmente se puede observar que las personas de 45 años en adelante, que por cualquier circunstancia se vean en la necesidad de buscar trabajo, se les hace bastante difícil (Hernández, 1987).

Adicionalmente, la jubilación es diferente a otras transiciones que impliquen el abandono laboral, como también la salida de una carrera o de un trabajo. La jubilación se considera a menudo un evento caracterizado por la disminución de la obligación y la remuneración. Por este motivo, la jubilación supone una importante modificación de las opciones que definen el espacio de la vida de una persona y, que por consiguiente, requiere flexibilidad y capacidad de adaptación a las nuevas condiciones (Chiesa, 2008).

Sin embargo, no siempre la jubilación es vista como una etapa negativa y devastadora. Se ha demostrado que el papel del apoyo social en las parejas, donde ambos cónyuges son jubilados se caracterizan por un mayor bienestar psicológico y una mayor satisfacción de la vida conyugal en la jubilación, sobre todo cuando los dos muestran una fuerte inversión en su vida social, incluso en el período antepuesto a la etapa posterior a la actividad laboral. De hecho, en las situaciones en las que la relación matrimonial es bastante positiva, la jubilación puede ser vista como una manera de recuperar el tiempo, compartir con la pareja y en este sentido, ambos podrían planificar jubilarse en momentos simultáneos (Chiesa, 2008).

Es frecuente que las personas que no se sienten a gusto con su trabajo o que le dedican demasiado tiempo de su vida, idealicen la condición de jubilado, imaginando las diversas ventajas de gozar de una pensión sin tener que trabajar y de tener mucho tiempo libre para tomar cursos, visitar

amigos, viajar, leer o practicar hobbies a los cuales nunca pudieron dedicarse (Aragoneses y Cois, 2000).

En contraste, es más común que las personas interpreten el retiro laboral como la frontera que da comienzo a la vejez y al deterioro, percibiendo la jubilación como el término de su vida activa y no como un evento que puede marcar el inicio de un nuevo período de realizaciones, ya sea en el plano material, intelectual y/o afectivo (Aragoneses y cois, 2000).

En Venezuela la jubilación es una condición, establecida por la Legislación Venezolana, en beneficio del trabajador, que tiene por finalidad, la protección del trabajador y la de su familia, mediante el pago de una pensión vitalicia, cuando éste finaliza la relación laboral con su patrono, una vez cumplido el tiempo útil en la empresa y reúna los requisitos previstos en la ley como número de cotizaciones, además de la edad señalada en dicha Legislación o en el contrato colectivo del trabajo, cuando la jubilación es convencional (Ramírez, 1990, c.p. Guerrero, 2006).

El comienzo de la jubilación representa un cambio radical de vida, ahora la persona experimenta que el tiempo libre es total y se debe saber invertir el tiempo libre, lo que requiere educación y una elevación personal tanto del hombre como de la mujer (Blanco y Sánchez, 1991).

4.3.2 Tipos de jubilación o Pensión

Según Buitriago Ramírez (2005), la jubilación ha pasado de ser un hecho uniforme que se alcanzaba al cumplir la edad cronológica en el caso de los hombres 60 años y en las mujeres 55 años a convertirse en un fenómeno variado, según las condiciones del puesto de trabajo, el sector económico y las condiciones subjetivas del sujeto.

En una clasificación práctica, es posible considerar 2 tipos de jubilación: las normales, en las que el sujeto cumple con la edad legal máxima establecida en su actividad profesional antes de la jubilación, y las anticipadas o prematuras, en las que eso no ocurre. En las jubilaciones anticipadas o prematuras cabe distinguir 2 subtipos:

– Las voluntarias, en las que el trabajador, libremente y amparado por la legislación laboral vigente, decide jubilarse a partir de los 55 años. En este caso su pensión se somete a coeficientes reductores y, en consecuencia, ve disminuida su cuantía económica.

– Las impuestas o forzosas, bien por motivos de salud o de regulación de empleo. En el primer caso, el trabajador, como consecuencia de enfermedades o accidentes, no está capacitado física y/o mentalmente para realizar una actividad laboral. En las jubilaciones por regulación de empleo las empresas jubilan a trabajadores de 55 años o más jóvenes, ofertándoles una indemnización y la percepción del subsidio por desempleo hasta alcanzar la edad de la jubilación.

4.3.3 Fases o Etapas en el proceso de la jubilación.

Según Buitrago Ramírez, Calvo Hueros y Jiménez Mendoza (2005) el jubilado es una persona que, en una etapa avanzada de su vida, se enfrenta a una situación de crisis, que le obliga a adaptarse y a reorganizarse en todas sus facetas: personal, familiar, amigos y de ocio. Desde el punto de vista de la salud mental, una crisis pone en cuestión toda la capacidad de adaptación del individuo, tanto psicológica, como social y biológicamente. Si el individuo la supera o la elabora de manera adecuada mejorará su capacidad de integración, creatividad y afrontamiento de nuevas crisis. Desde una perspectiva psicosocial, pueden distinguirse 3 fases en la jubilación:

Primera fase: antes de la jubilación. La decisión de jubilarse está condicionada por factores institucionales, sobre los que el sujeto apenas posee control, y por otros de tipo personal. En esta etapa se suelen crear expectativas positivas sobre la jubilación: deseo de “liberación” y de “merecido descanso”. No olvidemos que, por su etimología, jubilarse significa regocijarse de júbilo, al no tener ya que trabajar, por lo que se entiende la jubilación como un merecido derecho al descanso reparador. Otros, sin embargo, pueden vivirlo como un descanso forzado y no deseado. La actitud que se toma puede marcar la adaptación o inadaptación a este nuevo ciclo vital.

Las variables relacionadas con la profesión que determinan las actitudes hacia la jubilación pueden agruparse en 3 grupos:

– Características profesionales. La actitud hacia la jubilación es más positiva cuanto más esfuerzo físico supone la actividad laboral. Por el contrario, cuanto menor es la empresa y mejor el clima de trabajo, y mayor la vinculación entre el personal, los empleados se muestran más reticentes a jubilarse.

– Valoración y satisfacción con la situación profesional. Si el trabajo proporciona prestigio y contactos sociales que se valoran positivamente, resultará más difícil abandonarlo. Por otro lado, las personas de más de 60 años, cuanto más descontentas estén con su currículum y con sus logros laborales, se enfrentarán de un modo más negativo a la jubilación. Este hecho se explica por el “efecto de las acciones no acabadas”, es decir, la inminente jubilación recuerda a la persona que se le acaba el tiempo para conseguir las metas profesionales que ha perseguido durante años.

– Modo de ligarse a la profesión. Hay muchas personas que sólo viven para el trabajo, lo que supone centrar los intereses vitales en lo estrictamente

profesional y abandonar otros aspectos importantes como la familia. Estas persona suelen encontrar decepcionante la jubilación, porque para ellas supone una especie de ruptura de la personalidad.

Segunda fase: comienzo de la jubilación. Se suceden varias etapas que pueden o no presentarse en todos los sujetos. La primera etapa es de “luna de miel” y dura varios meses. El individuo está motivado para experimentarla y básicamente adopta 2 alternativas: ocupación-actividad o descanso-tranquilidad. La persona o la aprovecha para hacer todo lo que no ha podido hacer durante su vida laboral o la disfruta como un merecido tiempo de descanso. Posteriormente, suele acontecer una etapa de desencanto y cierta depresión, en la que el jubilado se siente frustrado o descontento, porque sus fantasías sobre la jubilación no se han cumplido, no sabe hacer uso de su nueva libertad o surgen problemas económicos o de salud. A ésta, le sigue otra etapa de reorientación, en la que la persona se esfuerza por construir percepciones más realistas y por desarrollar unas rutinas aceptables y abiertas, comprende que la jubilación es un nuevo estilo de vida que debe ir asumiendo.

Tercera fase: estabilización o final del proceso. Esta fase supone la adaptación positiva para unos y el desencanto para aquellos que no han logrado encontrar actividades rutinarias satisfactorias.

Por otra parte según Isabel Martínez Martín (2008) Las diferentes etapas por las que atraviesa la persona prejubilada y que se han detectado desde el discurso grupal son:

a) Inicial: suele ser generalmente un momento de impacto, vivido en menor grado por aquellos trabajadores/as que lo estaban esperando y más traumático para aquellas personas a las que se les presenta de forma inesperada.

b) De asimilación: supone un reconocimiento de la nueva situación en la que se halla inmersa y la aceptación de la pérdida de empleo.

c) De proyección al futuro: subyace la movilización de diferentes estrategias para enfrentar, dar sentido y cargar de valores a esta nueva etapa de la vida que tienen por delante.

En la etapa inicial, la jubilación supone una ruptura, un cambio radical en su estilo de vida, en su cotidianidad y tiene consecuencias no sólo para sí mismo/a sino para su entorno más directo, familia, amistades, relaciones sociales, etc. En la etapa de asimilación-adaptación, se produce una adecuación al cambio, lo que conlleva la idea de un duelo por la etapa que se deja atrás ligada a su experiencia laboral. El duelo implica la elaboración de esta pérdida y es en un momento posterior cuando se realiza un aprendizaje a la nueva situación vital que debe afrontar la persona prejubilada.

Para explicar el proceso de jubilación, se han utilizado principalmente dos teorías psicosociales: la Teoría de la Actividad y la Teoría de la Desvinculación.

Según la Teoría de la Actividad, el individuo se adaptará mejor a la jubilación si tras perder el rol de trabajador, mantiene las actividades que realizaba anteriormente o encuentra otras que las sustituyan y la Teoría de la Desvinculación, destaca que la persona mayor suele desear cierto aislamiento social. Más específicamente, tiende a buscar la reducción de sus relaciones sociales y la separación con el mundo laboral., obteniendo satisfacción a medida que lo logra (Lizaso, Reizabal y Sánchez, 2008).

Es importante diseñar conjuntamente con el jubilado su plan de vida en términos de hábitos positivos de salud, ejercicio físico suficiente, nutrición

equilibrada, vida afectiva satisfactoria, potenciación de intereses vitales y fortalecimiento de la personalidad (Limón, 1993).

En lo que respecta a la extensión temporal de la jubilación, se pueden identificar tres etapas principales de desarrollo de este proceso: la de preparación, la de decisiones y la de adaptación (Atchley, 1976 cp. Chiesa y Sarchielli, 2008). A continuación se explican:

La etapa de preparación previa a la jubilación coincide con una clarificación progresiva de las actitudes sobre la jubilación y una planificación del tiempo y de la forma en que será el retiro laboral de la persona, definiendo este periodo como "la anticipación remota", que es la construcción paulatina de las expectativas, por parte del individuo, que conducen a la salida del trabajo. Durante este período la persona suele mostrar inicialmente una vaga, pero en general positiva, actitud hacia la jubilación. Para el momento, la actitud tiende a degenerar en ansiedad y desesperación debido a la pérdida de su actividad laboral. Por supuesto, la fase de preparación para la jubilación tiene un significado personal diferente, en función de la historia individual y de la centralidad de la actividad laboral desempeñada (Ekerdt 1998 c.p. Chiesa y Sarchielli, 2008).

En general, las expectativas que se forman durante la fase de previsión, son cruciales para determinar las intenciones y la planificación de la retirada; la planificación aparece estrechamente relacionada con la adaptación de los resultados de la transición y adicionalmente, la planificación aumenta la probabilidad de crear expectativas realistas que pueden facilitar la adaptación a la condición del jubilado (Chiesa y Sarchielli, 2008).

Sin embargo, solo la primera socialización, o proceso de *entrada*, ha sido estudiado a profundidad. En el proceso de adquisición de la función

laboral en los jóvenes. La mayor atención se ha centrado en la etapa que coincide con la toma de una decisión de retirarse de la vida laboral. En particular, se han estudiado principalmente tres aspectos de la decisión de jubilarse: la relación entre la jubilación y el trabajo, la percepción de la voluntariedad de la elección y la relación entre la jubilación y la edad (Chiesa y Sarchielli, 2008).

Por último, la tercera fase de los estudios considerados en el proceso de transición a la jubilación se refiere a la adaptación a la nueva condición social. La fase de adaptación presenta un carácter y a menudo su estudio se integra con el estudio de la adaptación más generalizada a los cambios, debido a relación existente entre la jubilación y la edad avanzada, a pesar de conocer ya, que no son todos los casos (Chiesa y Sarchielli 2008).

Por otra parte, las teorías sobre el desarrollo de las carreras y los estudios sobre el enfrentamiento de la transición de trabajo, consideran el apoyo social un recurso importante para el individuo en el proceso de jubilación.

4.3.4 Variables que influyen en la percepción de la jubilación.

Una preocupación es poder conceptualizar aquellas variables (predictores) 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 la jubilación marcará el comportamiento posterior de la persona retirada (Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz, 2000). Por tanto, según Madrid García y Garcés de los Fayos (2000), existen unos predictores relevantes para la jubilación: género, estado civil, dependientes, laboral, apoyo social, factor económico y salud general, nivel educativo y personalidad entre otros. Estos se explicaran a continuación:

Sexo

Secombe y Lee (1986) sostienen que la menor satisfacción en el retiro por parte de las mujeres era debido a un menor nivel de ingresos económicos. Esta preocupación de las mujeres por los ingresos puede ser debida a sus mayores expectativas de vida (Szinovacz, 1986 y 1987). Gratton y Haug (1983) sugieren 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. Debido a que las mujeres en edad de jubilación tuvieron en su día que cuidar de sus hijos comenzando a trabajar más tarde, y como resultado se les asignaron trabajos con menor sueldo, menor beneficios y menor oportunidad de una pensión cuando se jubilaran (Barfield y Morgan, 1978; O'ráno y Henretta, 1982).

Estado civil

Otra variable predictoría relevante a la preparación a la jubilación es el estado civil. Según Madrid García y Garcés de los Fayos (2000), estar casado es un apoyo suficientemente importante para sobrellevar mejor el tránsito a la jubilación. Mouser (citado por Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz, 2000) refiere que las personas casadas suelen tener tras la jubilación una mayor satisfacción moral y vital, mejor salud física y psicológica, así como mayor apoyo social. Szinovacz (citado por Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz, 2000) observa que, generalmente la mayoría de las parejas se ajustan bien a la transición marital en la post-jubilación. Parece entonces haber una continuidad, pero una minoría presenta problemas durante y después del retiro. Estos problemas están asociados a condiciones específicas, tales como: poca salud física y/o mental, problemas económicos y periodo de jubilación asincrónico.

Estos problemas son temporales y se resuelven poco tiempo después del retiro. Szinovacz (citado por Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz, 2000) afirma que el patrón esposo jubilado y mujer empleada estaba asociado con percepciones de menor calidad marital en parejas con roles de género tradicionales. Por otro lado, esposo empleado con roles de género tradicionales con mujeres retiradas informaban mayor calidad marital que los esposos de las parejas en las que trabajaban ambos. En otra área, la reducción del tiempo expuesto al estrés y la eliminación de la sobrecarga de problemas después del retiro a menudo permite una atmósfera más relajada en casa y hace que aumente la calidad de las relaciones matrimoniales.

Dependientes.

Cabe señalar que Clark (citado por Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz, 2000) sugiere que el tener gente dependiente es una variable predictora al momento del ajuste a la jubilación. Esto se debe a que un dependiente incrementa la participación del esposo en el trabajo y disminuye para las mujeres. Si el hombre trabaja, las mujeres están inclinadas a retirarse por cuestiones familiares, tales como a cuidar de sus padres, sus hijos o incluso sus suegros. Se ha observado que mujeres sin esposo y con hijos dependientes están más propensas a trabajar o volver a trabajar después de la jubilación por cuestiones económicas.

Categoría Laboral

Con respecto al tipo de categoría laboral, Henkes y Siegers (citado por Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz, 2000) observaron cómo las razones positivas para la jubilación anticipada correspondía con aquellos trabajadores en ocupaciones jerárquicamente más altas, mayor nivel educativo, funcionarios o personal del sector de servicios. Las razones neutras para la jubilación

anticipada (trabajar durante un tiempo suficiente, jubilarse y hacerlo porque mucha gente así lo hace) y las razones negativas (salud, el trabajo es muy estresante o conflictos con los compañeros) se hallaron en profesionales en ocupaciones jerárquicamente inferiores, con menor nivel educativo y en trabajadores del sector industrial. Richardson y Kitty (citado por Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz, 2000) observaron que el estatus ocupacional, en vez de los ingresos o la educación fue la variable más significativa, la cual se distinguía el grupo con declive en bienestar en la jubilación de los que no tenían este declive.

En cuanto a los factores laborales, aspectos tales como la imposibilidad para la toma de decisiones, estresores continuos o la imposibilidad de alcanzar las metas previstas inciden en un peor ajuste a la jubilación. Según Lehr y Dreher, (citados por Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz, 2000) los trabajadores están más inclinados a tomar la decisión de jubilarse si sus trabajos tenían características no muy agradables para ellos, como por ejemplo; falta de promoción en el trabajo, estrés o si el rápido cambio tecnológico hacía que las cualidades y características de los trabajadores se convirtieran en obsoletos.

Apoyo social

Hornstein y Wapner (1985) afirman que en 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 es muy importante en este periodo. Dependiendo del grado de apoyo percibido la construcción de su nueva identidad se realizará con mayor o menor facilidad. 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. En general, la presencia de apoyo social percibido por parte de las personas relevantes (familia, amigos, compañeros, etc.), conlleva una mejor adaptación.

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. Los hombres y las mujeres que tienen 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 sobre aquellos que no poseen los anteriores factores. Goudy, Powers y Keith (citados por Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz, 2000)

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. Joukamaa y Salokangas (1989) manifestaron la poca ocurrencia de cambios en la salud durante la jubilación. La explicación reside en el hecho de que 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. Por su parte, Behr (1986) sugiere que la relación entre el retiro y la salud posterior está afectada por el nivel económico

del jubilado, el tipo de trabajo anterior, la salud previa y el tipo A de personalidad.

Nivel de Instrucción

Beck, McPherson, Guppy y Newman (citados por Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz, 2000) encontraron que aquellos con mayores niveles de educación, más ingresos y con mayor posición profesional planifican mejor su retiro y son los que presentan mejores ajustes. 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 papel importante en la predicción del posterior ajuste a la jubilación. A mayor nivel educativo mejor ajuste, debido a que también son los que mejor planifican esta nueva situación vital (Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz, 2000).

Planificación

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 Beck (1984); McPherson y Guppy (1979); Newman et al (1982) encontraron que son aquellos con mayores niveles de educación, más ingresos y con mayor posición profesional planifican mejor su retiro y, consecuentemente, los que presentan mejores ajustes.

4.3.5 Cambios Biológicos, Psicológicos y Sociales en la Jubilación

En el abordaje de la etapa de la vejez no se puede comprender los aspectos físicos, psicológicos y sociales aisladamente, ya que estos se encuentran estrechamente relacionados e influidos mutuamente (Armas y Andarcia, 1985). Para efectos del presente trabajo se mencionarán los

aspectos relacionados con los cambios que suceden durante la etapa de la vejez y durante la desvinculación laboral debido a un proceso de jubilación.

Cambios Biológicos en la Jubilación

El hecho de que la jubilación está asociada a la vejez hace que en ésta se den algunos cambios físicos y mentales, que no afectan la inteligencia ya que la misma no se pierde con la edad, pero si cambia la velocidad de asimilación. Por lo tanto, personas mayores, a pesar de las pérdidas de roles laborales, cuentan aún con recursos personales para seguir manteniéndose activos y sustituir las tareas que ya no pueden realizar por otras. Resulta empíricamente evidente que si las personas mayores realizan muchas tareas, sino aquellas que les resulten interesantes y atractivas, se sentirán muy autosuficientes, más útiles a sí mismas y a los demás, lo cual finalmente redundará en mayor grado de bienestar. (Rodríguez, 2001).

Según Piñon (1999) desde otra perspectiva, los cambios fisiológicos que ocurren durante la vejez dan, como resultado una disminución de la habilidad del organismo para regular sus funciones dentro de los límites requeridos y en consecuencia, para resistir a enfermedades. Sin embargo, estos cambios fisiológicos suceden a diferentes edades según cada individuo.

El hombre que pasa de los 65 años (edad a la que muchos autores comienzan a llamarle comienzo de la senectud), se encuentra con que además de los cambios somáticos: modificación de la piel, de los tejidos, huesos, peso, etc., y de las alteraciones psíquicas propias de la edad, como la disminución de la memoria, de la iniciativa, fatiga, etc., tienen que enfrentar

situaciones nuevas a las cuales la persona, debe adaptarse. Las más importantes y frecuentes son según Hernández (1987):

1. La jubilación como el paso repentino a una vida inactiva y rompimiento brusco de la vida laboral.
2. Generalmente se une a esto una disminución de los recursos económicos y una inseguridad, inestabilidad por el futuro.

Lo cierto es que los cambios somáticos o fisiológicos producen también modificaciones en la conducta emocional y psicológica del Individuo por lo que conviene analizar a mayor profundidad este aspecto.

Cambios Psicológicos en la Jubilación.

Según Hernández (1987), hay personas retiradas laboralmente que disfrutan de sus años de jubilación y otras a quienes les gustaría seguir trabajando más tiempo del que le permite el rígido sistema de jubilación, haciéndose difícil calcular cuántos están en cada una de las diferentes situaciones y marcando diferencias individuales en lo que se refiere a este aspecto. En este sentido, muchos autores afirman que la realización de dichas actividades facilita el proceso de adaptación a la jubilación. Según los autores, cuando las personas dejan de trabajar porque se jubilan, necesitan llenar y organizar todo el tiempo libre que les queda. Por esa razón, destacan la importancia de realizar actividades de entretenimiento como una forma de hacer más fácil el proceso de jubilación, siempre y cuando las necesidades básicas de supervivencia estén debidamente cubiertas (Casteilón, Ubio y Aleixandre, 1999, cp. Lizaso, Sánchez y Reizabal, 2008).

Las personas que llegan a la jubilación asumen diferentes actitudes con respecto a ésta. Por lo general el individuo se siente inferior, inútil y menospreciado. Dichos sentimientos son marcados por las familias que, en algunos casos, juegan un papel importante en la formación de tales actitudes (Hernández, 1987).

Respecto a la salud psicológica, por una parte, Lizaso y cois (2008) insisten en que la jubilación no tiene por qué ser causa de depresión; por otra parte, se han obtenido conclusiones contradictorias en relación a la aparición de la ansiedad como consecuencia de la jubilación. Por otra parte, desde un punto de vista psicológico, el efecto de la pérdida de la función laboral parece vinculada a dos factores: la importancia de la actividad laboral en la definición de la identidad personal y la presencia de otras funciones sociales en la definición de sí mismo, las cuales puedan sustituir satisfactoriamente la función laboral (Cárter y Cook, 1995, c.p. Chiesa, 2008).

Cambios Sociales en la Jubilación.

Hasta el momento, se ha hecho referencia a los cambios biológicos y psicológicos del envejecimiento, que suceden igualmente al momento de jubilarse. Por otro lado, se encuentran los aspectos sociales que, el hombre como ser social, cuyo contexto en cierto grado lo determina, ante la jubilación. En nuestra sociedad moderna, las funciones tradicionales de liderazgo político, religioso y educativo, ya no son desempeñados en su mayoría por personas adultas mayores y un aspecto de este cambio lo constituye la jubilación o el retiro que se viene observando de manera general en las sociedades industrializadas, las cuales relegan a las personas de cierta edad a situaciones de inactividad, que pueden producir consecuencias negativas o positivas según sea el caso (Andreu, Pedra y Gras, 2010).

La jubilación puede representar para la persona un aspecto negativo, cuando ésta es considerada como una carga u obstáculo para el progreso de nuevas generaciones, es decir, en el caso de que el desvinculado sea una persona anciana y por lo tanto no sea económicamente productivo, o que en muchas ocasiones, debido a su estado de salud, se encuentre en una situación de dependencia de los que lo rodean, para la satisfacción de sus necesidades básicas, generando en ella, sentimientos de frustración e inutilidad.

La resistencia o el impacto de la jubilación suele ser mayor en los hombres, debido que la base de su estima está estrechamente ligada a su desempeño laboral. Muchos de ellos han invertido toda su vida en forjarse un estatus laboral y han dejado en segundo plano el ámbito conyugal, familiar y social. Esta sensación angustiosa de ser nadie, se manifiesta bajo distintas formas: negativismo, aislamiento, tristeza o depresión (Aragoneses, 2000).

En lo que a la salud social se refiere, hay que subrayar que los indicadores de dicha salud son las relaciones sociales, en tanto que, por medio de las mismas, se obtiene el apoyo social, algo que es esencial para adaptarse a la jubilación. En dichas relaciones se distinguen tanto el factor cuantitativo y objetivo (frecuencia de las relaciones) como el cualitativo y subjetivo (satisfacción obtenida con dichas relaciones).

4.4 La vejez

4.4.1 Definición

La vejez representa un estado en la vida y el envejecimiento un proceso que sucede a lo largo del ciclo vital. Según Torres, (2005) la etapa de la vejez, se inicia de forma más clara cuando se empieza a visualizar el fin de la actividad

laboral, este cambio genera un proceso de toma de conciencia del paso del tiempo que se identifica como fin de la etapa profesional e inicio de la vejez, esto hace que la persona indague más acerca de su identidad y se produzcan estados de angustia, desmotivación y depresión ante esa situación (García, 1995).

Torres (2005), plantea que al analizar la etapa del envejecimiento se establece un problema social, los adultos mayores como grupo diferente e importante en el ámbito demográfico, con rasgos culturales específicos, intereses propios, demandan ante la sociedad que se garantice el incremento de su bienestar, el que puedan llevar a cabo roles que den sentido a sus vidas, desarrollar actitudes distintas a las actuales con las que se de fin a la falta de integración social, a la inseguridad, a la baja calidad de vida y a todos los prejuicios, mitos y estereotipos que envuelven al proceso de jubilación y de envejecimiento

La jubilación significa para la mayoría de las personas un gran cambio: pérdida del rol profesional, modificación de los ingresos además del ritmo de vida cotidiana, reestructuración de la vida social y la disponibilidad de una cantidad de tiempo libre. Según (Moragas, 1995) en el ámbito laboral actual, trabajo y vejez son considerados incompatibles ya que implican roles contradictorios.

El trabajo supone un rol activo, productivo, generador de divisas, exigencias físicas, psíquicas y sociales, responsabilidad, etc. Mientras que la vejez supone un rol pasivo, no productivo, escasa aptitud física, psíquica y exoneración de responsabilidades.

4.4.2 Jubilación y Vejez

El proceso de la vida humana es complejo e interesante en todos sus aspectos, una dimensión importante de estudiar, es el envejecimiento, entendido como "una etapa de declinación donde las personas ordinariamente son consideradas como viejas alrededor de los 65 años, principalmente por

razones prácticas, esta es una edad donde el seguro social paga, normalmente, una pensión y, cuando algunas compañías tradicionalmente exigen el retiro o la jubilación" (Madrid y Garcés, 2000).

Por otra parte, la edad puede ser utilizada como un instrumento de control y poder sobre la vida de los individuos. Este aspecto queda claramente ilustrado en lo referente a la jubilación, la cual prácticamente es automática a partir del criterio cronológico ya establecido, evitando de esta forma que la gerencia de las empresas se tomen el trabajo de evaluar las condiciones individuales que caracterizan a cada trabajador para tomar la decisión de retirarle y, al mismo tiempo, previniendo que la persona empleada considere su retiro como un ataque personal y lo logre asumir como un proceso natural e inevitable, a pesar de encontrarse en plenitud de facultades y con deseos de mantener su trabajo.

En este sentido, se considera que la vejez no puede reducirse en su interpretación a un problema de promedio de años, lo que califica como una conveniencia estadística, sino que debe concebirse como la prolongación y conclusión de un proceso continuo (Beauvoir, 1980c.p. Armas, 1985).

Considerando el trabajo como hecho social se puede observar que el impacto que se produce sobre la definición de la etapa de la vejez es aún mayor. Esto se debe a que el retiro laboral de la persona trae consigo consecuencias psicológicas y sociales que tienen por lo general, a pesar de las diferencias individuales frente a la situación, una fuerte repercusión en la auto percepción personal y en la forma en que se manejan los aspectos sociales (Sáliche, 2001).

Según Armas (1985) diversos grupos sociales califican el proceso de jubilación como una tragedia, como algo catastrófico que va más allá de los límites de lo conocido por el ámbito laboral. Adicional a esto, la persona que experimenta el proceso de jubilación se ve envuelto en una esfera de cosas

reales que están próximas a impactar su rutina diaria, es por ello, que el rompimiento del vínculo laboral por la jubilación, desmoraliza ante las debilidades económicas y estimula en los jubilados, la formación de actitudes no muy positivas. Se conoce la existencia de diversos cambios naturales en el ser humano consecuencia de una determinada edad y que siendo considerados a la par de un proceso de jubilación, van a producir una serie de eventos claves en un futuro, haciendo necesario un proceso de desvinculación que reduzca dichos aspectos negativos y la convierta en exitosa.

Dentro de los aspectos sociales hay que pensar en personas mayores que en su mayoría están casadas y viven con su pareja en su propia casa. Hay cierta cantidad de ancianos viudos, que, en algunos casos siguen viviendo en su propio hogar, a solas o con algún hijo y en ocasiones en instituciones como hospitales o residencias. Tanto las personas mayores como sus hijos expresan una fuerte preferencia por una forma de vida independiente, aunque la mayor parte de las primeras viven próximas a alguno de sus hijos. (Teos, 2009).

En la tercera edad, las relaciones sociales pueden estar dificultadas por factores como limitaciones de salud, fallecimiento de miembros de la familia y amigos, pérdida de compañeros de trabajo y falta de un medio de transporte adecuado al alcance de su bolsillo. En cambio muchas personas mayores invierten todo el tiempo y la energía posible en estar con amigos y familiares y muchos encuentran la nueva compañía en centros especiales y clubes de ocio para la tercera edad. (Teos, 2009).

Lo cierto, es que muchas personas a partir de los 50 años de edad ya empiezan a sentir temor de perder su trabajo y no conseguir otro, temor a ser desplazados por colegas más jóvenes y a sentirse amenazados por la aparición de enfermedades crónicas y otros cambios psicológicos, familiares, sociales y laborales que son frecuentes en la madurez. Esta situación baja la

autoestima, produce inseguridad e inmovilidad, afecta el rendimiento laboral y dificulta las relaciones entre las personas mayores y los más jóvenes (Aragoneses y cois, 2000).

Se observa resistencia a la jubilación porque en muchos casos, lleva al inevitable alejamiento de las personas y lugares que han formado parte muy importante de la propia historia e identidad; se agrega además, el riesgo de exclusión social en el caso de que las personas dejen de hacer una actividad productiva muy valorada socialmente. También se asocia a problemas económicos, pues la disminución de los ingresos económicos empobrece a los adultos mayores y les dificulta satisfacer sus necesidades. Este período, además, suele coincidir con la aparición de algunas enfermedades, el alejamiento de los hijos, la ancianidad y muerte de los padres, suegros y otros seres queridos (Aragoneses y cois, 2000).

4.4.3 Jubilación antes de la Senectud

Actualmente, por razones de crisis económica, se están aplicando fórmulas de jubilación anticipada y así nos encontramos con personas que a los 55 años o antes abandonan el mundo laboral; la jubilación se vive más temprano y, por tanto, más alejada de la fase que los psicólogos evolutivos denominan senectud. (Limón, 1993).

Según Limón 1993 se suele pensar que la jubilación es un fenómeno moderno, impuesto en la sociedad actual, y que su implantación como obligatoria es retribuida a edades cada vez más tempranas, es un indicador de desarrollo y de progreso.

En el Seminario celebrado en Frankfur am Main (Octubre de 1988) sobre “Preparación a la Jubilación en los Paises de la Comunidad Europea” se hace

referencia a otros dos posibles períodos de formación (1989, Pp 16-17). El primero se llevaría a cabo diez años o más antes de la jubilación. Phillipson y Strang (1983) recomiendan que la planificación de la jubilación comience precisamente en edad mediana, alrededor de los 40-50 años. Considero que no es tanto una preparación para la jubilación como una preparación para la vida en la edad adulta. Y el otro período sería el denominado, de reflexión, después del comienzo de la jubilación. (Limón, 1993).

4.5. Las Actitudes.

4.5.1 Definición.

El concepto de actitud fue introducido por THOMAS Y ZNANIECKI en 1918 quienes realizaron un estudio para explicar las diferencias en los estilos de vida que tenían los campesinos polacos que vivían en Polonia y los que habían emigrado a EE.UU, a partir de la medida de las creencias y valores que tenían sobre distintos aspectos de la vida (política, economía, vida, pena de muerte, etc.). Ante la posibilidad de medir las actitudes, cambiarse y predecir la conducta, surge el interés en el estudio de las actitudes.

Para Ibáñez (2004), la actitud es una estructura cognoscitivo-emocional que regulariza la importancia de los objetos y guía el comportamiento ante los mismos. Las actitudes tienen un carácter dinámico u orientador de la conducta; permiten predecir una coherencia entre lo que se dice, piensa y siente y la manera en cómo se comportan los individuos. (Citado por Santos-Almea 2009).

Las actitudes no son realidades empíricas, como sí lo son los actos o acciones concretas que una persona realiza en un tiempo y en un espacio dados en relación con referentes estimulares, sino que son constructos teóricos, esto es, inferencias teóricas realizadas por los científicos a partir del

comportamiento observable de las personas (Bem, 1967), de sus evaluaciones y de sus afirmaciones acerca de determinados objetos, sucesos, personas, etc.

A lo largo de la historia de la Psicología, en especial de la Psicología Social, se han dado múltiples y muy diferentes definiciones de actitud. Así, G. W. Allport define la actitud como “un estado mental y nervioso de disposición, adquirido a través de la experiencia, que ejerce una influencia directiva o dinámica sobre las respuestas del individuo a toda clase de objetos y situaciones con los que se relaciona” (Allport, 1935; en Triandis, 1974: 2).

Para Murphy, Murphy y Newcomb la actitud es “un modo de situarse a favor o en contra de determinadas cosas” (Murphy, Murphy y Newcomb, 1937: 889; en Lamberth, 1989: 216).

Las actitudes no permiten la predicción del comportamiento, pero operan a modo de factores predisponentes, de manera que la probabilidad de que una persona manifieste un comportamiento determinado, y de que éste responda a una motivación auténtica u original, es mayor cuando tiene una actitud positiva hacia un objeto actitudinal determinado, en términos afectivos, cognitivos y conativos.

Las actitudes son aprendidas y cumplen una serie de funciones. Las actitudes son estructuras psicológicas no innatas, sino aprendidas, formadas y desarrolladas en la persona a través de su interacción con el medio circundante. Son, pues, resultado de la socialización, en primera instancia al menos, de los significados e interpretaciones de la realidad, en interrelación con la propia personalidad, y cumplen una serie de funciones (Triandis, 1974; Rokeach, 1979; Escámez, 1986a; Ortega, 1986; Payá, 1997) que, como veremos, también desempeña la actitud religiosa:

a) Función explicativa o de interpretación del mundo.

En este sentido, las actitudes son “predisposiciones positivas hacia todo aquello que da sentido y mantiene coherencia en la visión que el sujeto tiene de la realidad como totalidad” (Escámez, 1986a: 21), permitiendo la comprensión de ésta y motivando a su conocimiento función motivadora (Payá, 1997).

b) Función instrumental, adaptativa, de ajuste social o utilitario.

Las actitudes permiten la normalización o socialización de la persona, predisponiéndola afectivamente de manera positiva o favorable hacia aquello que le evite conflictos interpersonales. En este sentido, las actitudes ejercerían una función de mediación entre lo personal y lo social, lo individual y lo colectivo.

c) Función expresiva de valores.

Ya que la actitud, como favorabilidad/desfavorabilidad o evaluación afectiva positiva o negativa hacia un objeto, mantiene con las creencias una relación de dependencia y los valores son un tipo de creencia. Las actitudes darían cuenta de las preferencias personales por determinados, y no otros, valores.

d) Función defensiva.

Las actitudes, por una parte, permiten identificar las posiciones personales opuestas a la propia y, por otra parte, protegen el ego contra la ansiedad que pueden provocar determinados estados internos.

e) Función de mantenimiento y potenciación del auto concepto y la autoestima.

4.5.2 Modelos relacionados con los componentes de las actitudes

El modelo que ha resultado tener mayor influencia a lo largo del tiempo, es el modelo tridimensional, que considera que las actitudes están conformadas por tres componentes: un componente cognitivo, uno afectivo y uno conductual. *El* componente cognitivo está relacionado con el conjunto de representaciones o conocimientos que se tienen sobre el objeto (Ibáñez, 2004). (citado por Santos-Almea 2009).

La evaluación positiva o negativa que se realiza a ese objeto se produce a través de pensamientos, considerados dentro de los estudios de actitudes como "creencias". Estas creencias incluyen tanto los pensamientos e ideas propiamente dichos, como la manifestación conductual o externa de los mismos. Inicialmente se establece una relación de carácter probabilístico entre el objeto y alguno de sus atributos; en función a este primer caso, cuya fuerza depende del grado de probabilidad estimado por la persona, se da el segundo paso, que es la evaluación propiamente dicha, resultante de la connotación positiva o negativa del atributo (Barón y Byrne, 1998). (Citado por Santos-Almea 2009).

El componente afectivo o evaluativo, tiene que ver con los sentimientos positivos o negativos que se tienen hacia el objeto en cuestión. Son los sentimientos, estados de ánimo y emociones asociadas con el objeto de la actitud. Algunos autores consideran que éste es el elemento central de la actitud (Barón y Byrne, 1998; Ibáñez, 2004). (Citado por Santos-Almea 2009).

Por último, el componente conductual o conativo, se refiere a la predisposición a actuar de una manera específica ante determinado objeto (Barón y Byrne, 1998; Ibáñez, 2004). En este orden de ideas, se considera que la actitud es un estado interno evaluativo, y sus tres tipos de respuestas constituyen sus vías de expresión. (Citado por Santos-Almea 2009).

Fishbein y Ajzen (1980) desarrollaron un modelo teórico de las actitudes, denominado Teoría de la Acción Razonada, que permite comprender y explicar el comportamiento de una persona como predisposición en relación con la valoración afectiva, positiva o negativa, de un objeto determinado, su mayor o menor adhesión al mismo, y la orientación de su comportamiento en relación con el mismo (Escámez, 1986b; Eiser, 1989).

El comportamiento estaría determinado por la intención, la cual, a su vez, está determinada, en forma sumativa ponderada, por la actitud hacia la conducta y por la norma subjetiva (Fishbein y Ajzen, 1980). Justamente, una de las mayores utilidades de esta teoría está relacionada con la posibilidad de plantear si un comportamiento está determinado bien por las consecuencias esperadas de la realización del mismo, bien por la preocupación acerca de qué opinarán los demás de uno mismo al realizarlo (Eiser, 1989).

Sin embargo, hay autores que han cuestionado este modelo tridimensional y han propuesto un modelo unidimensional, basado en la importancia que le otorgan al componente evaluativo, como único elemento que compone a las actitudes, considerándolas como la evaluación positiva o negativa, emocional, del objeto. Estos autores consideran los aspectos cognitivos y conductuales como constructos diferentes, que aunque se relacionan con las actitudes, no forman parte de éstas (Ibáñez, 2004). (Citado por Santos-Almea 2009).

4.5.3 Actitudes hacia la jubilación

Aunque las actitudes hacia la jubilación son muy variadas, Agulló-Tomás (2001) a partir de un análisis discursivo sobre la jubilación obtenida de personas mayores las reduce a cinco: rechazo, aceptación, liberación, oportunidad y ambivalencia, las cuales se explican a continuación:

La actitud de rechazo hacia la jubilación hace que se niegue ésta, quizás por haber desarrollado o sobrevalorado su faceta laboral. La vida como persona jubilada se percibe vacía de sentido, sin la posibilidad de mantener el estatus y/o el nivel de vida previo. La jubilación se puede rechazar por diferentes motivos, entre ellos, haber tenido que jubilarse prematuramente, considerarla un distanciamiento brusco de la carrera laboral a la que se ha dedicado toda la vida, por la pasividad que implica y/o por asociar jubilación con envejecimiento.

De acuerdo al modelo de Agulló-Tomas, cuando la persona jubilada acepta la jubilación, está tomando una actitud conformista y resignada. Acepta la jubilación como algo inevitable, como una etapa más a la que debe enfrentarse. Este tipo de actitud es característico de personas de estatus medio y bajo.

Según el Modelo de Agullo-Tomas, la persona mayor puede considerar la jubilación como una liberación y pensar que es un premio al trabajo realizado. Pero 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.

Para Agullo-Tomas, percibir la jubilación como una oportunidad significa que la persona desea jubilarse. Con la jubilación viene la posibilidad de poner en marcha proyectos y actividades que hasta entonces no se han podido realizar por estar trabajando: voluntariado, ocio, relaciones sociales, viajar, etc. Es la jubilación vista en su sentido más positivo porque permite iniciar nuevas actividades, en muchos casos más enriquecedoras que el trabajo que se ha abandonado.

Por último, nos dice Agullo-Tomas, la persona puede tomar una actitud ambivalente respecto a la jubilación, es decir, mantener conjuntamente varias de las actitudes anteriores.

La transición de trabajador a jubilado es uno de los cambios más importantes que tiene lugar en los últimos años de vida. La jubilación provoca diferentes actitudes, positivas o negativas, según las particularidades de cada persona. En el aspecto negativo implica: reducción en el salario, la necesidad de adaptarse a un nuevo rol, la pérdida de contactos sociales informales, la pérdida de una base para la identificación personal y el sentido de lo significativo. En su aspecto positivo, la jubilación significa: mayor libertad y el estar abierto a innumerables opciones, incluyendo la oportunidad para realizar interesantes proyectos, viajes e incluso trasladarse a la comunidad que siempre ha deseado (Kalish, 1996).

4.5.4 Antecedentes de investigaciones sobre actitudes hacia la jubilación.

Rodríguez (2001), realizó un estudio el cual tiene como título “Grado de Satisfacción con el uso del tiempo libre y Actitudes hacia la Jubilación. Universidad del Salvador. Buenos Aires – Argentina”, cuyo objetivo fue analizar la relación existente entre el grado de satisfacción con el uso del tiempo libre y las actitudes hacia la jubilación, llegando a la conclusión que a mayor grado de satisfacción con el uso del tiempo libre las actitudes hacia la jubilación son más favorables. Específicamente, la autora afirma que las personas que están satisfechas con el uso de su tiempo libre consideran a la jubilación como una etapa más alegre, entretenida, activa, agradable, sociable, satisfecha, feliz, adaptada y positiva que las personas que se sienten insatisfechas con el uso del mismo.

De igual modo, se destaca el estudio realizado por Torres (2000), el cual tiene como título: “Orientación psicológica en el proceso de jubilación” Universidad Autónoma de Madrid – España, cuyo objetivo fue conocer el grado de conflicto que representa para cada persona terminar la etapa del desempeño profesional. Se llegó a la conclusión de que las conductas defensivas que adopten estas personas estarán determinadas por la historia, experiencias y las representaciones que condicionan habitualmente las ideas. Esta autora indicó que se debe orientar a las personas a concebir su situación futura como algo importante que debe planificarse y que hay varios aspectos que influyen en las diferentes maneras de afrontar la jubilación.

Por su parte Bazo (2002), expone y analiza los principales resultados hallados en una investigación denominada “La institución social de la jubilación y las personas jubiladas”, Madrid - España, cuyo objetivo fue conocer cómo viven las personas su jubilación. Los hallazgos más importantes indican que cada vez son más las personas que se jubilan de forma anticipada, son más jóvenes que las generaciones que les precedieron y disponen de más recursos materiales y no materiales que aquellas. También se extienden cada vez más un conocimiento y unos valores relacionados con el cuidado del cuerpo y la salud y la actividad es vista asociada a la buena salud. Por otro lado, la idea de sentirse útiles y necesarios a los demás, hace que muchas de las personas jubiladas realicen una serie de aportaciones a la familia y a la sociedad. Contribuyen al bienestar de los demás mediante su apoyo material, afectivo y económico

López, Skoknic, Letelier y Sannino (2004): en su trabajo denominado “Estudio sobre las relaciones existentes entre el significado atribuido a la jubilación y el perfil de personalidad en sujetos prejubilados”. Universidad de Chile. Santiago de Chile, analizaron las relaciones existentes entre el significado atribuido a la jubilación y el perfil de personalidad en sujetos. El

presente trabajo procuró profundizar el conocimiento sobre la tercera edad, destacando aquellas características propias de esta etapa del desarrollo humano centrándose puntualmente en el estudio de las relaciones entre la jubilación, la personalidad y los programas de preparación para el retiro. Por consiguiente se analizaron las relaciones entre los significados del retiro laboral: descanso tras años de duro trabajo, de nuevo comienzo en una etapa llena de oportunidad, de continuidad donde la persona no le atribuye a la jubilación ni un valor positivo ni negativo y/o pérdidas de roles y actividades muy valoradas; con las cinco dimensiones globales de personalidad, extraversión, ansiedad, independencia y auto-control. Los resultados obtenidos mostraron que sí existen relaciones directas y significativas entre algunos significados y algunos rasgos de la personalidad.

En el ámbito regional, se destaca la investigación realizada por Azocar y Lozada (2005) la cual fue titulada “Lineamientos para el Diseño de un Plan de Acción Integral al Docente Jubilado del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente–Venezuela Estado Sucre”, y que tuvo como propósito principal presentar lineamientos que orienten al Departamento de Atención al Docente Jubilado Adscrito al Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, con la finalidad de brindarles una atención que trascienda la simple obtención de beneficios dinerarios que otorga el Fondo de Jubilaciones y Pensiones de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre (DAJUPENS). Teniendo como resultado esta investigación, que es necesario la existencia de programas que permitan o contribuyan a los encuentros sociales de los jubilados para la utilización de tiempo libre y libertad a través de actividades recreacionales, así mismo, destacan la importancia que los jubilados les da a la familia en esta nueva etapa.

4.5.5 Descripción de la Institución donde se realizó esta investigación.

Ministerio del Poder Popular para la Educación

El Ministerio del Poder Popular para la Educación nunca ha sido la única instancia de administración directa de los planteles. Además de las escuelas de dependencia nacional, administradas directamente por este último, siempre han existido escuelas administradas por las gobernaciones (escuelas de dependencia estatal), las alcaldías (de dependencia municipal), otras instituciones del Estado (planteles autónomos) y particulares (dependencia privada).

El Sistema Educativo Venezolano comprende 4 niveles y 6 modalidades. Son niveles, la educación Preescolar, la educación Básica, la Educación Media Diversificada y Profesional y la Educación Superior.

Niveles Educativos:

- **Educación Preescolar:** constituye el primer nivel obligatorio del sistema educativo y la atención pedagógica durará un año escolar. Los niños ingresan a estos establecimientos educativos preferiblemente a los cinco años.
- **La Educación Básica** es el segundo nivel obligatorio del sistema educativo; comprende tres etapas con duración de tres años cada una y se cursa preferentemente a partir de los seis años de edad. La primera etapa es de primero a tercer grado, la segunda etapa de cuarto a sexto grado y la tercera etapa de séptimo a noveno grado.

- **La Educación Media Diversificada y Profesional** es el tercer nivel del sistema educativo; constituye el nivel siguiente al de Educación Básica y previo al de Educación Superior, con los cuales está articulado curricular y administrativamente. Comprende Primero, Segundo y Tercer año de Diversificado.
- **La Educación Superior** tiene como base los niveles precedentes y comprende la formación profesional y de postgrado, y puede cursarse en las Universidades, los Institutos Universitarios Pedagógicos, Politécnicos, Tecnológicos y Colegios Universitarios y en los Institutos de Formación de Oficiales de las Fuerzas Armadas; entre otros.

Para efectos de esta investigación trabajaremos con docentes del Nivel de Educación Media, Diversificada y Profesional.

4.5.6 Aspectos Jurídicos de la Jubilación en Venezuela

En nuestro país existe la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, esta ley regulariza el derecho a la jubilación y pensión de los funcionarios y empleados de los organismos públicos; con esta ley se administra los recursos derivados de las jubilaciones y pensiones de todos los empleados y funcionarios de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, bajo un marco legal, para favorecer al bienestar de la población, siguiendo una perspectiva de efectividad, eficiencia y ética (Ley del Seguro Social 2008)

En esta ley se establece que el derecho a la jubilación se adquiere cuando el beneficiario cumpla 60 años de vida, si es hombre, o 55 años si es mujer; siempre y cuando haya cumplido con 25 años de servicios. Otra opción

para adquirir este derecho, es que el beneficiario tenga 35 años de servicio, independientemente de la edad que tenga (Ley del Seguro Social, 2008).

Por otra parte existe la Ley del Seguro Social, la cual rige entre otras situaciones la protección social del adulto mayor por haber prestado sus servicios a alguna empresa o institución. De este modo están protegidos por el Seguro Social Obligatorio, las trabajadoras y trabajadores permanentes bajo la subordinación de una empleadora o empleador, que presten sus servicios tanto en el medio urbano como rural sin importar el monto de su salario, asegurando la aplicación de los principios y normas de la Seguridad Social a todos los habitantes del país (Ley del Seguro Social, 2008).

Al igual que la jubilación el asegurado tiene derecho a la pensión después de haber cumplido 60 años de vida, si es hombre, o 55 años si es mujer; siempre que tenga acreditadas un mínimo de 750 semanas cotizadas que equivale a 15 años de servicio (Ley del Seguro Social, 2008).

V. MARCO METODOLÓGICO

5.1 Diseño y Tipo de Investigación

El diseño aplicado en la presente investigación es de tipo No experimental cuantitativo donde se presenta dos instrumentos que miden la variable en estudio (Actitudes hacia la Jubilación) en el cual no existen manipulación de la variable ni asignación aleatoria de los participantes. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Por otra parte, nos encontramos en presencia de una investigación transeccional de tipo descriptiva; la cual tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003). En el término de esta investigación nos limitaremos a describir las actitudes de una muestra de docentes con respecto a la jubilación y la influencia que tienen algunas variables sociodemográficas en la percepción de la misma.

5.2 Variables de estudio

5.2.1 Actitudes hacia la jubilación

Definición Constitutiva: es una organización aprendida y duradera de creencias y cogniciones, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de la jubilación y que predispone a una acción coherente con dichas cogniciones y afectos. Esta predisposición va responder frente a la situación de jubilación en interacción con otras variables disposicionales y situacionales guía y dirige el comportamiento (Rodríguez Feijóo, 1995).

Definición operacional: es la medida obtenida a través de las respuestas de los docentes a la Escala de Intervalos Sucesivos tipo Thurstone, denominada

"La Jubilación", y la escala de actitudes tipo Osgood; se dividen en tres factores principales:

Desfavorables: ítems que expresan actitudes de rechazo hacia la jubilación.

Neutros: Ítems que expresan que al llegar la edad de jubilación ni se pierde ni se gana.

Favorables: Ítems que expresan actitudes positivas y de aceptación de la jubilación.

5.2.2 Variables Sociodemográficas.

Edad

Definición Constitutiva: valor cronológico del tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento. (Real Academia Española, 2001, 22^o ed).

Definición operacional: es la medida obtenida a través del Ítem 1 del "Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse", y que indica el número de años transcurridos desde el nacimiento hasta el día de la realización del cuestionario.

Situación Laboral

Definición Teórica: se refiere a la condición laboral actual del docente, se divide en 2 categorías:

Jubilados: Cumplieron con los requisitos legales establecidos con base en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios de la Administración

Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, es una combinación de edad (55 mujeres y 60 hombres), y años de servicios (25 años para ambos).

Próximos a Jubilarse: docentes que vislumbran la posibilidad de jubilarse, la cual puede ser remota (en un lapso de 10 años) o próxima (5 años aproximadamente), pero que aun se encuentran en servicio activo.

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través de los ítems 2 y 14 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, se divide en Jubilados y Próximos a Jubilarse.

Sexo

Definición Teórica: Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas. (Real Academia Española, 2001, 22^o ed)

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través del ítem 3 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, se subdivide en Masculino y Femenino.

Estado Civil

Definición Teórica: Condición de soltería, matrimonio, viudez, etc., de un individuo. (Real Academia Española, 2001, 22^o ed)

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través del ítem 4 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, se subclasifica en 4 estados; Soltero/a, Casado/a, Concubinato, Divorciado, Viudo/a.

Nivel de Instrucción

Definición Teórica: Cada una de las etapas que forman la educación de un individuo, el cual al finalizar se le otorga un certificado de acreditación del nivel en cuestión.

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través del ítem 5 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, se subclasifica en 6 niveles; Básica, Bachillerato Inconcluso, Bachillerato Culminado, Universitario Incompleto, Universitario Culminado.

Apoyo Social

Definición Teórica: El conjunto de provisiones, expresivas o instrumentales, percibidas o recibidas, proporcionadas por la comunidad, por las redes sociales y las personas de confianza, tanto en situaciones cotidianas como de crisis” (LIN, 1986). (Extraído de Gracia et als., 1995).

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través de los ítem 6 y 16 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, se subclasifica en 2 unidades de información, la primera con quien (es) vive actualmente, la segunda orientada a reportar el apoyo de su núcleo familiar.

Sector Laboral

Definición Teórica: determinado por el área en la cual trabajan o desempeñan sus actividades académicas, Pública, Privada o ambas. (Elaboración propia)

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través del ítem 7 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, se subclasifica en 3 sectores Público, Privado, y Ambos.

Autoreporte del Estado de Salud

Definición Teórica: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es la condición de todo ser vivo que goza de un absoluto bienestar tanto a nivel físico como a nivel mental y social.

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través del ítem 8 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, se subclasifica en 2 categorías, Sí o No. De ser afirmativa la respuesta deberá explicar el tipo de problema de salud que posee.

Uso del Tiempo Libre

Definición Teórica: “Aquel conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse voluntariamente, ya sea para divertirse, para descansar o desarrollar su información o formación desinteresada o para desarrollar su participación social voluntaria o su libre capacidad creadora, después de haberse liberado de todas sus obligaciones profesionales, familiares y sociales”, Dumazedier (1964).

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través de los ítem 9, 10 y 15 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, Los ítems 9 y 10 son para respuestas de carácter abierta; allí el docente reportará como utiliza su tiempo libre actualmente y como desearía ocuparlo realmente, mientras que el ítem 15 se clasifica en 6 categorías:

- Nada en especial,
- Tareas inherentes al hogar y la familia,
- Trabajos esporádicos,
- Continuó con su ritmo de trabajo normal,
- Se dedicó a actividades sociales, viaje y esparcimiento,
- Otros, especifique

Autoevaluación

Definición Teórica: Es la evaluación que una persona realiza sobre sí misma o sobre un proceso y/o resultado personal.

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través del ítem 11 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, se subdivide en 4 niveles, Peor, Igual, Mejor, No sé.

Proyectos de Futuro

Definición Teórica: constituye todas las actividades, proyectos, emprendimientos y negocios, que tiene previsto realizar el jubilado al pasar a su nuevo status.

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través del ítem 12 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, se subclasifica en 2 condicionantes Sí o No, para responder afirmativa o negativamente al hecho de poseer proyectos a futuro.

Preparación para la Jubilación

Definición Teórica: conjunto de acciones, que hacen posible el retiro del servidor o trabajador, con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional, en el que se mantiene la relaciones entre la organización y el

empleado desvinculado a través de una gestión adecuada que permita tratar la crisis causada por la pérdida del trabajo (Aguirre, 2003)

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través del ítem 13 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, se subclasifica en 2 condicionantes Sí o No, para responder afirmativa o negativamente al hecho de si considera necesaria la preparación para la Jubilación.

Conformidad con el monto de Jubilación

Definición Teórica: es la satisfacción o conformidad con el monto dinerario de la jubilación correspondiente, entendiéndose éste como el elemento de manutención posterior del jubilado.

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través del ítem 17 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, se subclasifica en 2 condicionantes Sí o No, para responder afirmativa o negativamente al hecho de si se encuentra satisfecho con el monto de su jubilación.

Ingresos Económicos

Definición Teórica: Cantidad de dinero que una familia puede gastar en un periodo determinado sin aumentar ni disminuir sus activos netos.

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través del ítem 18 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, se subclasifica en 2 condicionantes Sí o No, para

responder afirmativa o negativamente al hecho de si posee otros ingresos económicos adicionales a la jubilación.

Satisfacción laboral

Definición Teórica: La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. (Blum y Naylor, 1982:45).

Definición Operacional: es la respuesta obtenida a través de los ítem 20, 21 y 22 del “Cuestionario de Información Sociodemográfica para docentes jubilados y próximos a jubilarse”, se subclasifican en 2 condicionantes Sí o No, para responder afirmativa o negativamente; en el caso de los docentes jubilados si le ha gustado continuar trabajando luego de la jubilación; y si tenían deseos de jubilarse mientras que en el caso de los docentes próximos a jubilarse; si le gustaría continuar trabajando luego de jubilarse.

5.3 Materiales e instrumentos

Los materiales empleados en la realización de esta investigación fueron los que se mencionan a continuación:

- Laptop
- Carpetas
- Hojas Blancas
- Bolígrafos
- Impresora

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

Escala de actitudes tipo Osgood

Este cuestionario fue administrado a una muestra de 80 sujetos jueces quienes, independientemente de su opinión personal con respecto al tema, debían juzgar en qué grado cada ítem representaba una opinión favorable, neutra o desfavorable con respecto a la jubilación. Para ello debían asignar a cada ítem un valor entre 1 y 7, en el que 1 indicaba una opinión extremadamente desfavorable, 4 una opinión neutra y 7 una opinión extremadamente favorable. De acuerdo con el método del diferencial semántico se construyó una escala de actitudes hacia la jubilación, seleccionando 22 escalas de adjetivos bipolares referidos al concepto jubilación, que fueron seleccionados teniendo en cuenta que: (1) sus valores escalares (la media aritmética de los puntajes asignados por los sujetos jueces a cada ítem) cubrieran el continuo desfavorable / favorable de la actitud, (2) el valor del desvío estándar de los mismos fuera mínimo y (3) estuvieran representados todos los aspectos considerados al preparar el cuestionario. El continuo actitudinal de la escala varía entre 1 y 7, representando el valor 1 al polo desfavorable y el valor 7 al polo favorable. Las actitudes neutras están representadas por los puntos del continuo comprendidos en el intervalo 3.50 - 4.50. El puntaje del sujeto en la escala se obtiene calculando el promedio de los valores escalares de aquellas opiniones con las que manifestó estar de acuerdo. Este valor permite ubicarlo en un punto del continuo desfavorable/favorable de la actitud hacia la jubilación. (Ver Anexo 1)

Dicho instrumento está definido por tres factores: evaluativo, potencia y actividad.

Tabla N° 2: Especificaciones de la Escala Tipo Osgood.

Actitudes hacia la Jubilación	Factores	Ítems
	Evaluativo	1,2,4,5,10,12,13,16,17,20,21,22
	Potencia	7,14,15,18,19
	Actividad	3,6,8,9,11

El factor evaluativo se refiere a la evaluación individual del concepto y corresponde a la dimensión desfavorable / favorable de otras escalas de actitudes más tradicionales. Por ejemplo: estéril / fecundo.

El factor potencia se refiere a la percepción que tiene el individuo del poder o potencia del concepto en cuestión. Por ejemplo: débil / fuerte.

Por último, el factor actividad se refiere a la percepción de la actividad del concepto. Por ejemplo: lenta / rápida.

Esta escala permite hacer una calificación actitudinal de un grupo dado a lo largo de un continuo que va del polo positivo al negativo. Se utilizan las opiniones de manera metódica, como elemento fundamental en este tipo de instrumentos. Propone métodos para escalar o situar una serie de opiniones según sean más o menos favorables hacia el objeto de la actitud.

Escala de actitudes Tipo Thurstone

Para determinar experimentalmente el número de dimensiones que subyacen en las opiniones expresadas en la escala tipo Thurstone con respecto a la jubilación, y así contar con un instrumento factorialmente válido para medir las actitudes, se realizó un análisis factorial de la matriz de inter-correlaciones entre los puntajes asignados por los 80 jueces a los 48 ítems de la escala. Se

utilizó el método de ejes principales y se consignó el valor de correlación más alto de cada columna de la matriz de inter-correlaciones en la diagonal de dicha matriz. Con el fin de obtener la estructura simple (Thurstone, 1947) se aplicaron una rotación Varimax y una rotación Promax a los factores obtenidos. La escala definitiva quedó integrada por 40 ítem (14 favorables, 16 desfavorables y 10 neutros), que explicaron el 86% de la varianza y que se agruparon en tres factores. (Ver Anexo 2)

Tabla N° 3: Especificaciones de la Escala Tipo Thurstone.

Actitudes hacia la Jubilación	Factores	Categoría	Ítems
	1	Favorables	1,3,6,8,10,12,14,18,20,24,27,30,33,34
	2	Desfavorables	2,4,7,9,11,13,15,17,21,22,26,29,32,35,38,40
	3	Neutros	5,16,19,23,25,28,31,36,37,39

El *Factor 1* es unipolar y está definido por un conjunto de ítem que expresan aceptación de la jubilación. Los contenidos de estos enunciados muy favorables se refieren fundamentalmente a que la jubilación es una etapa muy deseada porque permite sentirse libre para hacer las cosas que a uno le gustan, llevar a cabo proyectos que por falta de tiempo no se podían realizar, poder estar más tiempo con los seres queridos, ya sea familiares o amigos y, entre otras cosas, llevar una vida más tranquila y serena. El promedio de los valores escalares que integran este factor es 6.17, denotando actitudes muy favorables hacia el retiro laboral.

Los contenidos de los ítem que integran el *Factor 2* son muy desfavorables y se refieren fundamentalmente a que la *jubilación* significa pobreza, pérdida de prestigio social, provoca sentimientos de angustia e inseguridad, sensación de inutilidad, pérdida del sentido de la vida, aburrimiento, disminución de los contactos sociales y, entre otros aspectos, el empeoramiento de las relaciones familiares. El Factor 2 es unipolar y está

definido por los ítems que expresan rechazo hacia la jubilación. El promedio de los valores escalares que integran este factor es 2.10, denotando actitudes muy desfavorables.

El *Factor 3* es unipolar y sus ítems se refieren fundamentalmente a que con la jubilación, como en toda nueva etapa de la vida, se pierden algunas cosas y se ganan otras. El promedio de los valores escalares que integran este factor es 4.02, denotando actitudes neutras.

La confiabilidad de las dos escalas fue evaluada a través del test retest con 6 meses de distancia y se obtuvo un coeficiente de confiabilidad igual a .81 para la escala tipo Thurstone y de .83 para la escala tipo Osgood (en los dos casos, $p < .001$). La validez se midió calculando la correlación entre los puntajes obtenidos en las dos escalas. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson igual a .79 ($p < .001$).

Cuestionario de Información Sociodemográfica para Docentes Jubilados y próximos a jubilarse.

Se diseñó un cuestionario semiestructurado conformado por 22 preguntas, de tipo papel y lápiz cuya duración es de 30 minutos en promedio. Fue construido en base a la investigación teórica y revisión de investigaciones relacionadas con el tema de jubilación, principalmente las que tomaban en cuenta para su estudio la influencia de variables sociodemográficas. Adicionalmente se tomó en cuenta un instrumento similar diseñado por Rodríguez Feijoo (2007) en la República de Argentina y se realizaron algunos ajustes semánticos y de redacción correspondientes a la Población Venezolana y adaptada a la muestra docente en estudio. Este cuestionario mide cuantitativa y cualitativamente las variables sociodemográficas de la investigación; anteriormente definidas teórica y operacionalmente tales como:

La Edad, Situación Laboral, Sexo, Estado Civil, Nivel de Instrucción, Apoyo Social, Sector Laboral, Autoreporte del Estado de Salud, Uso del Tiempo, Satisfacción Laboral, Autoevaluación, Proyectos de Futuro, Ingresos Económicos, Conformidad con el monto de la Jubilación y Preparación para la Jubilación, para ello se elaboraron ítems de categorías abiertos y cerrados. El cuestionario se encuentra estructurado en tres partes:

La parte 1 constituida por los ítems orientados a recabar información general del docente, tales como Edad, Sexo, Estado Civil, entre otras. Esta parte debe ser respondida por todos los docentes.

La parte 2 formada por los ítems orientados al grupo de docentes jubilados, solo deberá ser respondida por los docentes que hayan cumplido con las condiciones legales para ser jubilado.

La parte 3 compuesta por los ítems orientados al grupo de docentes próximos a jubilarse, solo será respondida por los docentes que se encuentren activos, pero que les falte en promedio 5 años para jubilarse.

Fue validado por tres expertos, Psicólogos egresados de la Universidad Central de Venezuela. El panel de expertos estuvo constituido por:

- **Experto 1:** Psicólogo Consultor Organizacional con experiencia, docente universitaria en Desarrollo Organizacional, Coordinadora de Servicio Comunitario de la Mención Psicología Industrial.
- **Experto 2:** Psicólogo y Sociólogo docente Universitario en Psicología Organizacional y Metodología de la Investigación.
- **Experto 3:** Psicólogo Industrial/Clinico, Postgrado en Psicología Clínica Docente Universitario en Instrumentos Psicométricos, Entrenamiento de Personal y Seminario de Investigación.

El instrumento inicial contenía 25 preguntas; fue modificado tomando en cuenta la evaluación de los expertos; la cual fue sobre todo en aspectos de semántica y de redacción al formular las preguntas, por lo cual se cumplió con la validez de contenido, el instrumento definitivo quedo constituido por 22 ítems que evalúan 15 variables sociodemográficas.

Ficha Técnica	
Nombre	Cuestionario de Información Sociodemográfica para Docentes Jubilados y Próximos a Jubilarse
Autores	Arenas Carol, Matos Johan
Finalidad	Obtener Información de un conjunto de Variables Sociodemográficas en Docentes Jubilados y Próximos a Jubilarse
Aspectos que Evalúa	Edad, Situación Laboral, Sexo, Estado Civil, Nivel de Instrucción, Apoyo Social, Sector Laboral, Autoreporte del Estado de Salud, Uso del Tiempo, Satisfacción Laboral, Autoevaluación, Proyectos de Futuro, Ingresos Económicos, Conformidad con el monto de la Jubilación y Preparación para la Jubilación
Administración	Individual y Colectiva
Aplicación	Docentes Jubilados y Próximos a Jubilarse
Tiempo	30 minutos aproximadamente

Tabla N° 5: Especificaciones del Cuestionario de Información Sociodemográfica para Docentes jubilados y próximos a jubilarse.

Variables Sociodemográficas	Ítems
Edad	1
Situación Laboral	2,14
Sexo	3
Estado Civil	4
Nivel de Instrucción	5
Apoyo Social	6,16
Sector Laboral	7
Autoreporte del Estado de Salud	8
Uso del Tiempo Libre	9,10,15
Autoevaluación	11
Proyectos a futuro	12
Preparación para la Jubilación	13
Conformidad con el Monto de Jubilación	17
Ingresos Económicos	18
Satisfacción Laboral	20,21,22

Fuente: Cuestionario de Información Sociodemográfica para Docentes Jubilados y Próximos a Jubilarse

5.4 Participantes

La muestra estuvo conformada por un número de 38 docentes entre jubilados y próximos a jubilarse, con edades comprendidas entre los 37 y 60 años de edad, de ambos sexos, específicamente 25 personas del sexo femenino y 13 personas del sexo masculino de las instituciones Unidad Educativa Colegio San Martín, y Unidad Educativa Colegio San Agustín. La muestra es de tipo intencional, ya que se escogieron aquellos que cumplían con los requisitos exigidos por ley para considerarse jubilados o próximos a jubilarse.

5.5 Procedimiento

Durante la etapa inicial de la investigación, se realizó la selección del tema a investigar, y se dio inicio a la búsqueda de información en bibliotecas de universidades, institutos, entre otros, tales como la Biblioteca Central de Venezuela, Biblioteca de la Universidad Católica Andrés Bello, Biblioteca del IESA, Biblioteca de la Universidad Simón Bolívar, así como también búsqueda de información en páginas electrónicas de Internet, en portales científicos como Redalyc o Dialnet, revistas Científicas, y a través de Tesis de años anteriores, relacionadas al tema y área de investigación.

A continuación, la siguiente etapa involucró la selección de la muestra objeto de estudio de la investigación, para esto, se procedió a contactar a varias instituciones educativas, esto con el objeto de comprobar si contaban con el número de sujetos de la muestra requerida (personas próximas a jubilarse) o docentes que ya pasaron por la etapa de jubilación

Posteriormente, luego de realizar la selección de la muestra, se procedió a delimitar el problema a investigar, basada en la investigación bibliográfica realizada, mediante la cual se concretaron las variables a considerar dentro del

estudio, se plantearon los objetivos general, así como los específicos que se pretendían perseguir llevando a cabo la investigación, la justificación del problema en base a su importancia para los distintos ámbitos como: la Psicología Organizacional, para las instituciones con las que se trabajaría, para la muestra objeto de estudio y para la sociedad.

Durante la etapa de validación de los instrumentos, lo siguiente fue hacer llegar a profesores de la escuela de Psicología, una carta solicitando su valiosa colaboración con el fin de formar parte del juicio de expertos, para luego enviarles los instrumentos de medición, para ello se diseñaron un Formato de Evaluación de Instrumento y una Constancia de Validación con la finalidad de que realizaran la validación correspondiente, de esta manera realizaron las modificaciones pertinentes referentes a la información que contendría el mismo.

Con el fin de recabar información sobre las variables sociodemográficas de los individuos se diseñó un cuestionario de recolección de las mismas llamado: Cuestionario de Información Sociodemográfica para Docentes Jubilados y Próximos a Jubilarse, las dos escalas utilizadas para la aplicación fueron: Protocolo de la Escala Tipo Osgood, La Jubilación y Protocolo de la Escala Tipo Thurstone.

Luego de desarrollada esta etapa y antes de realización de la aplicación de los instrumentos arriba mencionados, se procedió a realizar la primera visita a las instituciones educativas que contenían la muestra, donde se establecería el primer contacto con los sujetos que conformarían dicha muestra, inicialmente se realizó una actividad de presentación para conocer a los participantes y que estos conocieran de que se trataba la investigación de la cual formarían parte. En una segunda visita, se realizó la aplicación del Cuestionario de información Sociodemográfica para Docentes seguidamente de las dos escalas de actitudes

hacia la jubilación que conformarían los instrumentos para evaluar tales actitudes de los sujetos que conforman la muestra.

Para la aplicación del Cuestionario de información Sociodemográfica para Docentes, se leyeron las instrucciones y se explicó a los sujetos que el mismo debía ser contestado en forma individual, para ello se utilizaron dos escalas, mencionadas anteriormente, una tipo Thurstone y otra tipo Osgood, las cuales se encontraban adecuadamente validadas en la investigación consultada, por lo cual no se consideró necesario realizar un pilotaje y una validación extra para aplicarlas a la muestra de esta investigación. La aplicación de estas escalas se realizó tomando en cuenta la presencia de variables tales como; iluminación, ventilación, privacidad, entre otros.

La siguiente etapa consistió en el análisis de resultados, tanto del Cuestionario de información sociodemográfica para docentes como de los instrumentos cuantitativos. Con estos últimos, se procedió a transcribir los datos obtenidos de la Escala tipo Osgood, en un archivo de Excel, colocando por cada adjetivo la puntuación obtenida por el sujeto.

Luego de obtenida la matriz de datos, se calculó el puntaje promedio obtenido por cada sujeto en ambas escalas con los cuales se realizó una tabla de puntajes que sería transferida a un archivo del paquete estadístico SPSS 15.0. Para el análisis de los mismos, Adicionalmente, se realizó un análisis de frecuencia para la Escala tipo Thurstone y la Escala Tipo Osgood y posteriormente, el análisis de contenido de las respuestas en el cuestionario de Información Sociodemográfica para Docentes, el cual resultó de gran utilidad para la lograr la formulación de conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

A continuación se presenta un diagrama de flujo de las etapas a través de las cuales se desarrollo la investigación.

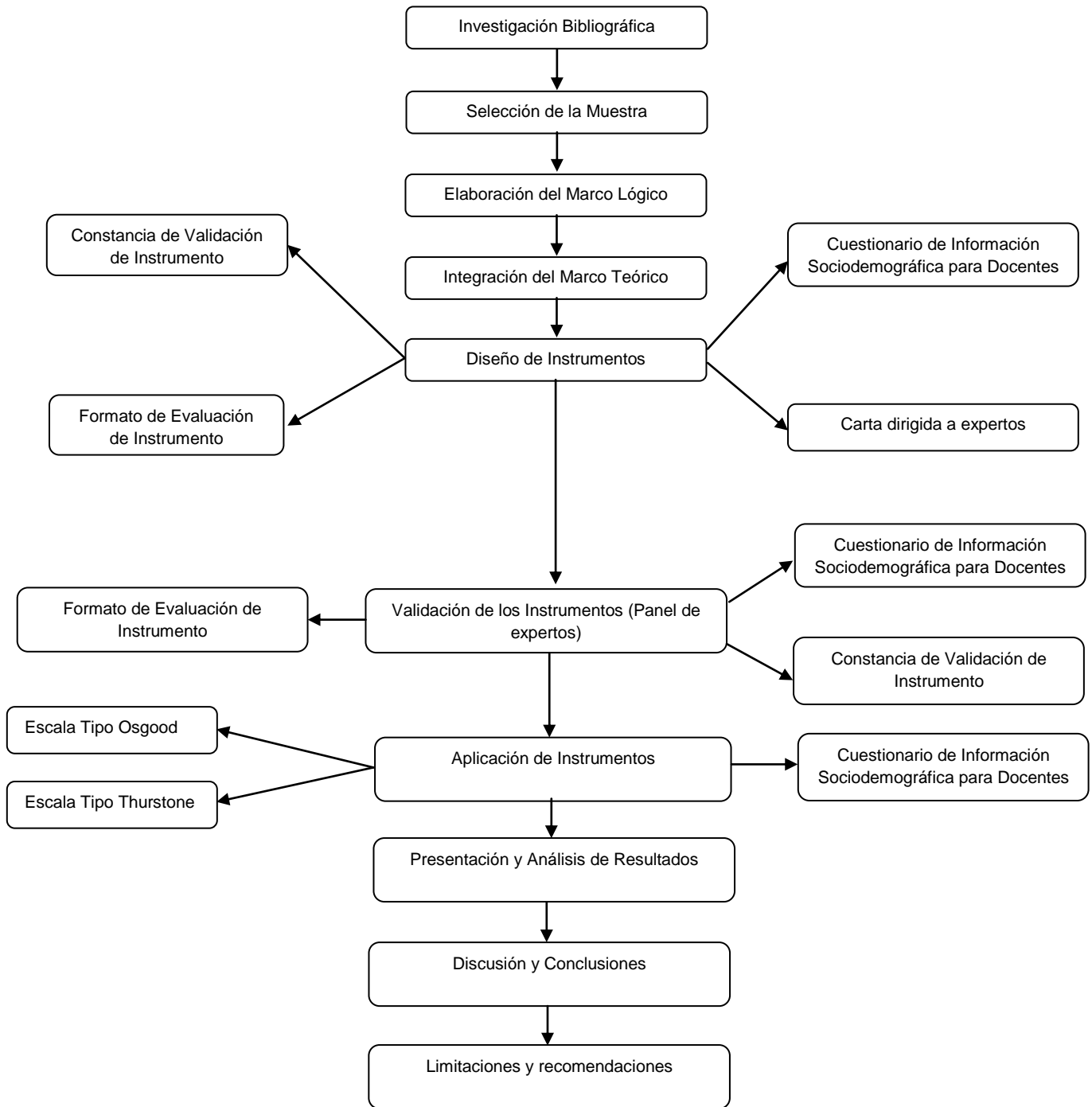


Figura 1: Esquema del Procedimiento.

VI. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentaran los resultados cuantitativos y cualitativos derivados de la aplicación de los instrumentos. En primer lugar se presentarán los gráficos correspondientes a la Escala de Thurstone y Escala de Osgood y sus correspondientes análisis que reflejan las actitudes hacia la Jubilación en la muestra total, seguidamente se presentaran y describirán los resultados, gráficos y análisis de las actitudes hacia la Jubilación en Docentes Jubilados y Próximos a Jubilarse; por separado.

Por otra parte se presentaran los resultados de la influencia de las variables sociodemográficas en las actitudes hacia la jubilación en docentes jubilados y próximos a jubilarse con sus respectivas tablas y gráficos. Para finalizar, se mostrarán los resultados de la comparación de las Actitudes hacia la Jubilación en Docentes Jubilados y Próximos a Jubilarse.

6.1 Actitudes hacia la Jubilación en la Muestra Total

6.1.1 Resultados de la aplicación de la escala Tipo Thurstone de actitudes hacia la jubilación en la muestra total

Luego de aplicar la Escala tipo Thurstone de actitudes hacia la jubilación, realizamos un análisis de porcentaje de respuesta de cada Ítem. En el Gráfico N° 1 podemos apreciar los resultados obtenidos en la escala tipo Thurstone de Actitudes hacia la Jubilación, se efectuó un análisis de frecuencia en relación al número de veces que fue respondido cada ítem, para determinar cuáles de las opiniones acerca de la jubilación fueron más consideradas. Se puede apreciar que un 86,84% de los docentes, consideraron que la situación de jubilación es una etapa que permite compartir más tiempo con sus seres queridos, realizando diversas actividades; manteniendo las interacciones sociales y el tiempo disponible para la familia. Un bajo porcentaje el 15,79% consideró la etapa de la jubilación como vacía y sin esperanza.

Sin embargo, un pequeño grupo de de docentes; el 18,42% manifestó que la jubilación sólo debería ocurrir cuando la persona está enferma o incapacitada para continuar realizando sus actividades laborales, y tomando en cuenta el valor que le otorgan al trabajo, casi la mitad de la muestra; el 42,11% consideran que la jubilación puede ocasionar serios trastornos psicológicos. Adicionalmente, consideraron que el tiempo libre involucrado en este proceso de jubilación puede conllevar al aburrimiento, temor de no saber qué actividades realizar durante el mismo. Un importante número de docentes; el 81,58% de la muestra considera que aunque la jubilación implica haber cumplido con sus obligaciones laborales; no se puede evitar sentir sensación de vacío.

Por otro lado, un 28,95% de los docentes se consideran una carga para la familia o la sociedad, solo el 18,42% considera que jubilarse es lo mejor, esto guarda relación con la necesidad que tienen de continuar realizando actividades laborales, el 34,21% observa la jubilación como la llegada a la etapa de la vejez; lo que indica que la mayor parte de la muestra de docentes percibe la jubilación de manera activa, donde se sigue siendo joven y se pueden realizar actividades productivas. El 57,89% se siente libre al jubilarse, un aspecto interesante es que solo el 31,58% ve la jubilación como logro de seguridad económica, lo cual indica que la mayoría de los docentes más bien consideran que deben realizar otras actividades económicas; esto guarda relación con lo expresado en la teoría que refiere la angustia del jubilado con respecto a que disminuirán sus ingresos económicos.

El 65,79% de los docentes de la muestra expresaron que la jubilación es una meta largamente deseada, lo que evidencia una actitud favorable ante la misma, un importante 76,32% considera que con la jubilación se pierde pero también se gana, como dato importante la mitad de la muestra considera que la jubilación no representa pérdida de las relaciones sociales; pero la otra mitad considera que si, el 57,89% revela que se pierde contacto con los compañeros de trabajo, el 76,32% de la muestra manifiesta tener hobbies e intereses que le impiden aburrirse en la jubilación, poco más de la mitad de los docentes considera que la jubilación permite mejorar la relaciones familiares, seguramente porque podrá dedicarse mayor tiempo, la jubilación es vista por un 52,63% de los docentes como la oportunidad de llevar una vida más calmada.

Un aspecto importante a considerar tiene que ver con que los participantes no estuvieron de acuerdo con la totalidad de las expresiones favorables expresadas en la escala, lo cual se evidencia en el bajo porcentaje de respuesta de ítems como por ejemplo el 16, el cual reseña "Como no estoy involucrado afectivamente con mi trabajo la jubilación no significa para mí una

gran pérdida". Se refleja en este ítem que existe en los participantes una etapa de duelo laboral, producto de una vinculación emocional con la institución. En líneas generales, las opiniones dadas al instrumento estuvieron más cercanas al polo neutro/favorable, es importante destacar los elevados porcentajes de los ítem 1, 6 y 19 referidos a la posibilidad de realizar actividades nuevas o proyectos que se habían postergado, se puede deducir que la mayor expectativa de los sujetos al jubilarse es realizar todas aquellas actividades que durante su ejercicio laboral no había sido posible realizar.

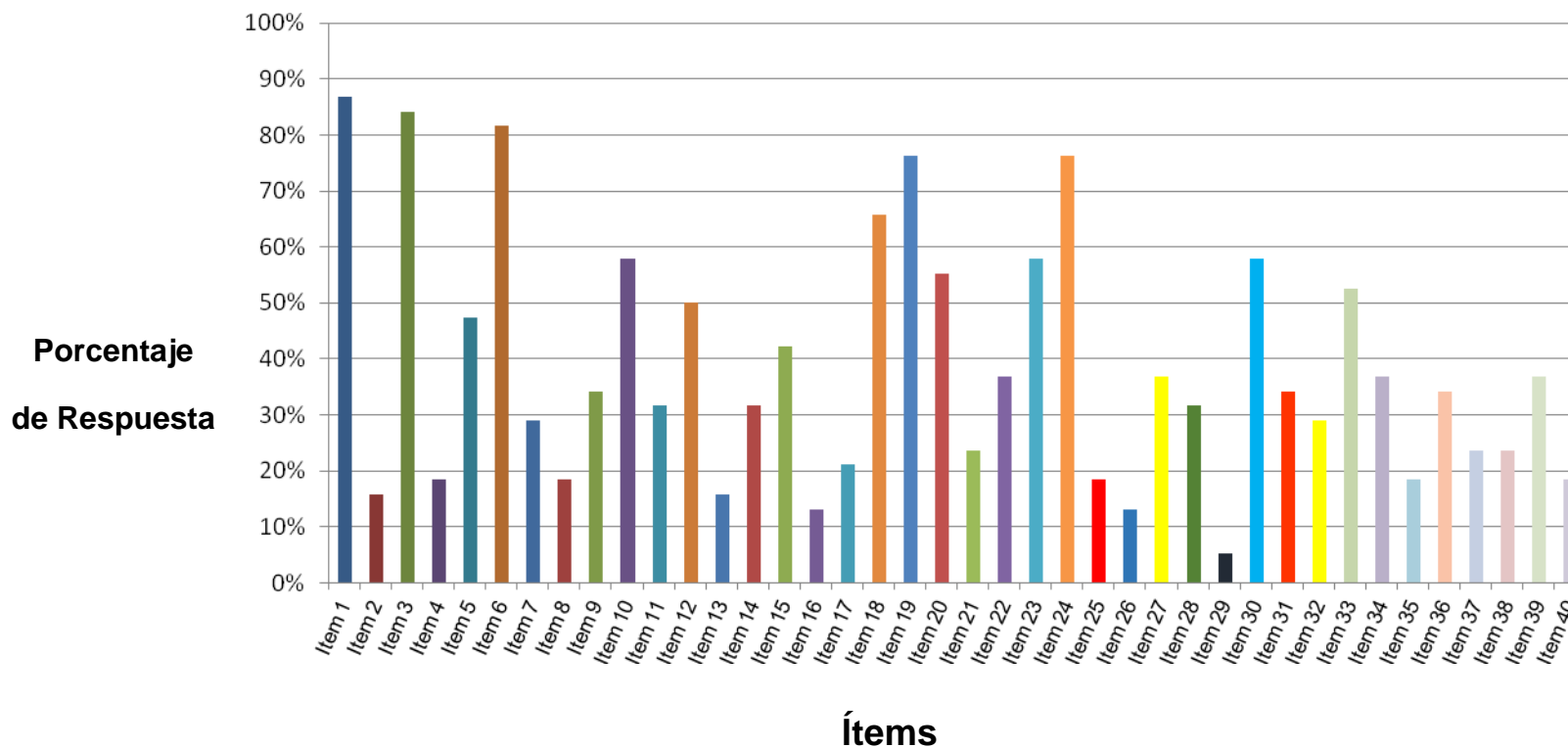


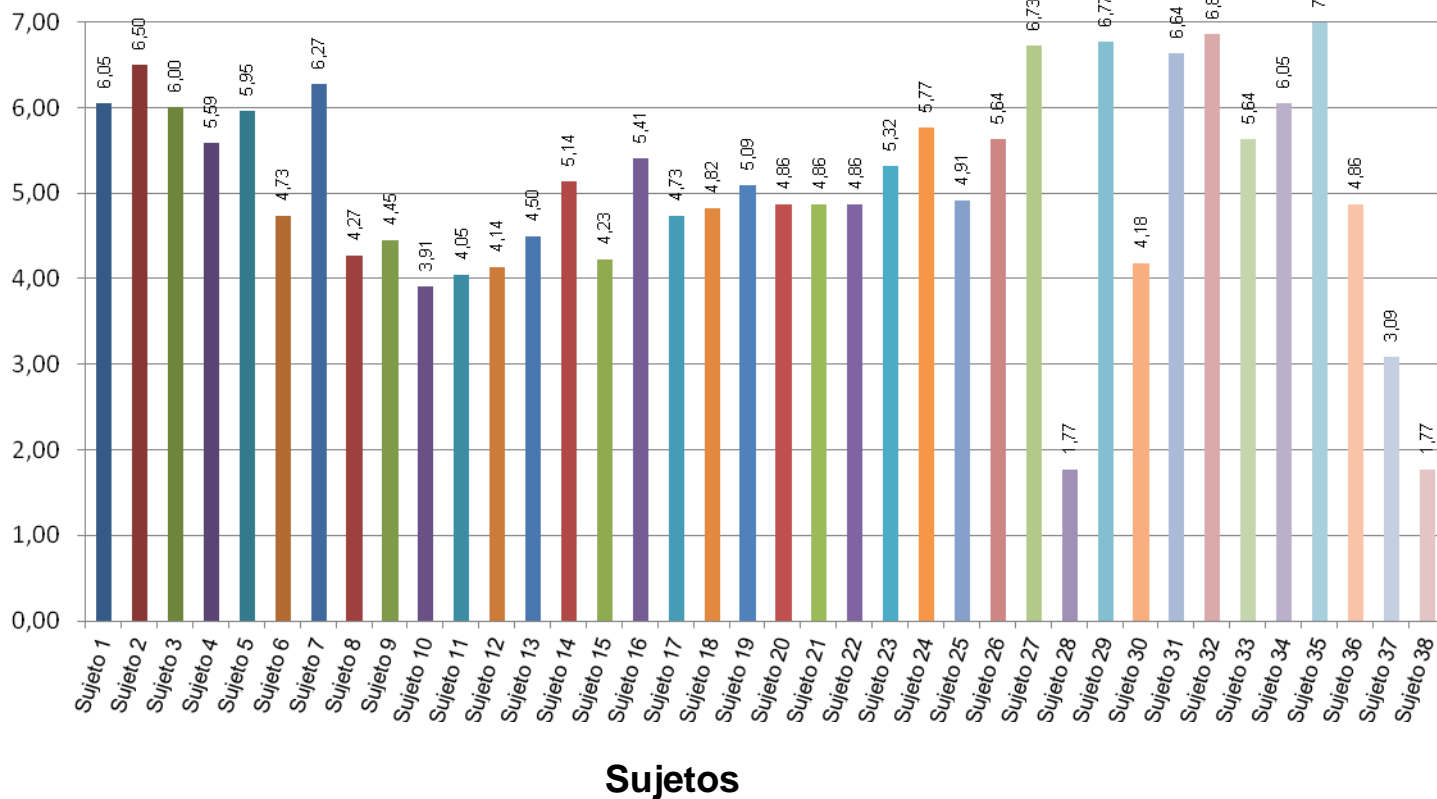
Gráfico 1. Frecuencia de Respuesta de los ítems de la Escala Tipo Thurstone.

6.1.2 Resultados de la aplicación de la escala Tipo Osgood de actitudes hacia la jubilación para la muestra total.

En la tabla N° 2 y el Gráfico N° 2 podemos observar los resultados en la muestra total para la escala tipo Osgood de actitudes hacia la jubilación; la cual presenta un continuo de valores que van del 1 al 7, donde 1 significa una actitud muy desfavorable, 2 una actitud bastante desfavorable, 3 una actitud levemente desfavorable, 4 una actitud neutra, 5 una actitud levemente favorable, 6 una actitud bastante favorable y 7 una actitud muy favorable, se realizó el análisis de las Medias o Promedios obtenidos por cada sujeto a lo largo de la escala.

Estos datos arrojaron lo siguiente: el promedio o las medias obtenidas por cada sujeto se ubicaron en un 90% en el continuo neutro/favorable y solo un 10% en el continuo neutro/desfavorable, evidenciando así las actitudes favorables de los docentes hacia la jubilación, distribuyéndose el 90% de la siguiente manera; un 23,52% con actitudes bastante favorables hacia la jubilación, un 26,47% con actitudes levemente favorables, un 44,11% con actitudes neutras con respecto a la jubilación. Los resultados obtenidos en la desviación típica evidencian la homogeneidad en las respuestas de los docentes a la escala, lo que también se evidencia en la varianza registrada, así que podemos inferir que la muestra es representativa de la población, por lo cual se ajusta a una distribución teórica de la variable.

Medias de la Actitud Escala de Osgood



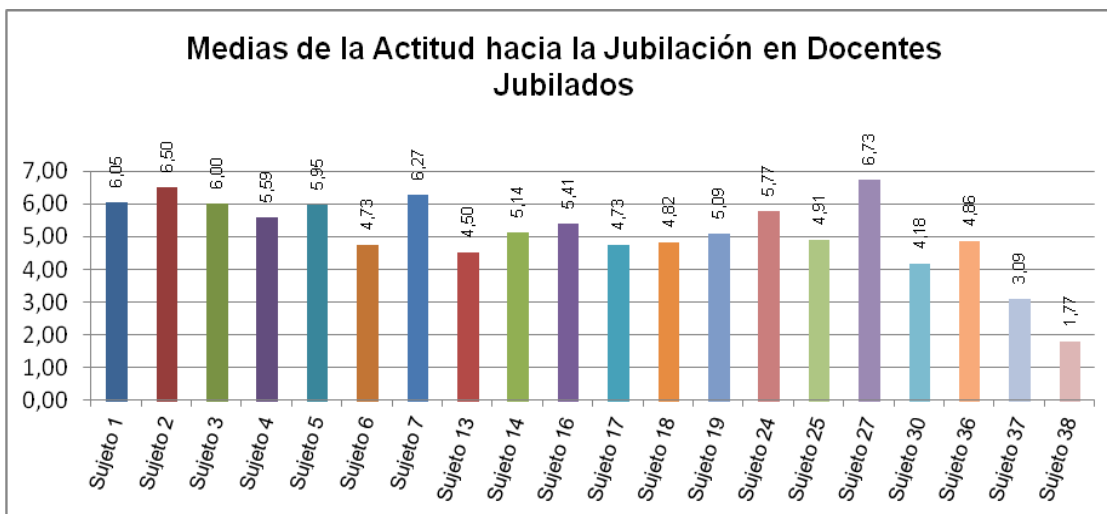
6.2 Actitudes hacia la jubilación en docentes jubilados y próximos a jubilarse.

6.2.1 Actitudes hacia la jubilación en docentes jubilados

De la tabla N° 3 y el gráfico N° 3 se desprende que luego de aplicar la escala tipo Osgood de actitudes hacia la jubilación en docentes jubilados; los datos arrojaron lo siguiente: el promedio o las medias obtenidas por cada sujeto se ubicaron en un 90% en el continuo neutro/favorable y solo un 10% en el continuo neutro/desfavorable, evidenciando así las actitudes favorables de los docentes hacia la jubilación, distribuyéndose el 90% de la siguiente manera; un 30% con actitudes bastante favorables hacia la jubilación, un 25% con actitudes levemente favorables, un 35% con actitudes neutras con respecto a la jubilación. El promedio o la media de los valores del grupo de jubilados se ubicó en 5,10 lo que significa que en términos grupales los jubilados tiene actitudes levemente favorables hacia la jubilación. Los resultados obtenidos en la desviación típica 1,68 evidencian la homogeneidad en las respuestas de los docentes a la escala, lo que también se evidencia en la varianza registrada 2,81, así que podemos inferir que la muestra es representativa de la población, por lo cual se ajusta a una distribución teórica de la variable.

	N	Media	Desv. típ.	Varianza
Promedio	20	5,10	1,68	2,81
N válido (según lista)	20			

Gráfico 3: Actitudes hacia la jubilación en Docentes Jubilados

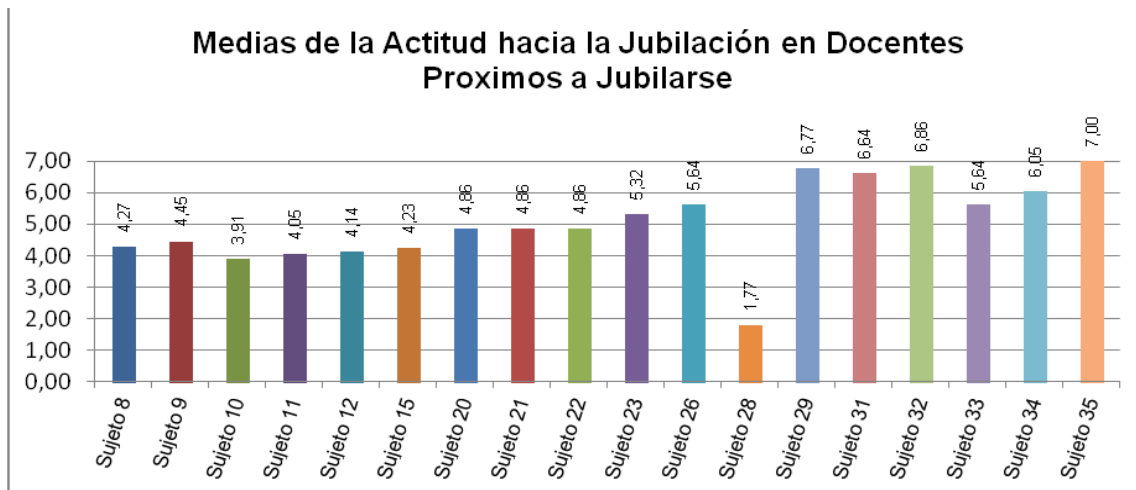


6.2.2 Actitudes hacia la jubilación en docentes próximos a jubilarse.

En la tabla N° 4 y Gráfico N°4 el grupo de docentes próximos a jubilarse revelaron lo siguiente: el promedio o las medias obtenidas por cada sujeto se ubicaron en un 88,89% en el continuo neutro/favorable y solo un 11,11% en el continuo neutro/desfavorable, evidenciando así las actitudes favorables de los docentes de este grupo hacia la jubilación, distribuyéndose el 88,89% de la siguiente manera; el 5,56% con actitudes muy favorables hacia la jubilación un 22,22% con actitudes bastante favorables hacia la jubilación, un 16,67% con actitudes levemente favorables, un 44,44% con actitudes neutras con respecto a la jubilación. El promedio o la media de los valores del grupo de jubilados se ubicó en 5,07 lo que significa que en términos grupales los próximos a jubilarse tienen actitudes levemente favorables hacia la jubilación. Los resultados obtenidos en la desviación típica 1,57 evidencian la homogeneidad en las respuestas de los docentes a la escala, lo que también se evidencia en la varianza registrada 2,46, así que podemos inferir que la muestra es representativa de la población, por lo cual se ajusta a una distribución teórica de la variable.

	N	Media	Desv. típ.	Varianza
Promedio	18	5,07	1,57	2,46
N válido (según lista)	18			

Grafico N 4: Actitudes hacia la jubilación en Docentes Jubilados



6.3 influencia de variables socio-demográficas sobre las actitudes hacia la jubilación en docentes jubilados y próximos a jubilarse.

Luego de apreciar la tabla anterior y analizar los resultados obtenidos de la aplicación del Instrumento Socio-demográfico para Docentes, procedemos a analizar cada una de las variables y su influencia en las actitudes hacia jubilación. Se empleo la prueba no paramétrica de U de Mann Whitney para analizar la relación entre las variables sociodemográficas y las actitudes hacia la jubilación, por ser una prueba no paramétrica que no requiere el supuesto de la distribución normal de los datos y de la homogeneidad de sus variancias, como ocurre con el análisis de variancia (Cortada de Kohan, 1994). En los casos en que no fue posible calcular U de Mann Whitney porque las frecuencias teóricas o esperadas eran menores que 5, se realizó la interpretación de la asociación entre las variables a partir de las diferencias entre los porcentajes y se elaboraron tablas de

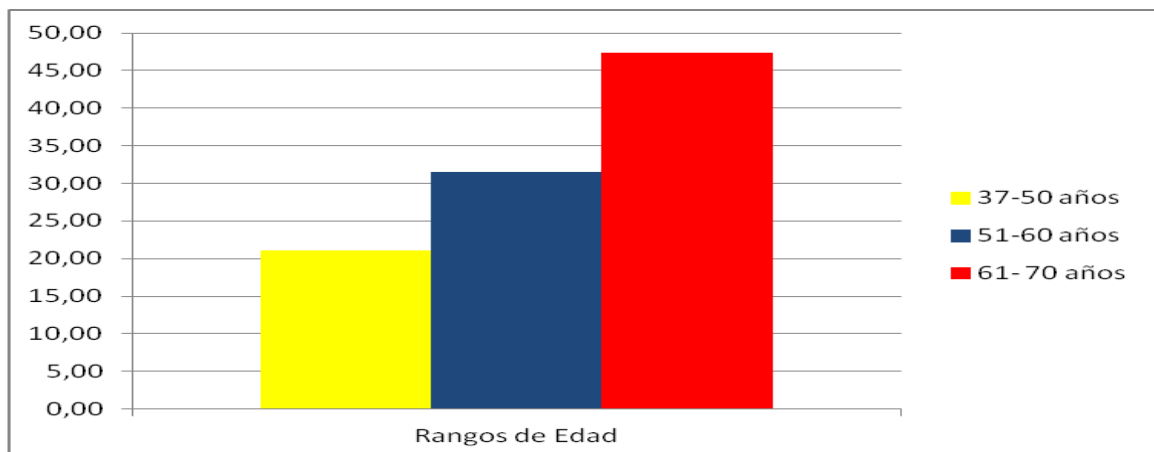
distribución de frecuencias y gráficos. A continuación se analizan las variables sociodemográficas.

Actitudes hacia la Jubilación según la Edad

En la tabla N° 5 y Gráfico N° 5 se observa como era de esperar, a medida que aumenta la edad, las actitudes son más favorables hacia la jubilación, tanto en la muestra de próximos a jubilarse como en el grupo jubilado. Si bien las personas de 55 años o más desean tener una vejez activa, también desean liberarse de un trabajo reglamentado con exigencias de cumplimiento de largas jornadas laborales para poder dedicarse a actividades más libres y adecuadas a sus posibilidades. En términos de porcentajes un 21% de la muestra se ubicó en el rango que va desde los 37 a los 50 años de edad, mientras que el 30% ubicó en el rango que va desde los 51 hasta los 60 años, y el 48% restante en el continuo que va desde los 61 a los 70 años.

Rangos de Edad	Frecuencias	Porcentaje
37-50 años	8	21,05
51-60 años	12	31,58
61- 70 años	18	47,37

Grafico 5: Distribución de la muestra según Edad



Actitudes hacia la Jubilación según el Sexo

La muestra estuvo conformada en un 65,78% por mujeres y un 34,22% por hombres; lo que refleja la mayor cantidad de población femenina en la profesión docente. En la comparación según el sexo se observa que los hombres tienen actitudes más favorables que las mujeres en la muestra de prejubilados. Una posible explicación de esta diferencia podría ser que a pesar de la incorporación de la mujer al mercado laboral, la mayoría de los hombres continúa sintiendo que deben ser ellos los proveedores más importantes del sustento del hogar. Si bien existe una cantidad considerable de mujeres que se hallan profundamente vinculadas con su trabajo, ya sea por necesidad económica o por vocación, en general, el hombre sufre con la jubilación la pérdida de un rol fundamental, mientras que la mujer mantiene el rol de cuidado y atención del hogar. A pesar de esta apreciación como podemos observar en las tablas N° 5 y Gráfico N° 6 tanto para los jubilados (sig. 0,718>0,05) como para los próximos a jubilarse hubo correlación negativa del género con las actitudes hacia la jubilación obteniendo un nivel de significancia de (sig. 0,536>0,05).

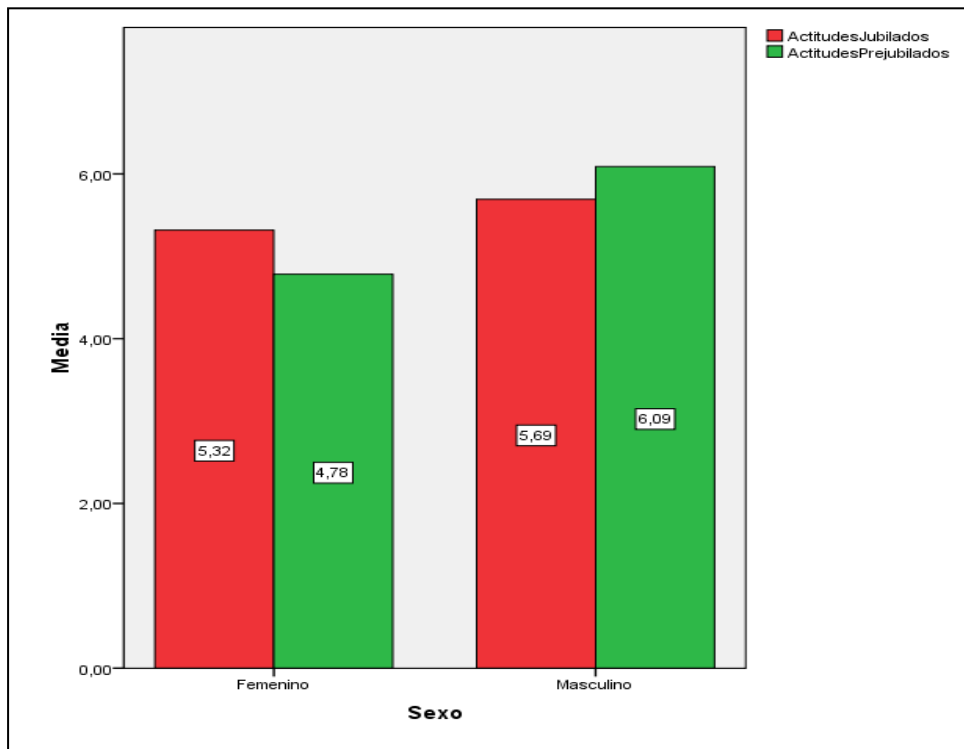
Tabla N° 6. Promedio de Actitudes hacia la jubilación según el Sexo

Estadísticos de contraste	Actitudes Jubilados	Actitudes Prejubilados
U de Mann-Whitnev	37,000	31,500
W de Wilcoxon	58,000	97,500
Z	-,413	-,636
Sig. asintót. (bilateral)	,680	,525
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	,718 ^a	,536 ^a

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Sexo

Grafico 6: Promedio de Actitudes hacia la jubilación según el Sexo



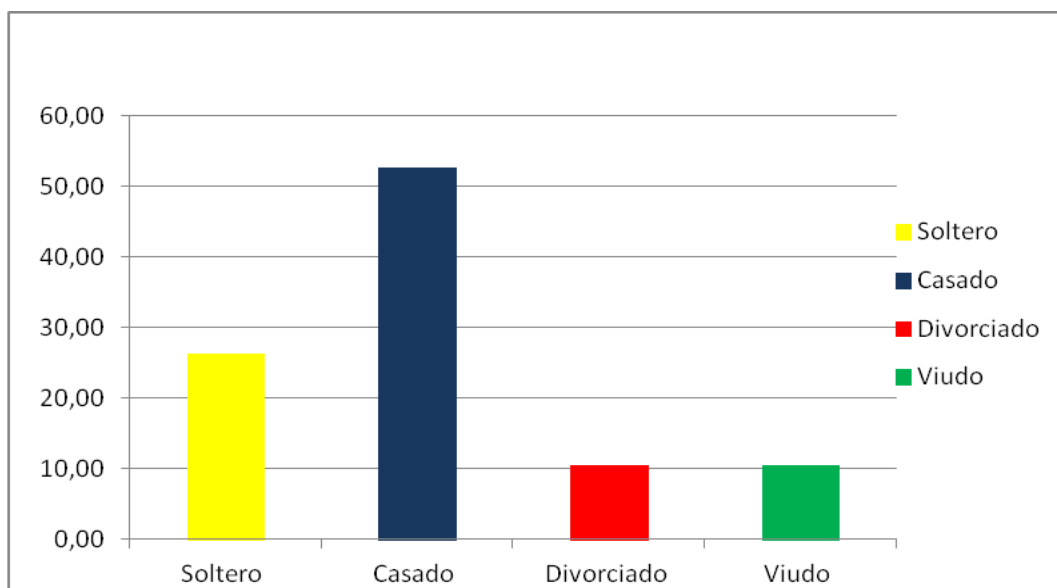
Actitudes hacia la Jubilación según el Estado Civil

Con respecto al estado civil, la Tabla N° 7 y el Gráfico N° 7 nos expresan que de la muestra total el 26,32% correspondió a personas que reportaron estado civil soltero/a, el 10,53% manifestó haberse divorciado, otro 10,53% reportó haber quedado viudo y un 52,63% manifestó estar casado, se observaron ciertas tendencias: las personas casadas poseen actitudes más favorables hacia la jubilación que las solteras, viudas, o divorciadas. Esto puede deberse a que las personas casadas teniendo a la pareja siente un apoyo emocional, psicológico y económico, lo que contribuye a que sus actitudes hacia la jubilación sean más favorables.

Tabla N° 7: Distribución de frecuencias según el Estado Civil

Estado Civil	Frecuencias	Porcentaje
Soltero	10	26,32
Casado	20	52,63
Divorciado	18	47,37
Viudo	19	50,00

Grafico N° 7: Distribución de la muestra según el Estado Civil



Actitudes hacia la Jubilación según el Nivel de Instrucción.

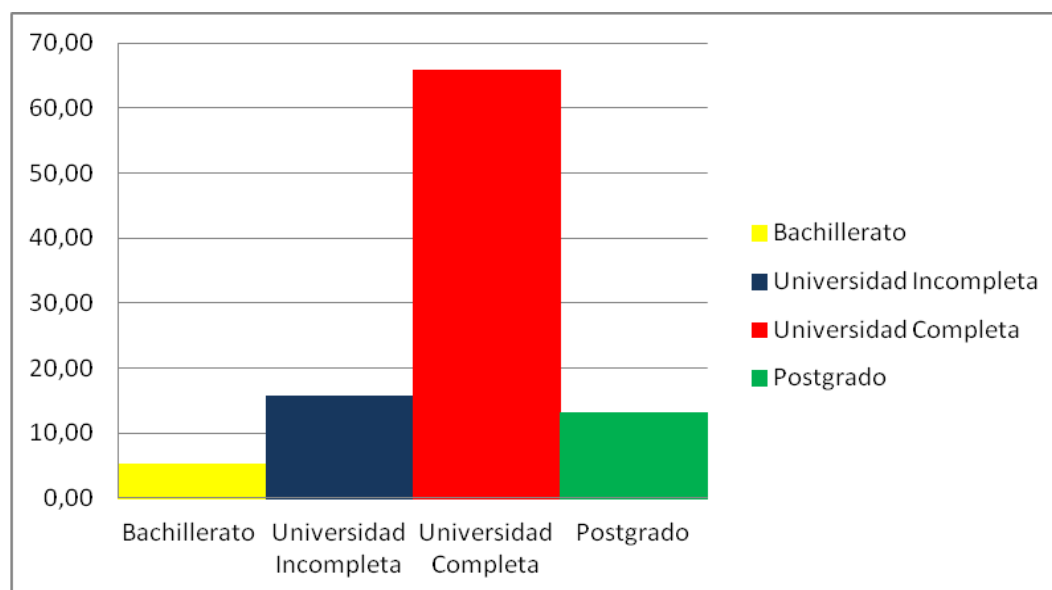
En la tabla N° 8 y el gráfico N° 8 en general se puede observar que la muestra posee buenos niveles de formación, nótese que de los 38 sujetos 2 docentes manifestaron poseer bachillerato completo lo que representa un 5,26%, por otra parte 6 docentes señalaron que habían iniciado la universidad pero no habían podido culminarla esto representa un 15,79% de la muestra, mientras que 25 sujetos poseen un nivel universitario completo; representando un 65,79% de la muestra, por ultimo 5 docentes señalaron que habían realizado postgrado siendo esto el 13,16% de la muestra. La tendencia en esta variable es que a mayor nivel académico o educativo el personal docente refleja actitudes más favorables hacia

la jubilación, esto se debe seguramente a que mientras la persona tenga más formación tendrá más herramientas cognitivas para afrontar la nueva situación de jubilado.

Tabla N° 8: Distribución de frecuencias según el Nivel de Instrucción

Nivel Educativo	Frecuencias	Porcentaje
Básica	0	0,00
Bachillerato	2	5,26
Universidad Incompleta	6	15,79
Universidad Completa	25	65,79
Postgrado	5	13,16
Doctorado	0	0,00

Gráfico N° 8: Distribución de frecuencias según el Nivel de Instrucción



Actitudes hacia la Jubilación según el Apoyo Social

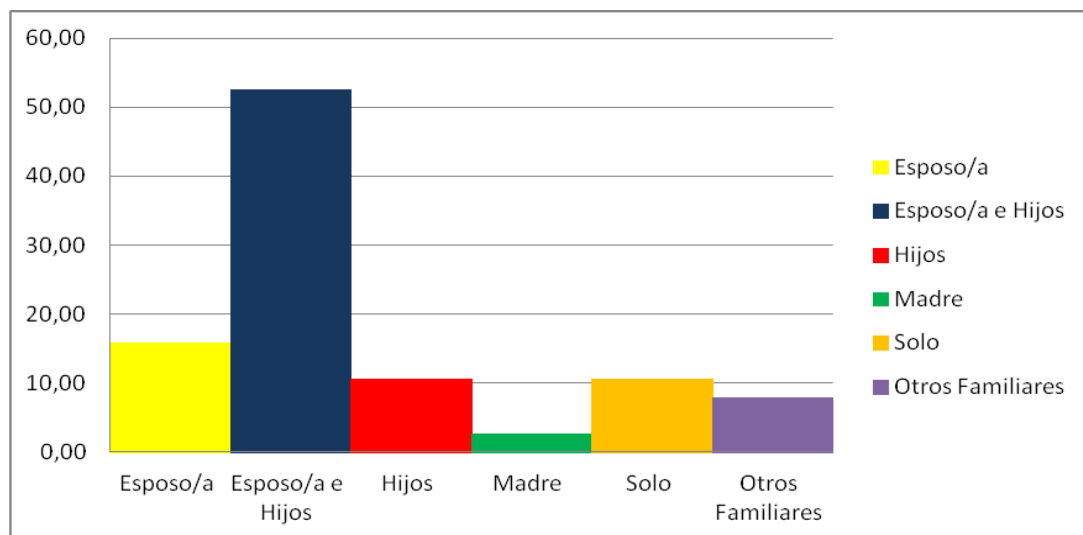
Resulta interesante los resultados que nos muestran la tabla N° 9 y el Gráfico N° 9 en esta variable, por cuanto el 100% de los docentes jubilados manifestó haber contado con apoyo de algún familiar en el proceso de jubilación, en general los docentes reportaron que su núcleo familiar estaba constituido de la

siguiente manera: el 15,79% vivía con su esposo/a, el 52,63% viven con esposo/a e hijos/as, un 10,53% vive solo con los hijos, 1 persona reportó vivir con su madre representando un 2,63%, 4 personas dijeron vivir solos significando un 10,53% y un 7,89% mencionó que vivían con otros familiares. Observando estos porcentajes y analizando que el grupo en general tiene actitudes favorables hacia la jubilación se puede inferir que es de vital importancia el apoyo social percibido en las actitudes favorables hacia la jubilación, mientras más acompañado por su núcleo familiar se encuentre el jubilado o próximo a jubilarse mejor será la adaptación a este proceso.

Tabla N°9: Distribución de frecuencias según el Apoyo Social

Núcleo Familiar	Frecuencias	Porcentaje
Esposo/a	6	15,79
Esposo/a e Hijos	20	52,63
Hijos	4	10,53
Madre	1	2,63
Solo	4	10,53
Otros Familiares	3	7,89

Grafico N° 9: Distribución de frecuencias según el Apoyo Social



Actitudes hacia la Jubilación vs Sector Laboral

La muestra general estuvo bien distribuida en los tres reglones aquí expuestos, del total de la muestra podemos observar en la tabla N° 10 y el gráfico N° 10 un 26,32% laboran en la educación pública actualmente, mientras que el 52,63% trabaja en la educación privada, mientras que un 21,05% trabaja en ambos tipos de educación compartiendo el tiempo y la jornada laboral. Es importante acotar que la mayor parte de los docentes que trabajan en el sector privado corresponden al grupo de jubilados y el grupo que trabaja en el sector público corresponde a los prejubilados, de esto se deriva que tienen actitudes más favorables hacia la jubilación aquellas personas jubiladas que trabajan en el sector privado. Como puede observarse en las tablas anteriores no existieron diferencias estadísticamente significativas entre el sector laboral y las actitudes hacia la jubilación ni en el grupo de jubilado ni en el próximo a jubilarse, lo que significa que el trabajar en el sector privado o el público no afecta significativamente las actitudes hacia la jubilación.

Tabla N° 10. Promedio de Actitudes hacia la jubilación según el Sexo

Estadísticos de contraste.	Actitudes Jubilados	Actitudes Prejubilados
U de Mann-Whitnev	36.000	14,500
W de Wilcoxon	156,000	42,500
Z	-,131	-,930
Sig. asintót. (bilateral)	,896	,352
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	,933 ^a	,366a

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: Sector Laboral

Tabla N°10: Distribución de frecuencias según el Sector Laboral

Sector Laboral	Frecuencias	Porcentaje
Público	10	26,32
Privado	20	52,63
Ambos	8	21,05

Gráfico N° 10: Promedio de actitudes hacia la Jubilación Según el Sector Laboral

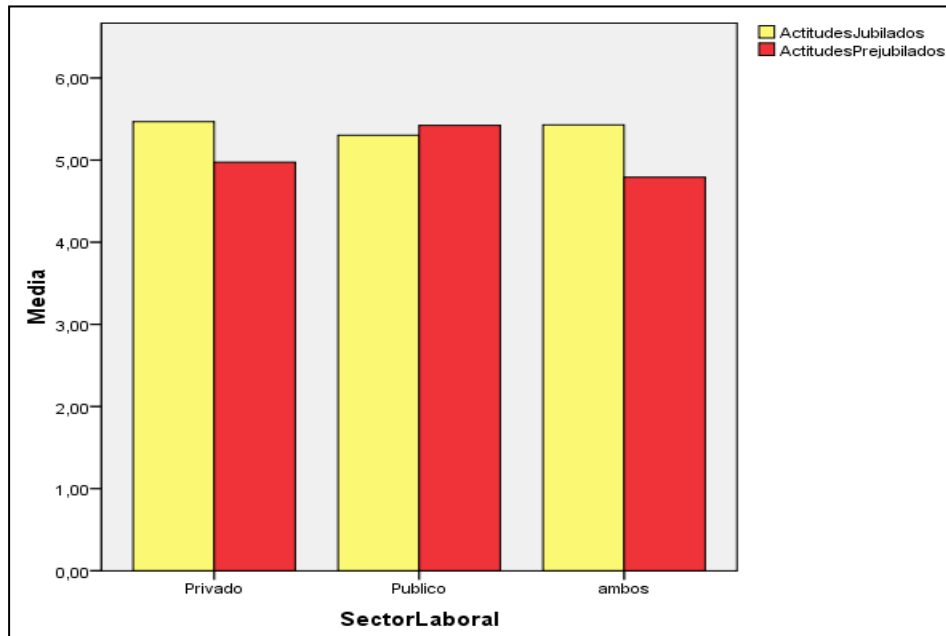
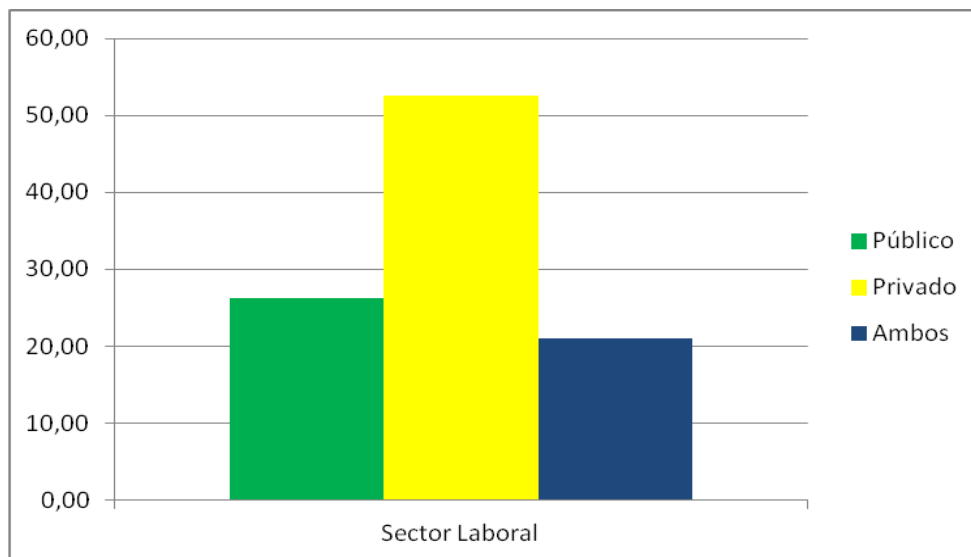


Gráfico N° 10: Distribución de frecuencias según el Sector Laboral



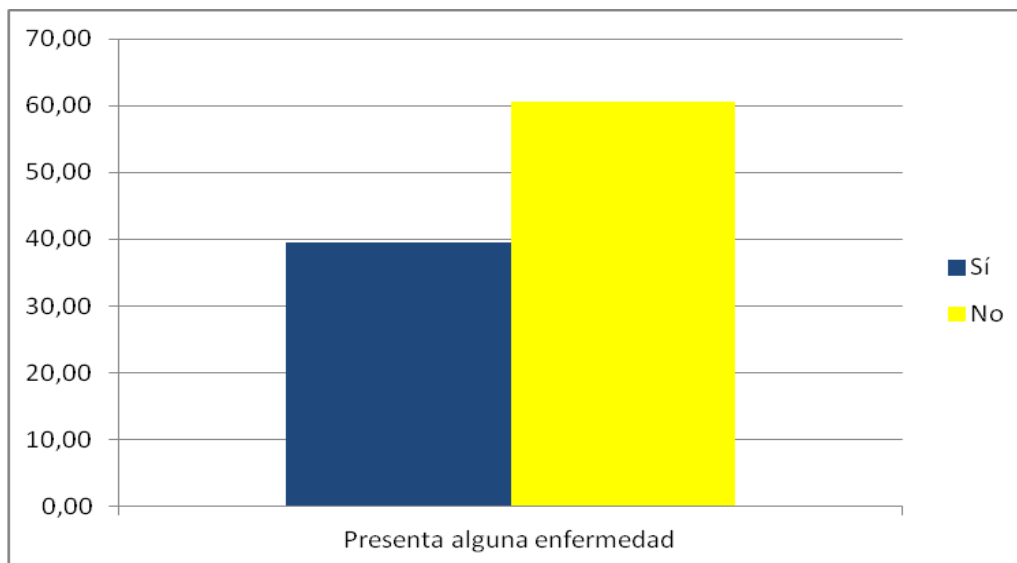
Actitudes hacia la Jubilación según el Autoreporte del Estado de Salud

Con relación al estado de salud en la tabla n° 11 y el Gráfico n° 11 un 39,47% reportó presentar algún problema de salud, mientras que el 60,53% de la muestra no reportó enfermedades. Entre las enfermedades del grupo que respondió afirmativamente se encuentran: diabetes, dolores de espalda, problemas de la cervical, derivados de la menopausia, problemas de tensión arterial, artrosis, asma, este grupo estuvo conformado en su mayor parte por personas jubiladas, no obstante a pesar de su enfermedad reportaron actitudes favorables hacia la jubilación lo que probablemente signifique que dichas enfermedades no están asociadas necesariamente a la jubilación sino que pueden ser producto de los estilos de vida, rutinas de trabajo, y actividades previas a la misma.

Tabla N°11: Distribución de frecuencias según el Autoreporte de Estado de Salud

Presenta alguna enfermedad	Frecuencias	Porcentaje
Sí	15	39,47
No	23	60,53

Gráfico N° 11: Distribución de frecuencias según el Estado de Salud



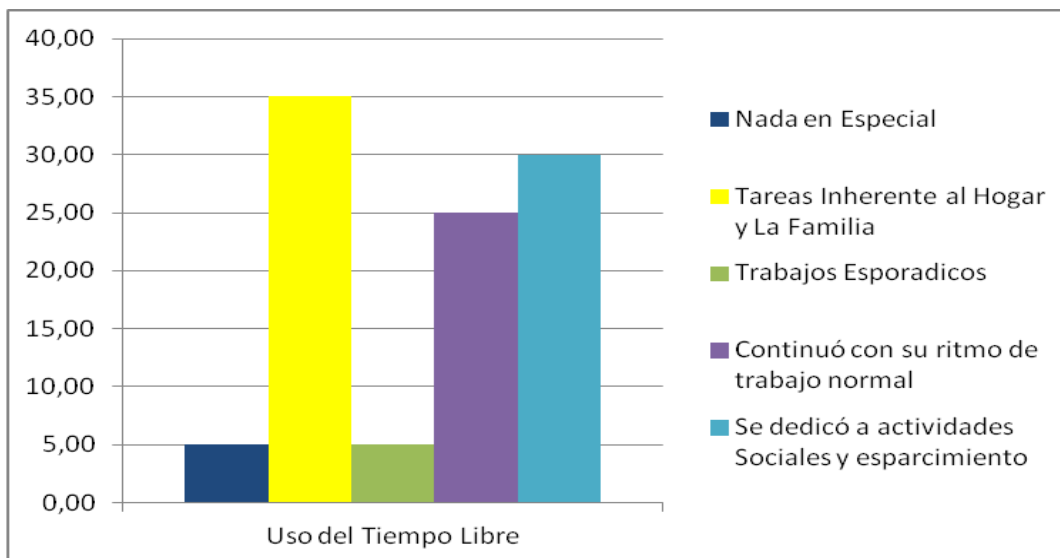
Actitudes hacia la Jubilación según Uso del tiempo libre

Cuando se preguntó a los docentes a través del cuestionario de información sociodemográfica como empleaban su tiempo libre y como les gustaría emplearlo encontramos respuestas interesantes, en la tabla N° 12 y Gráfico N° 12 por ejemplo entre lo que más empleaban su tiempo libre, señalaron Lectura, Pasear, Ver TV, Cine, Familiares y Amigos, Oficios del Hogar, Compras de la semana, Oír Música, Deportes o Ejercicios, la playa, Otro Trabajo, No tengo tiempo libre, Negocio Propio. Por otra parte entre lo que le gustaría hacer Igual que ahora, Viajando, Pasear, Practicar Deporte, Descansando, desarrollar negocio propio, Cuidar los Nietos, actividades ajenas a la profesión. Por otra parte cuando se le pregunto a los jubilados que hacía al poco tiempo de jubilarse reportaron las siguientes actividades: un 5% dijo nada en especial, el 35% de la muestra de jubilados reportó tareas inherentes al hogar y la familia, un 5% trabajos esporádicos, el 25% continuo con su ritmo de trabajo normal, y un 30% se dedicó a actividades sociales, viaje y esparcimiento. Es importante mencionar que gran parte de la muestra su tiempo libre no está empleado como les gustaría. Las personas mayores ocupan su tiempo libre en forma prioritaria mirando televisión o escuchando radio probablemente porque ambos entretenimientos resultan económicos, cómodos y de fácil acceso. En nuestra sociedad, la mayoría de las personas mayores ocupan su tiempo libre con actividades relacionadas con el hogar y la familia.

Tabla N° 12: Distribución de frecuencias según el Uso del Tiempo Libre

Uso del Tiempo Libre	Frecuencias	Porcentaje
Nada en Especial	1	5,00
Tareas Inherente al Hogar y La Familia	7	35,00
Trabajos Esporádicos	1	5,00
Continuó con su ritmo de trabajo normal	5	25,00
Se dedicó a actividades Sociales y esparcimiento	6	30,00

Gráfico N° 12: Distribución de frecuencias según el Uso del Tiempo Libre



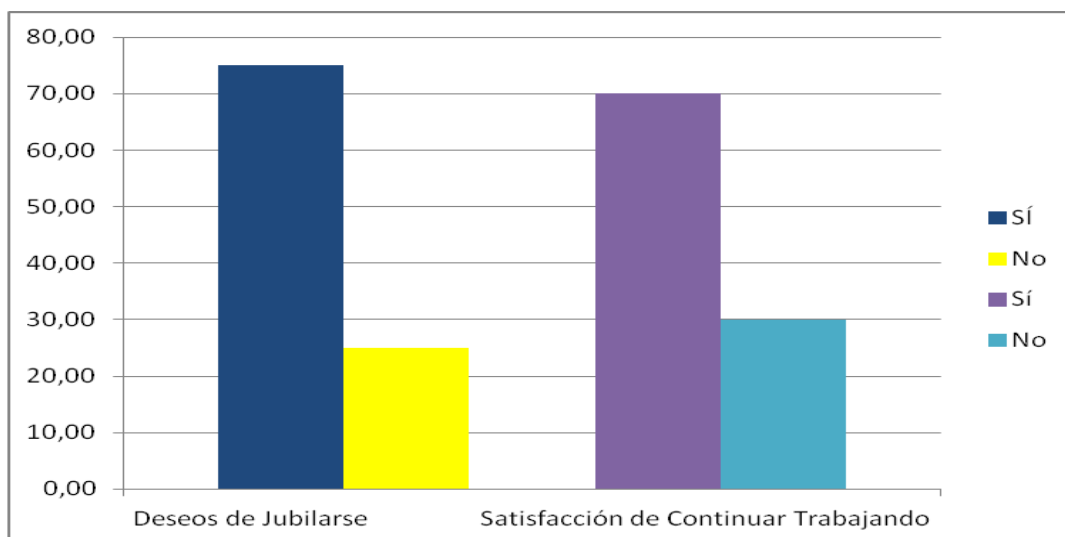
Actitudes hacia la Jubilación según la Satisfacción laboral.

En lo que respecta a esta variable se puede decir que en lo que respecta a los jubilados un 75% de la muestra manifestó haber deseado jubilarse mientras que un 25% reportó que no. Asimismo esta muestra de jubilados expreso en un 70% que le ha gustado continuar laborando después de la jubilación. Mientras que los próximos a jubilarse manifestaron en un 66,67% le gustaría continuar laborando luego de jubilarse y un 33,33 por ciento no le gustaría.

Tabla N°13: Distribución de frecuencias según la Satisfacción Laboral en Jubilados

Deseos de Jubilarse-Satisfacción de Continuar Trabajando	Frecuencias	Porcentaje
Sí	15	75,00
No	5	25,00
Sí	14	70,00
No	6	30,00

Gráfico 13: Distribución de frecuencias según la Satisfacción Laboral

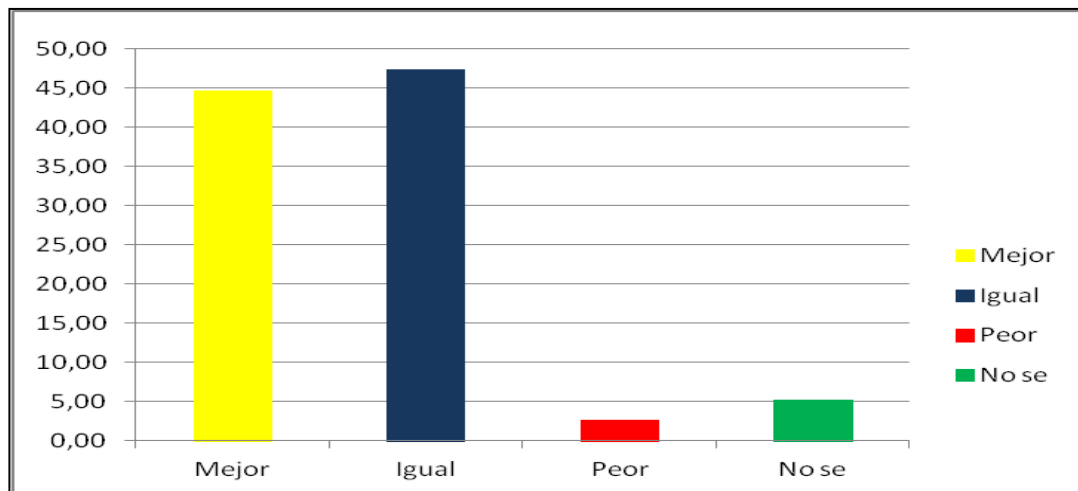


Actitudes hacia la Jubilación según la Autoevaluación

En la tabla N° 14 y el gráfico N° 14 se puede observar que el 44,74% del total de la muestra respondió que se desempeñaba mejor en las actividades que realizaba, con relación a otras personas de su mismo sexo y edad. El 47,37% respondió que se desempeñaba igual y el 2,63% restante, que se desempeñaba peor, un 5,26% no supo cómo se desempeña. Tanto en los prejubilados como los jubilados se observa que existe la siguiente tendencia: a mayor autoevaluación, las actitudes hacia la jubilación son más favorables, mientras que a menor autoevaluación, las actitudes son más desfavorables.

Tabla N° 14: Actitudes Hacia la jubilación según la Autoevaluación.		
Autoevaluación	Frecuencias	Porcentaje
Mejor	17	44,74
Igual	18	47,37
Peor	1	2,63
No se	2	5,26

Gráfico N° 14: Distribución de frecuencias según la Autoevaluación



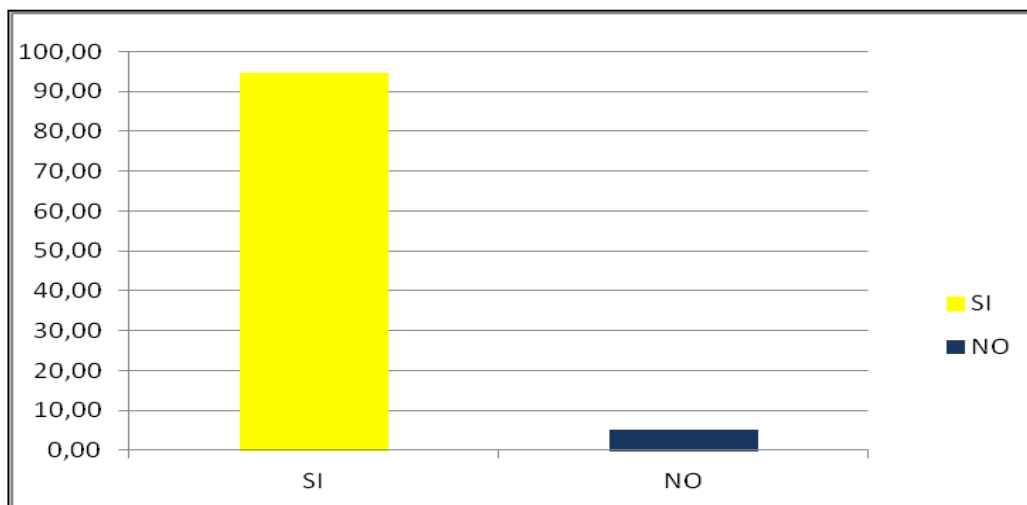
Actitudes hacia la Jubilación según Proyectos para el futuro

En la tabla N° 15 y se puede observar que; la existencia de proyectos para el futuro incide en la favorabilidad de las actitudes hacia la jubilación. Se puede observar a partir del gráfico N° 15 que el 94,74% de la muestra tiene proyectos para el futuro, mientras que solo un 5,26% no tiene ningún proyecto a futuro. Esto repercute positivamente en las actitudes hacia la jubilación por cuanto genera expectativas en los sujetos que esperan llegar rápidamente a esa etapa, por lo cual tienen actitudes favorables hacia la jubilación.

Tabla N° 15: Actitudes Hacia la jubilación según los Proyectos a Futuro

Proyectos para el Futuro	Frecuencias	Porcentaje
SI	36	94,74
NO	2	5,26

Gráfico N° 15: Distribución de frecuencias según los Proyectos a Futuro



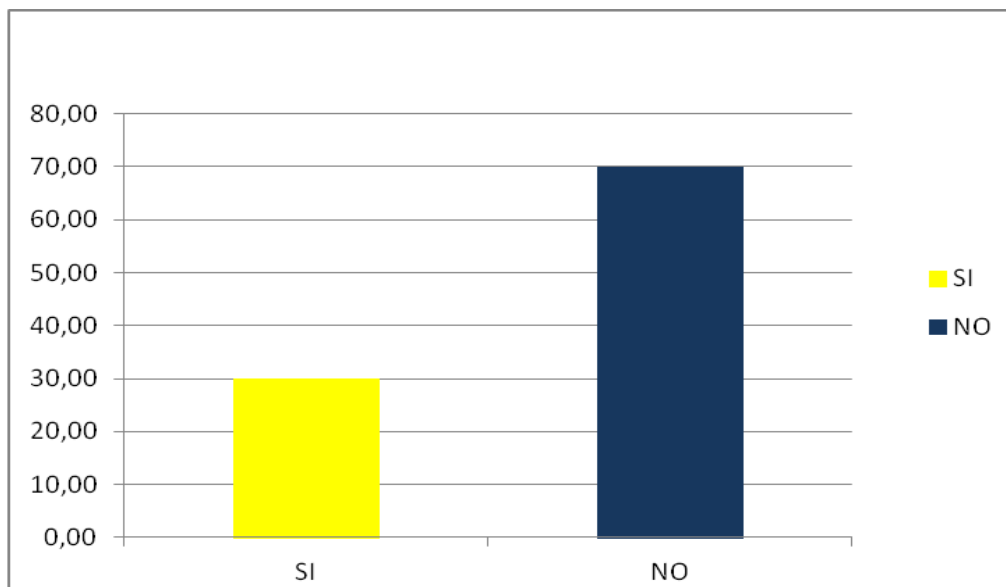
Actitudes hacia la Jubilación según Conformidad con el monto de la jubilación

En la tabla N° 16 podemos deducir que del total de la muestra de jubilados, 20 sujetos, el 70%, no está conforme con el monto de la jubilación, y el otro 30% si está de acuerdo. Observando el gráfico N° 16 podemos inferir que el grado de conformidad con el monto de la jubilación determina las actitudes favorables hacia la misma, sin embargo aunque en esta muestra los docentes manifestaron inconformidad, no incidió para que las actitudes hacia la jubilación fuesen desfavorables.

Tabla N° 16: Actitudes Hacia la jubilación según Conformidad con el monto de Jubilación

Conformidad con el Monto de Jubilación	Frecuencias	Porcentaje
NO	14	70,00
SI	6	30,00

Gráfico N° 16: Distribución de frecuencias según Conformidad con el monto de la jubilación



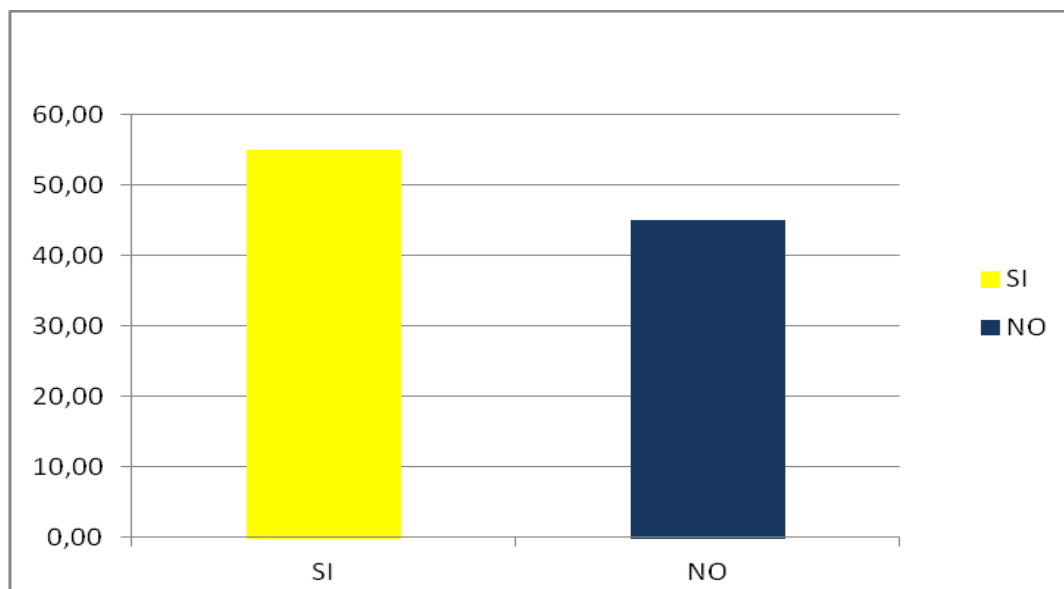
Actitudes hacia la Jubilación según otros Ingresos Económicos.

A partir de la tabla N° 17 se observa que en la muestra de prejubilados, el 45% expresó no contar con otros ingresos además de su monto jubilatorio para el momento del cese laboral y el 55% de los jubilados expresó contar con otros ingresos. Dentro de este último grupo, sólo el 47% afirmó que eran ingresos propios, mientras que para el 53% restante esos otros ingresos provenían de la ayuda de familiares, principalmente de los hijos. De la gráfica N° 17 podemos deducir que a mayor disponibilidad de otros ingresos, se encontraron actitudes más favorables hacia la jubilación en ambos grupos.

Tabla N° 17: Actitudes Hacia la jubilación según Ingresos Económicos

Ingresos Económicos	Frecuencias	Porcentaje
SI	11	55,00
NO	9	45,00

Gráfico N° 17: Distribución de frecuencias según Ingresos Económicos



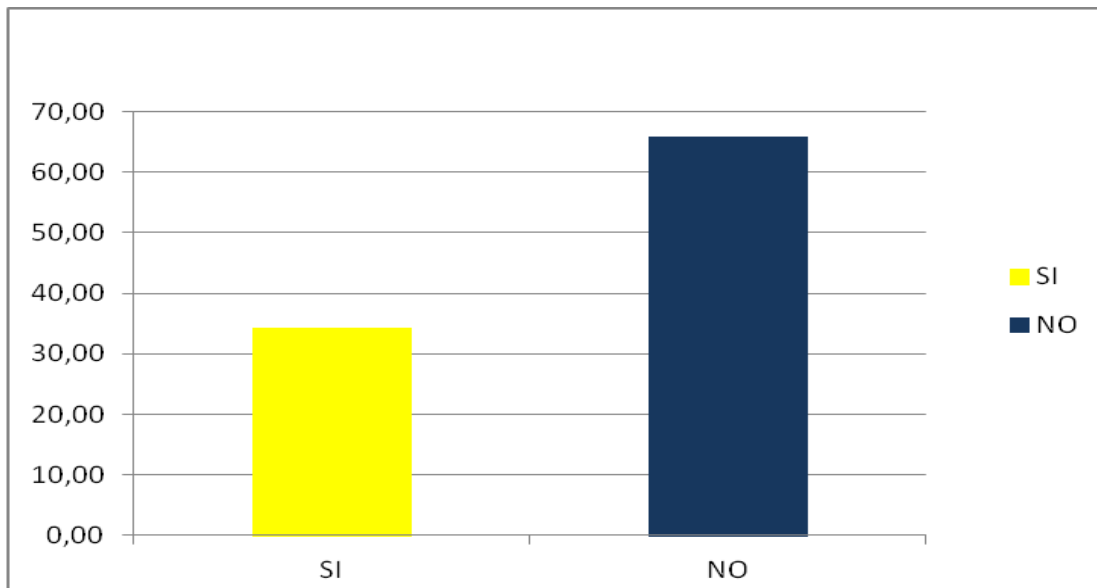
Actitudes hacia la Jubilación según Preparación para la Jubilación

En cuanto a la necesidad de programas de preparación para la jubilación los resultados mostrados en la tabla N° 18 son los siguientes, el 65,79% de la muestra general consideró que no es necesaria una preparación previa, mientras que el 34,21% piensa que si. Del gráfico N° 18 inferimos que las actitudes hacia la jubilación esta determinadas por la necesidad de una preparación previa. Los sujetos que están por jubilarse y tienen actitudes desfavorables hacia la jubilación expresaron la conveniencia de realizar una preparación previa (cursos preparatorios, terapias breves, psicológica, social, etc.), mientras que los que poseen actitudes favorables consideran que una preparación previa es innecesaria.

Tabla N° 18: Actitudes Hacia la jubilación según Preparación para la Jubilación

Preparación para la Jubilación	Frecuencias	Porcentaje
NO	25	65,79
SI	13	34,21

Gráfico N° 18: Distribución de frecuencias según Preparación para la Jubilación



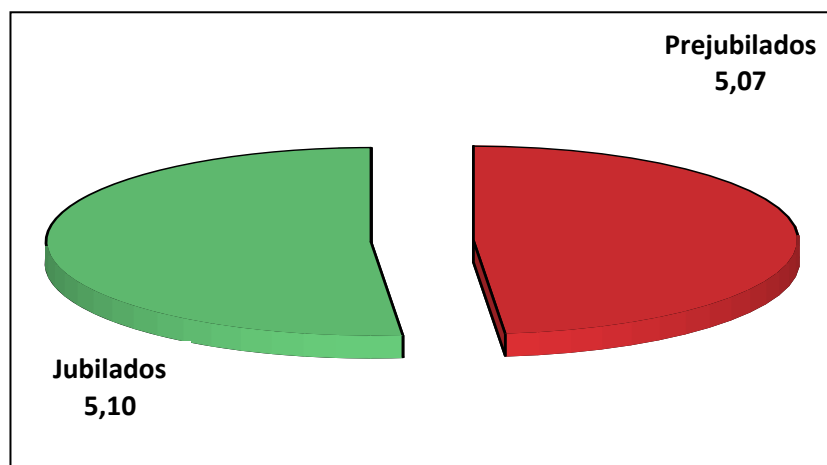
6.4 Comparar las actitudes hacia la jubilación en docentes jubilados y próximos a jubilarse.

El Gráfico nos muestra las puntuaciones promedios de la muestra tanto de jubilados como de prejubilados lo que nos muestra la homogeneidad entre las actitudes hacia la jubilación de los docentes jubilados como de los docentes en vías de jubilación, esto se demuestra en los valores observados en la desviación típica y confirmada a través del valor de la varianza. De esto se puede inferir que a pesar de ser muestras independientes pertenecen a la misma población, por lo que las opiniones expresadas acerca de la jubilación son similares ubicándolos con respecto a la escala en una actitud levemente favorable hacia la jubilación.

Tabla N° 19: Estadísticos descriptivos para la escala Osgood Jubilados y Prejubilados

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv típ.	Varianza
Actitudes Jubilados	20	1,77	6,73	5,1045	1,16954	1,368
Actitudes Prejubilados	18	1,77	7,00	5,0733	1,32753	1,762
N válido (según lista)	18					

Gráfico N° 19: Promedio de la puntuación obtenida en la escala de Osgood para docentes jubilados y próximos a jubilarse



La tabla N° 19 y Gráfica N° 19 nos muestra las puntuaciones promedios de la muestra tanto de jubilados como de prejubilados lo que nos muestra la homogeneidad entre las actitudes hacia la jubilación de los docentes jubilados como de los docentes en vías de jubilación, esto se demuestra en los valores observados en la desviación típica y confirmada a través del valor de la varianza. De esto se puede inferir que a pesar de ser muestras independientes pertenecen a la misma población, por lo que las opiniones expresadas acerca de la jubilación son similares ubicándolos con respecto a la escala en una actitud levemente favorable hacia la jubilación.

Para comparar las actitudes hacia jubilación de ambos grupos se empleo la prueba no paramétrica de wilcoxon, los resultados son los siguientes:

Estadístico de Contraste	
	Actitudes Prejubilados – Actitudes Jubilados
Z	-,762 ^a
Sig. asintót. (bilateral)	,446

a. Basado en los rangos positivos.

b. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

Tomando en cuenta los resultados obtenidos a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon, se obtuvo una $Z = -0,762$, con un nivel de significancia de 0,446, lo cual demuestra que no existen diferencia estadísticamente significativas entre las actitudes hacia la jubilación de los Docentes jubilados y los que están en vías de jubilación.

VII. DISCUSIÓN.

A partir del análisis de los resultados obtenidos podemos interpretar y analizar la variable en estudio y dar cumplimiento al objetivo de la presente investigación el cual estaba orientado a: Identificar las actitudes hacia la jubilación en una muestra de docentes jubilados y próximos a jubilarse de Educación Media y Diversificada.

La mayoría de los sujetos evaluados evidenciaron actitudes favorables hacia la jubilación, sin embargo expresaron o reflejaron a través de los instrumentos de medición determinadas actitudes desfavorables que guardan relación con los objetivos de esta investigación.

En cuanto a las actitudes hacia la jubilación en la muestra total podemos expresar que de acuerdo con la escala de Actitudes tipo Thurstone se puede apreciar que la mayor parte de los docentes, consideraron que la situación de jubilación es una etapa que permite compartir más tiempo con sus seres queridos, realizando diversas actividades; manteniendo las interacciones sociales y el tiempo disponible para la familia.

Luego de observar los resultados del Cuestionario de Información Sociodemográfico para Docentes jubilados y próximos a jubilarse, y correlacionar con las actitudes hacia la jubilación podemos apreciar lo siguiente:

Por un lado podemos apreciar cómo, a medida que aumenta la **edad**, las actitudes son más favorables hacia la jubilación, tanto para los prejubilados como para los jubilados, aunque la mayoría de la muestra desean tener una vejez activa, también desean liberarse de un trabajo reglamentado con exigencias de cumplimiento jornadas laborales para poder dedicarse a actividades más libres y adecuadas a sus posibilidades, esto se sustenta en lo que dice Lerh (1980) la angustia ante la jubilación tiende a elevarse al máximo cuando el sujeto se

aproxima a la edad reglamentaria, sobre todo en aquellos sujetos de alto nivel ocupacional, que alcanzan la más alta categoría laboral poco antes de jubilarse y que en consecuencia muestran mayor resistencia a renunciar a la posición que acaban de conseguir” (p. 228, 1980).

Por otra parte con respecto a la variable **sexo**, se puede apreciar que las mujeres poseen actitudes menos favorables hacia la jubilación que los hombres, esto corrobora lo postulado por Secombe y Lee (1986) los cuales sostienen que la menor satisfacción en el retiro por parte de las mujeres es debido a un menor nivel de ingresos económicos. Gratton y Haug (1983) sugieren 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. En Venezuela los hombres docentes se retiran pronto a partir de los 41 y 51 años para los 1980 y 1995, respectivamente. Las mujeres docentes inician su proceso de retiro a los 41 años de edad, con mayor rapidez que los docentes masculinos. El patrón arriba descrito refleja, por una parte, el actual régimen de jubilaciones, y por otra, la tendencia de la mujer a desvincularse más temprano a fin de dedicarle más tiempo a la dirección del hogar. (Juan Navarro, 2002).

En cuanto al **estado civil** se puede inferir que las personas casadas tienen actitudes más favorables con respecto a la jubilación que las solteras o viudas, esto guarda relación con el apoyo social percibido por cuanto como señala Mouser et al (1985) 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. Gran parte de la muestra se encuentra entre estado civil soltero y casado, avalando lo postulado por Madrid García y Garcés de los Fayos (2000); estar casado es un apoyo suficientemente importante para sobrellevar mejor el tránsito a la jubilación.

Con respecto al **Nivel de Instrucción** debemos mencionar que la mayoría de la población posee nivel académico universitario y/o postgrado, esto concuerda teóricamente con lo postulado por Beck, McPherson, Guppy y Newman (citados por Madrid García y Garcés de los Fayos Ruiz, 2000) quienes hallaron que aquellas personas jubiladas con mayores niveles de educación, más ingresos y con mayor posición profesional planifican mejor su retiro y son los que presentan mejores ajustes.

En relación a la variable **Apoyo Social**; la mayoría de la muestra tanto de jubilados como de próximos a jubilarse, manifestó contar con su núcleo familiar; entre ellos parejas e hijos, constituyendo la jubilación una oportunidad de compartir y realizar actividades nuevas con los mismos. En concordancia con lo anterior con respecto a la esta variable la mayoría de la población demostró tener actitudes favorables hacia la jubilación por cuanto se encuentran con su núcleo familiar intacto como lo mencionan Hornstein y Wapner (1985) afirman que en 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 periodo.

Con respecto a la variable **Sector Laboral** se pudo evidenciar que los docentes que trabajan en el sector público tienen actitudes más desfavorables hacia la jubilación; esto puede deberse a que en la actualidad la exigencias y niveles de estrés que presentan los docentes que trabajan en escuelas o liceos públicos debido a que ha aumentado la matrícula de estudiantes sobrepasando la capacidad debida por aula, adicionalmente lo complejo de la formación de un niño o joven en la era de la información supone un mayor desgaste físico y mental para el docente a la hora de impartir educación y por tanto una mayor necesidad de

alcanzar esta etapa. La mayor parte de la muestra trabaja en el sector privado de la educación, aunque se equilibra con el grupo que trabaja en ambos sectores.

Con respecto a la variable **Autoreporte del Estado de Salud** un importante número de sujetos reportó tener problemas, entre los que se mencionan, diabetes, dolores de espalda, problemas de la cervical, derivados de la menopausia, problemas de tensión arterial, artrosis, asma, la mayoría de la muestra jubilada evidenció dolencias y enfermedades que no parecieran guardar relación directa con la jubilación sino con sus estilos de vida asociados a su profesión, se pudo notar que aquellas personas que presentaban alguna enfermedad tenían actitudes más favorables hacia la jubilación, hecho que quizás se corresponde con la posibilidad en el retiro de tener una vida más tranquila y poder atender las dolencias con mayor tiempo. Lo anterior se sustenta según lo planteado por Joukamaa y Salokangas (1989) quienes manifestaron la poca ocurrencia de cambios en la salud durante la jubilación. La explicación reside en el hecho de que la salud de los individuos antes y después del retiro estaba fuertemente relacionada con su comportamiento y estilo de vida anterior

En cuanto a la variable **satisfacción laboral** el mayor porcentaje de los jubilados que conformaron la muestra manifestó haber tomado la decisión de jubilarse de manera voluntaria constituyendo así una etapa esperada por todos para emprender nuevas actividades, por su parte en la muestra de próximos a jubilarse aunque la mayoría manifestó deseos de jubilarse; estos deseos están asociados a emprender nuevos negocios o actividades productivas así como realizar aquellas actividades que durante su etapa laboral no pudieron realizar como por ejemplo viajar, compartir más tiempo con la familia entre otros.

Por otra parte en relación a la **conformidad con el monto de jubilación**, es importante destacar que la mayoría de la muestra de jubilados manifestó su

inconformidad con su monto de jubilación, reflejando además cierto temor y ansiedad por seguir generando ingresos económicos ya que lo correspondiente a su jubilación no cubre las necesidades básicas, adicionalmente manifestaron la necesidad de continuar trabajando para sentirse útiles.

Con respecto a la variable **ingresos económicos** la totalidad de la muestra mostró actitudes favorables hacia la jubilación en la medida en que se mantiene activamente generando ingresos para sí mismo y el núcleo familiar esto se explica ya que a medida que los jubilados o prejubilados tengan asegurado su futuro económico en esa medida variara la actitud a la jubilación, de esto se deriva que la mayor parte de la muestra no esté contenta con los montos de su jubilación por considerar que no cubre las necesidades y más aún cubrir viajes o gastos propios del disfrute de la etapa de jubilación. Esto corrobora lo planteado por Goudy, Powers y Keith quienes coinciden que los hombres y las mujeres que tienen 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 sobre aquellos que no poseen los anteriores factores.

Casi la totalidad de los sujetos mostró la necesidad o intención de llevar a cabo algunos planes y **proyectos a futuro** bien sea de índole económica como desarrollar nuevos negocios o de índole socio-familiar como viajar y compartir con sus familiares y amigos.

Con respecto a la **preparación para la jubilación** la mayoría de la muestra considero no ser necesaria, este hallazgo contrasta con la posición teórica de Goudy, Powers y Keith (1975) los cuales señalan que cuando los trabajadores han planificado su jubilación y las actividades posteriores que les gustaría realizar el ajuste es muy positivo, en la muestra de estudio esta posición teórica no se cumple a cabalidad, probablemente porque las demás variables

sociodemográficas influyen positivamente en la percepción de la jubilación creando la sensación de bienestar y haciendo creer que no es necesaria ninguna preparación.

Con respecto a la comparación de las actitudes hacia la jubilación entre Jubilados y Próximos a Jubilarse podemos señalar que no existieron diferencias significativas entre el grupo de docentes Jubilados y Próximos a Jubilarse, pudimos observar que en general tanto los jubilados como los próximos a jubilarse evidenciaron actitudes positivas con respecto a la jubilación, esto puede deberse a que son muestras que pertenecen a la misma población, por otra parte cuando se realizó el análisis de las variables sociodemográficas; la mayoría arrojaron resultados positivos lo cual evidentemente contribuye a que no existan diferencias y las actitudes hacia la jubilación en ambos grupos sea más homogénea; ya que docentes con positivo apoyo social, satisfacción laboral, buena preparación para la jubilación, con fuentes de ingresos económicos, con buena autoevaluación de sí mismo; entre otras variables positivas, serán docentes con actitudes favorables hacia la jubilación.

En líneas generales la muestra reflejó actitudes muy favorables hacia la jubilación encontrándose concordancia con los sustentos teóricos planteados en este trabajo. En este orden de ideas podemos decir que las actitudes hacia la jubilación están afectadas por las variables sociodemográficas aquí analizadas por lo cual los próximos trabajos de investigación que deseen desarrollar programas de preparación para la jubilación deben tomar muy en cuenta las mismas para que dichos programas tengan la pertinencia y efecto deseado.

CONCLUSIONES

En términos generales, al analizar las actitudes hacia la jubilación de todo el grupo entrevistado, se observó que un grupo tenía una actitud desfavorable, otro grupo una actitud neutra y otro una actitud favorable. Nótese que la mayoría de los sujetos encuestados tenían actitudes favorables hacia la jubilación.

En la mayoría de los casos, la jubilación supone una disminución de aproximadamente la mitad o más de los ingresos. Por otra parte, la alternativa de obtener un trabajo remunerado, siendo jubilado, para poder compensar la reducción de los ingresos y así continuar con el estilo de vida que se ha llevado hasta el momento del cese laboral, se ha convertido en una meta casi inalcanzable.

Dentro del grupo de personas jubiladas, si bien existe una proporción considerable con actitudes desfavorables, ésta es menor que la del grupo próximo a jubilarse. Esto podría deberse a que las personas jubiladas dejaron de tener gastos relacionados con su actividad laboral (transporte, vestimenta, comidas en restaurantes o bares, etc.) y que no deben gastar con sus hijos en alimentación, educación, vestimenta, etc. porque la mayoría de ellos ya se ha independizado económicamente. También es cierto que en esta etapa aumentan los gastos de consultas médicas y medicamentos, pero esto se ve compensado de algún modo porque los símbolos de estatus (vestimenta, modelo del auto, etc.), que tienen un significado importante para muchas personas jóvenes y de mediana edad, pierden significado para los adultos mayores.

Esto se debe a que la experiencia de vida con la que cuentan les ha enseñado a distinguir entre lo esencial y lo accesorio, en la mayoría de los casos aprendieron que la posesión de esos símbolos de estatus no tiene relación con la

satisfacción vital. Además de lo expuesto, el motivo más importante de la disminución en el porcentaje de actitudes desfavorables en este grupo puede ser el proceso de socialización anticipada que la mayoría de las personas realizan antes de jubilarse. Este proceso los ayuda a adaptarse a la nueva situación de reducción de los ingresos. Muchos jubilados deciden mudarse a una vivienda más pequeña que ocasiona menos gastos y evitan realizar otros gastos superfluos.

Por otra parte, las personas jubiladas un grupo manifestó que sus ingresos provenían únicamente del haber jubilatorio, mientras que otros manifestó que además contaban con el alquiler de alguna propiedad, intereses por algún depósito bancario, ayuda económica de los hijos o familiares cercanos, etc. El que se produzca una suerte de adaptación a esta situación injusta no debe permitir olvidar que la mayoría de los jubilados en la Argentina vive en la pobreza o casi en la pobreza, necesitando alguna ayuda económica de parte de sus familiares más cercanos. Por otra parte, tal como sostiene Kalish (1983), hay personas que antes no sufrieron por tener un ingreso escaso y deben afrontar por primera vez esta situación en los últimos años de su vida.

Limitaciones y Recomendaciones

En función a lo hallado durante el desarrollo de la presente investigación, se encontraron las siguientes limitaciones:

- Dificultad para acceder a la muestra debido al desinterés y falta de disponibilidad de los docentes.
- Imposibilidad de acceder a una muestra más amplia de docentes jubilados, ya se habían retirado y resultaron difíciles de ubicar.
- Dificultad para encontrar suficientes investigaciones científicas desarrolladas en nuestro país sobre el tema objeto de estudio, debido a la carencia de cultura acerca del tema de jubilación y falta de información.

En base a estas limitantes, se establecen las siguientes recomendaciones académicas y para las futuras investigaciones:

- Trabajar tanto con la muestra de prejubilados que haya solicitado voluntariamente su jubilación dentro de la organización, como con aquellos que tengan el tiempo necesario para jubilarse pero que se muestren resistentes a solicitar su jubilación.
- Plantearse como objetivo de investigación la normalización en Venezuela de las escalas de actitudes utilizadas en este estudio, para continuar lo ya explorado en la presente investigación.
- Realizar entrevistas individuales para indagar más sobre las necesidades individuales y sobre sus actitudes hacia la jubilación
- Realizar una investigación donde se estudie el las actitudes tomando en consideración diversos rasgos de personalidad.
 - Diseñar un programa de desvinculación laboral, que atienda directamente las necesidades presentes en la muestra investigada.

Referencias Bibliográficas.

- Alcover, C., Domínguez, R, Martínez, D. y Rodríguez, F. (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid: Mac Graw Hill
- Almea, A y Santos, A. (2009). Diseño e implementación de un programa de desvinculación asistida y su impacto en las actitudes ante la jubilación. Tesis Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Andarcia, M. y Armas, M. (1985). Creencias y actitudes asociadas a la vejez: exploración en una muestra de adultos. Tesis de grado no publicada, Universidad Central de Venezuela.
- Andreu, M., Pedra, M., y Gras, M. (2010). La adaptación a la jubilación y sus fases: efecto de los niveles de satisfacción y duración del proceso adaptativo. *Anales de Psicología*, 26(1), 80-88. Recuperado el 4 de abril de 2010 de <http://www.um.es/analesps>
- Aparcedo N. y Prado I. La jubilación y sus efectos psicológicos. Tesis.
- Aragoneses, J., Concha, M., Forttes, A., Mahaluf, J., Somalí, A., Zegers, B. (2000). Así me gustaría envejecer Pontificia Universidad Católica de Chile: Santiago de Chile.
- Blanch, J., y Cantera, L, (2009). El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 57-90. [Versión Electrónica]. Recuperado el día: 09 de enero de 2010 de: <http://scielo.isciii.es/scielo>
- Blanco, V., y Sánchez, J. (1991). El Jubilado ante su futuro: plan de preparación a la jubilación. Recuperado el 20 de Mayo

2012 del
sitioweb:http://books.google.com/books?id=oEhJGtr/lekC&dq=La+jubj+laci%C3%B3n+un+enfoque+positivo&source=gbs_navlinks_s

Buendía, J. (Ed.) (1997). Gerontología y salud [Gerontology and health]. Madrid: Biblioteca Nueva.

Buitriago Ramírez. (2005). Preparación de la jubilación. Terapéutica en APS. Recuperado el 12 de Junio de 2012 de www.elsevier.es/sites/default/files/.../pdf/.../45v12n04a13073999pdf001.pdf

Burges, E.W. (1960). Aging in wester culture. Chicago: University of Chicago Press.

Carmona, C., Cely, J., Nemequen, R., Sanabria, W., (2008). Características del proceso de duelo por pérdida de actividad laboral que le presenta en población en proceso de prejubilación del DAÑE. Umbral Científico, (12)27, 101-116. Recuperado el 23 de enero de 2010, del sitio web: <http://dialnet.unircja.es>

Cattell, R.B., Eber, H.W. & Tatsuoka, M.M. (1970). Handbook for the Sixteen Personality Factors Questionnaire (16 P.F.). Champaign III: Institute for Personality and Ability Testing.

Chiesa, R., y Sarcheiii, G. (2008). Prepararse para ía jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, (3)24, 365-388. Recuperado de Base de Datos de Medlíne del Instituto Venezolano de investigaciones Científicas.

Cortada de Kohan, N. (1994). Diseño estadístico (Para investigadores de las Ciencias Sociales y de la conducta) [Statistical design (For researchers of Social Sciences and behavior)]. Buenos Aires: EUDEBA.

Díaz E y Ángel R. (2009). Jubilarse en Venezuela. Una Aproximación Psicosocial al significado de la Jubilación en la Administración Pública descentralizada. Tesis. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Dorronsoro, A. (1999). El trabajo a través de la Historia. Recuperado el 5 de Abril de 2010 de: <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>

Eslava, E. (2002). Diferencias en los niveles de depresión, autoimagen y adaptación entre los trabajadores desvinculados laboralmente que participaron en un programa de Outplacement (OPC) con aquellos que no intervinieron. Recuperado el 10 de febrero de 2010 del sitio web de: <http://www.psicologiacientifica.com>

Flórez, V. (1998). Outplacement: una solución humana ante el despido. Capital Humano, 54(62), 38-42. Recuperado el 01 de Mayo de 2012 de <http://dialnet.unirioja.es>

Gainza, F. (2009). Valoraciones de la jubilación. Importancia y Ventajas de su preparación, Geroinfo 4(2), 1-5. Recuperado el 30 de noviembre de 2010.: http://www.sld.c.l/ga!erias/pd/sitios/gericuba/jubilacion_fernin_nivardo_.pdf

Guillen, C y Gil, R (2000), Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales. Madrid: McGraw Hill Interamericana.

Hernández, Fernández y Baptista (2003). Metodología de la investigación. McGraw Hill. [México](#)

Hernández, M., (1987). Actitudes hacia la Jubilación: Caso IVSS. Tesis de Grado. Universidad Central de Venezuela

Kalish, R.A. (1983). La vejez. Perspectivas sobre el desarrollo humano [Old age. Perspectives on human development]. Madrid: Pirámide. Krejcie, R. & Morgan, D. (1970).

Lehr, U (1980) Psicología de la Senectud. Ed. Herder. Barcelona. 1980

Llopis R (2004). El Grupo de Discusión: Manual de Aplicación a la Investigación Social, Comercial y Educativa. Editorial ESIC: España. Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial N° 38.501 del 2008.

Limón, M. (1993). La preparación a la Jubilación nueva ocupación del tiempo. [Versión Electrónica]. Revista Complutense de Educación, Vol 4 (1). Recuperado el 10 de Abril de 2011 de: <http://dialnet.unirioja.es/>

Lizaso, I., Reizabal, L. y Sánchez, M. (2008). Factores psicológicos y salud asociados con un nuevo perfil de jubilados. Medline !V1C. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 24, No. 3, Pag. 303-324. ISSN: 1576-5962.

López, E. (2007). Integración del Recurso Humano como ventaja competitiva aplicada a una empresa hotelera en Antigua Guatemala. Universidad de Guatemala. Recuperado el 17 de Abril de 2009 de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3036.pdf.

López-Mena, L. (1997). La desvinculación asistida, (outplacement) y la continuidad en el empleo. [Versión electrónica]. Revista de Psicología de la Universidad de

Chile, VI. Recuperado el 10 de Abril de 2009 de:
<http://www.dialnet.unirioja.es.com>.

Madrid, A. y Garcés, E. (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. [Versión electrónica]. Anales de Psicología, 76(1), 87-99. Recuperado el 20 de Mayo de 2.012 de: www.um.es/analesps.

Marín, L. (2001). La Multidimensionalidad en la construcción del trabajo como objeto de estudio. [Versión Electrónica]. Revista de Ciencias Sociales, (Ve), vol. IX, número 002. Recuperado el 14 de Abril de 2009 de:
<http://www.dialnet.unirioja.es.com>.

Marín, L. (2003). La Construcción Sociopsico-política del trabajo como hecho social. [Versión -Electrónica]. Revista de Ciencias Sociales, (Ve), vol., IX, número 002. Recuperado el 14 de Abril de 2009 de: <http://www.dialnet.unirioja.es.com>.

Martínez, M. (2008). Prejubilación y desvinculación laboral después de los 50 años. Vivencias y adaptación al cambio. [Versión electrónica].Boletín sobre el envejecimiento. Recuperado el 23 de octubre de 2010 de;
<http://www.imsersomayores.csic.es>

Moragas, R., Rivas, P., Cristófol, R., Rodríguez, N. y Sánchez, C. (2002). Estudio: Prevención Dependencia. Preparación para la Jubilación. [Versión electrónica]. Recuperado el 15 de Junio de 2009 de:
<http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos>

Moragas, R. (1995). Gerontología social. Envejecimiento y calidad de vida [Social Gerontology. Aging and life quality]. Barcelona: Herder.

Muchinsky, P. (2000). Psicología Aplicada al Trabajo. Thomson Paraninfo, S.A.

Navarro, Juan. (2002) ¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina. Banco Interamericano de desarrollo. Washington D.C

Osgood, C.E., Suci, G.J. & Tannenbaum, P.H. (1957). The measurement of meaning. Illinois: University of Illinois.

Peiró, J., Potocnik, K., Tordera, N., (2008). Ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 24(3), 347-364.
Ramírez, Tulio. (2005). El docente venezolano frente a su trabajo entre el compromiso y el desencanto. Fondo editorial de la Facultad de Humanidades y Educación. Universidad Central de Venezuela. Caracas

Richaud de Minzi, M.C., Stefani, D. & Rodríguez Feijóo, N. (1977). Estudio comparativo entre estudiantes argentinos y norteamericanos a través del Test 16 PF de R. Cattell [Comparative study between Argentinian and American students through the 16 PF Test by Cattell]. Revista Interamericana de Psicología, 2(1), 23-26.

Rodríguez Feijóo, N. (1981). Normas argentinas del Test 16 PF [Argentinean norms for the 16 PF Test]. Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina, 27(3), 219-226.

Rodríguez Feijóo, N. (1982). Estudio del Test de Personalidad 16 PF de R. Cattell a través de grupos de diferente edad y sexo .Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina, 28(3), 230-232. Jubilación y personalidad. INTERDISCIPLINARIA

Sáliche, S. (2001). Vejez, un concepto? Sapiens.com:

http://www.sappíens.com/castellano/articulos.nsf/Geriatria/Vejez:_¿Un_concepto/206F0894FDE3BD6F41256A5B00570DDB!opendocument hoy es: 20 enero 2010.

Vidal, S y Villouta, E. (2008). "Outplacement, Una Transición Laboral Exitosa". Tesis. [Versión electrónica].recuperado el 23 de agosto de 2010 de: <http://scholar.google.co.ve/schhp?hl=es>.

Anexos

Anexo 1 Protocolo de la escala tipo Thurstone La jubilación

A continuación se presenta una serie de frases referidas a la jubilación. Usted deberá marcar solamente aquellas con las que está totalmente de acuerdo.

- 1.- La jubilación permite llevar a cabo muchos proyectos que uno había postergado por las exigencias del trabajo.
- 2.- El tiempo libre que se obtiene con la jubilación es vivido como tiempo vacío y sin esperanza.
- 3.- La jubilación permite poder dedicar más tiempo a los seres queridos.
- 4.- La gente sólo debería jubilarse cuando no puede trabajar más, porque está enferma.
- 5.- A pesar que al jubilarse uno siente que ya ha cumplido con sus obligaciones laborales en la vida, no deja por ello de sentir una sensación de vacío.
- 6.- Al jubilarse uno no se aburre porque puede hacer muchas cosas que le gustan y que antes no podía hacerlas por falta de tiempo.
- 7.- Al jubilarse uno se convierte en una carga para la familia y la sociedad.
- 8.- En una situación de inseguridad laboral como la que se está viviendo, lo mejor es jubilarse.
- 9.- Jubilarse significa entrar en la etapa de la vejez.
- 10.- Al jubilarse uno se siente libre.
- 11.- La jubilación produce mucha angustia, desolación e incertidumbre.
- 12.- No creo que al jubilarse uno se sienta inútil porque ya cumplió en su vida con sus obligaciones laborales.
- 13.- En esta sociedad en que sólo tiene prestigio aquel que produce y consume, el jubilado se convierte en un marginado social.
- 14.- Al obtener la jubilación uno se siente más seguro económicamente.
- 15.- Dado que el trabajo es muy importante para la persona, es muy probable que la jubilación le cause serios trastornos psicológicos.
- 16.- Como no estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación no significa para mí una gran pérdida.
- 17.- El jubilado pierde autoridad dentro de su grupo familiar.
- 18.- Obtener la jubilación es lograr una meta largamente deseada.
- 19.- Al jubilarse, como en toda etapa de cambio, se pierden muchas cosas pero también se ganan otras.

- 20.- La jubilación no significa pérdida de contactos sociales.
- 21.- Con la jubilación se pierden más cosas de las que se ganan.
- 22.- Como estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación significa para mí una gran pérdida.
- 23.- Si bien al jubilarse uno pierde el contacto con los compañeros de trabajo, puede dedicar más tiempo a la familia.
- 24.- Resulta casi imposible que me aburra al estar jubilado porque tengo muchos *hobbies* e intereses.
- 25.- Si bien al jubilarse uno se siente más sereno, también se aburre.
- 26.- Al jubilarse uno deja de ser útil para la sociedad.
- 27.- Me gustaría o me hubiera gustado jubilarme antes de la edad reglamentaria.
- 28.- A pesar que al jubilarse bajan los ingresos, esto se compensa porque se suprimen gastos relacionados con el trabajo (transporte, ropa, comidas, etc.).
- 29.- Al jubilarse uno siente que se jubila de la vida.
- 30.- Al jubilarse mejoran las relaciones familiares.
- 31.- Con la jubilación las relaciones familiares no mejoran ni empeoran.
- 32.- Con la jubilación se pierden los contactos sociales porque uno se aleja de sus compañeros de trabajo.
- 33.- Al jubilarse uno puede llevar una vida más tranquila y serena.
- 34.- Si bien con la jubilación uno se libera de las obligaciones laborales, no puede hacer con su tiempo libre lo que le gustaría porque asume otras obligaciones de tipo familiar.
- 35.- El trabajo es lo único que da sentido a la vida de una persona.
- 36.- Si bien al jubilarse uno dispone de tiempo libre para hacer lo que desea, no cuenta con el suficiente dinero para ello.
- 37.- Al jubilarse uno se aburre porque no sabe qué hacer con tanto tiempo libre.
- 38.- La jubilación es sinónimo de pobreza.
- 39.- A pesar que al jubilarse uno deja de realizar un trabajo útil y remunerado, uno puede sentirse bien ayudando a los familiares y amigos en la realización de trámites, arreglos en la casa, yendo a buscar a los nietos al colegio, etc.
- 40.- No quisiera tener que jubilarme nunca.

Anexo 2

Protocolo de la escala tipo Osgood La jubilación

A continuación se presenta una serie de adjetivos opuestos. Usted deberá señalar con una "X", para cada par de adjetivos, aquel segmento o valor que exprese mejor el significado que para usted tiene la frase: *La jubilación*. Por ejemplo:

desagradable X agradable
 1 2 3 4 5 6 7

Esto significa que usted considera la *jubilación* como algo muy desagradable.

desagradable X agradable
 1 2 3 4 5 6

Esto significa que para usted la *jubilación* no es desagradable ni agradable.

desagradable X agradable
 1 2 3 4 5 6 7

Esto significa que usted considera la *jubilación* como algo muy agradable.

Trate de usar toda la gama de valores evitando en lo posible usar los valores extremos 1 y 7.

Nunca ponga más de una cruz en un renglón y no omita ninguno de los renglones. Recuerde que sus respuestas deben reflejar lo que para usted significa *la jubilación*.

(Continúa)

La jubilación (Continuación)

	Muy	Bas- tante	Leve- mente	Ni lo uno ni lo otro	Leve- mente	Bas- tante	Muy	
1. Estéril	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Fecunda
2. Mala	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Buena
3. Inútil	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Útil
4. Triste	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Alegre
5. Incómoda	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Cómoda
6. Aburrida	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Entretenida
7. Rechazada	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Deseada
8. Lenta	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Rápida
9. Inactiva	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Activa
10. Desagradable	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Agradable
11. Intranquila	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Serena
12. Pobre	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Abundante
13. Aislada	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Sociable
14. Indigna	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Respetable
15. Insegura	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Segura
16. Frustrada	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Satisfecha
17. Perjudicial	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Beneficiosa
18. Débil	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Fuerte
19. Difícil	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Fácil
20. Infeliz	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Feliz
21. Desadaptada	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Adaptada
22. Negativa	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Positiva
	Muy	Bas- tante	Leve- mente	Ni lo uno ni lo otro	Leve- mente	Bas- tante	Muy	



Anexo 3

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGIA
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, _____, titular de la Cédula de
Identidad N° _____, de profesión
_____, ejerciendo actualmente como
_____, en la Institución

A través de la presente hago constar que he analizado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, formulo las siguientes evaluaciones.

	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Coherencia de Ítems			
Amplitud de contenido			
Redacción de los Ítems			
Claridad y precisión			
Pertinencia			

En Caracas, a los _____ días del mes de _____ del _____

Firma



Anexo 4.

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGIA
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN.



JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR EL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente B= Bueno M= Mejorar X= Eliminar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE PROTOCOLO PARA DOCENTES JUBILADOS O EN VÍAS DE JUBILACIÓN

OBSERVACIONES					
Nº	E	B	M	X	
1					
2					
3					
4					

5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					

Evaluado por:

Nombre y Apellido: _____

C.I.: _____ **Firma:** _____

Anexo 5

Caracas, 11 de Diciembre de 2012

Señores.

Unidad Educativa Colegio San Agustín

Unidad Educativa Colegio San Martín

Presente.-

Yo, Samantha Almao, profesora de la Universidad Central de Venezuela, en la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades y Educación, tutora académica de los tesisistas Carol Arenas y Johan Matos, solicito su colaboración para llevar a cabo el trabajo de grado en su prestigiosa organización, cuyo objetivo central es determinar Actitudes hacia la Jubilación en docentes próximos a jubilarse de Educación Media y Diversificada del Área Metropolitana de Caracas

Agradecemos de antemano toda la ayuda que nos pueda ofrecer.

Atentamente,

Samantha Alma

Anexo 6

Caracas, 08 de Diciembre de 2012

Lic. Nombre y Apellido Presente.-

Nosotros como estudiantes del último semestre de Psicología, mención Industrial, de la Universidad Central de Venezuela, nos encontramos desarrollando el trabajo de grado como requisito para optar al Título de Licenciatura correspondiente a la mencionada carrera. El objetivo central de esta investigación es determinar las actitudes hacia la Jubilación en docentes próximos a jubilarse en sectores público y privado de Educación Media y Diversificada del Área Metropolitana de Caracas

Para efectos de llevar a cabo nuestra investigación se requiere de la aplicación de un instrumento de medición, mediante el cual se podrá descubrir las actitudes ante la jubilación. Para esto emplearemos la escala de Actitudes de Thurstone, La Escala de Actitudes tipo Osgood y Un cuestionario de Información Sociodemográficas para docentes.

En función a lo anteriormente expuesto, solicitamos su valiosa colaboración para contar con su participación como juez evaluador de las escalas antes mencionadas. La evaluación de la técnica tiene como finalidad la búsqueda de la validez y confiabilidad del instrumento con el fin de lograr obtener los datos deseados en términos de la información necesaria para la aplicación de los mismos.

Agradecemos de antemano toda la ayuda que nos pueda ofrecer.

Atentamente,

Carol Arenas

Tesista

Johan Matos

Tesista

Anexo 7

Cuestionario Sociodemográfico para Docentes Jubilados y Próximos a Jubilarse

Nº _____

Parte 1: Por favor marque con una x los ítems correspondientes, al finalizar la parte 1, pase a la parte 2 si ya se encuentra Jubilado, o pase a la parte 3 si está próximo a jubilarse. Toda la Información suministrada es de carácter confidencial y solo será empelada para fines investigativos.

1. Edad actual _____

2. Status Laboral: Jubilado Próximos a jubilarse

3. Sexo:

____ Masculino

____ Femenino

4. Estado Civil

____ Soltero/a

____ Casado/a

____ Concubinato

____ Divorciado/a

____ Viudo/a

5. Nivel de Instrucción

____ Básica

____ Bachillerato incompleto

____ Bachillerato completo

____ Universidad incompleta

____ Universidad completa

____ Postgrado

____ Doctorado

6. ¿Vive solo?

____ Si

____ No

¿Si vive con otras personas comente con quien(es)?

7. ¿Trabaja o trabajó en el sector?

____ Público

____ Privado

____ Ambos – Tiempo _____

8. ¿Tiene problemas de salud?

____ Si, Explique _____

____ No

9. ¿Cómo emplea su tiempo libre?

10. ¿Cómo quisiera emplear su tiempo libre?

11. Comparándose con otras personas de su mismo sexo y edad, ¿Cómo cree usted que se desempeña en las actividades que realiza?

- Peor
- Igual
- Mejor
- No sé

12. ¿Tiene proyectos para el futuro?

Sí,
¿Cuáles? _____

No, ¿Por
qué? _____

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

Sí, ¿De qué tipo?

No, ¿Por qué?

Parte 2: Por favor responda los siguientes ítems si se encuentra jubilado.

14. Edad de Jubilación _____

15. ¿Qué hacía en sus horas libres al poco tiempo de jubilarse?

- Nada en especial
- Tareas inherentes al hogar y la familia
- Trabajos esporádicos
- Continuó con su ritmo de trabajo normal
- Se dedicó a actividades sociales, viaje y esparcimiento
- Otros, especificar _____

16. ¿Ha contado con el apoyo de su núcleo familiar en el proceso de jubilación?

____ Sí, ¿Con quiénes? Parentesco:

____ No

17. ¿Está usted conforme con el monto de su Jubilación?

____ Sí

____ No, ¿Por

qué? _____

18. ¿Dispone de otros ingresos además de su jubilación?

____ Sí, Otros ingresos propios (alquileres, intereses, etc.), ayuda de familiares

____ No

19. En caso de estar jubilado, ¿Le ha gustado continuar trabajando después de jubilarse?

____ Sí, ¿Por

qué? _____

____ No, ¿Por

qué? _____

20. ¿Cuánto tiempo (años) hace que se jubiló?

21. ¿Tenía deseos de Jubilarse? Si - No? ¿Por qué?

Parte 3: Por favor responda los siguientes ítems si está próximo a jubilarse.

22. En caso de no estar jubilado, ¿Le gustaría continuar trabajando luego de jubilarse?

____ Sí, ¿Por qué?

_____ No, ¿Por qué? _____