

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la
Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima, Periodo 2018

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Presentado por:

Autora: Bachiller Vanessa Trujillo Nano

Lima – Perú

2018

Dedicatoria:

Dedico este trabajo a Dios, a mi familia y a todos los que fueron partícipes de este logro, gracias a la confianza que pusieron en mi persona para este nuevo logro.

Agradecimiento:

Mi primer agradecimiento a Dios por darme la bendición para lograr esta meta, a mi familia que me apoyo incondicionalmente, a mis amigos y maestros por el acompañamiento durante este proceso.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N°003-FPs y TS-2018, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado “Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima. Periodo 2018”, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado.

Atentamente.

Vanessa Trujillo Nano

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Anexos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii

CAPÍTULO I: Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema principal	16
1.2.2. Problemas secundarios	16
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación e importancia	18

CAPÍTULO II: Marco teórico conceptual

2.1. Antecedentes	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	23
2.2. Base teórica	25
2.2.1. Conceptualización de Necesidades Humanas	25
2.2.2. Evolución de las necesidades humanas	28
2.2.3. Enfoques sobre las necesidades humanas	30
2.2.4. Dimensiones de las necesidades básicas	31
2.2.5. Características de las necesidades humanas	33

2.2.6. Clasificación de las necesidades humanas	35
2.2.7. Necesidades prioritarias de las personas desempleadas	35
2.3. Definiciones conceptuales	38
CAPÍTULO III: Metodología	
3.1. Tipo de investigación	40
3.2. Diseño de investigación	41
3.3. Población y muestra	41
3.4. Identificación de las variables y Operacionalización	42
3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación	44
3.6. Determinación de la Validez y Confiabilidad	45
3.6.1. Validez del Constructo	45
3.6.2. Confiabilidad de los Instrumentos	45
CAPÍTULO IV: Presentación, procesamiento y análisis de resultados	
4.1. Presentación de resultados generales	47
4.2. Presentación de resultados específicos	50
4.3. Procesamiento de los resultados	55
4.4. Discusión de los resultados	55
4.5. Conclusiones	58
4.6 Recomendaciones	59
CAPÍTULO V: Programa de intervención	
5.1. Denominación del programa	60
5.2. Justificación del programa	60
5.3. Establecimiento de Objetivos	62
5.3.1 Objetivo general	62
5.3.2 Objetivos específicos	63
5.4. Sector al que se dirige	63
5.5. Metodología de la intervención	63
5.6. Instrumentos de recolección	64
5.7. Recursos	65
5.7.1. Recursos humanos	65

5.7.2. Recursos materiales	65
5.8. Procedimientos	67
5.9. Cronograma	71
Referencias bibliográficas	72

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de Consistencia	77
Anexo N° 2. Cuestionario de necesidades humanas primordiales	78
Anexo N° 3. Certificado de Validación del primer experto	80
Anexo N° 4. Ficha del instrumento del primer experto	81
Anexo N° 5. Certificado de Validación del segundo experto	83
Anexo N° 6. Ficha del instrumento del segundo experto	84
Anexo N° 7. Certificado de Validación del tercer experto	86
Anexo N° 8. Ficha del instrumento del tercer experto	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Enfoques de las necesidades humanas	30
Tabla 2. Clasificación de las necesidades humanas	35
Tabla 3. Matriz de Operacionalización de la Variable	43
Tabla 4. Escala de Calificación del Cuestionario	44
Tabla 5. Baremo de interpretación de Necesidades Humanas	45
Tabla 6. Validación del instrumento	45
Tabla 7. Confiabilidad del Instrumento	46
Tabla 8. Datos sociodemográficos de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur de acuerdo al sexo	47
Tabla 9. Datos sociodemográficos de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur de acuerdo a la edad	48
Tabla 10. Datos sociodemográficos de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur de acuerdo a los años de servicio	49
Tabla 11. Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima	50
Tabla 12. Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión seguridad	51
Tabla 13. Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión afiliación.	52
Tabla 14. Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión reconocimiento	53
Tabla 15. Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión autorrealización	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Pirámide de las necesidades humanas	33
Figura 2. Diseño de la investigación	41
Figura 3. Fórmula de confiabilidad Alfa de Cronbach	46
Figura 4. Datos sociodemográficos de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur de acuerdo al sexo	47
Figura 5. Datos sociodemográficos de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur de acuerdo a la edad	48
Figura 6. Datos sociodemográficos de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur de acuerdo a los años de servicio	49
Figura 7. Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima	50
Figura 8. Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión seguridad	51
Figura 9. Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión afiliación.	52
Figura 10. Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión reconocimiento	53
Figura 11. Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión autorrealización	54

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar las necesidades prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima, periodo 2018. El estudio es de tipo descriptivo, con un diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos.

La población estuvo comprendida por 63 trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, los cuales fueron tomados íntegramente como muestra intacta. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados de la investigación determinaron que existe un nivel moderado en las necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse igual a 52,42%. Dicho resultado se apoya en las evidencias encontradas a través del estudio de sus dimensiones, donde se determinó que el 87,3% presenta un nivel moderado en la dimensión seguridad, el 55,6% presenta un nivel moderado en la dimensión afiliación, el 61,9% presenta un nivel moderado en la dimensión reconocimiento y solo el 55,6% presenta un nivel alto en la dimensión autorrealización.

Estableciendo como conclusión que: Las necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash alcanza un nivel moderado igual a 52,42%. Determinándose que existe varios factores que promueven que las necesidades no estén siendo satisfechas en este grupo de personas que tienen la amenaza próxima de dejar de laborar para la empresa.

Palabras Claves: necesidades humanas, seguridad, afiliación, reconocimiento, autorrealización.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the basic needs of the workers who are about to retire from the Prosegur Cash Business Unit, Lima Headquarters. Period 2018. The study is of a descriptive type, with a non-experimental design and with a quantitative approach according to the handling of the data.

The population was comprised of 63 workers close to retirement from the Prosegur Cash Business Unit, which were taken as an intact sample. The technique used was the survey and the instrument used was the questionnaire. The results of the investigation determined that there is a moderate level in the priority human needs of workers who are about to retire, equal to 52.42%. This result is based on the evidences found through the study of its dimensions, where it was determined that 87.3% present a moderate level in the security dimension, 55.6% present a moderate level in the affiliation dimension, 61,9% present a moderate level in the recognition dimension and only 55.6% present a high level in the self-realization dimension.

Establishing as a conclusion that: The priority human needs of the workers next to retire from the Prosegur Cash Business Unit reaches a moderate level equal to 52.42%. Determining that there are several factors that promote that the needs are not being met in this group of people who have the next threat to stop working for the company.

Key words: human needs, security, affiliation, recognition, self-realization.

INTRODUCCIÓN

Las personas en nuestra sociedad presentan diferentes necesidades las cuales priorizan para sentirse satisfechos y encontrar el bienestar. A diario el ser humano se ve expuesto a diferentes estímulos que intenta satisfacer para sentirse bien consigo mismo, así como también contrae responsabilidades como parte del cubrimiento de dichas necesidades. Por otro lado, existen necesidades afectivas que le otorga el bienestar emocional y les permite su crecimiento personal, las cuales distan de las necesidades consumistas o materiales.

En tal sentido, el hombre al sentir la seguridad de tener todo lo que necesita para desenvolverse adecuadamente en la vida, asegura su normal desarrollo en la sociedad y dentro de su entorno familiar, proveyendo en su hogar lo necesario para que sus familiares cuenten con el soporte económico y afectivo que conlleva a su tranquilidad. Pero si por el contrario la persona no tuviera la posibilidad de cubrir sus necesidades y por ende, no es un soporte dentro de su familia, se siente minorizado, una carga para ellos, insatisfecho con su vida, inútil y renegado.

He allí la importancia de contar con una estabilidad laboral, que le permita mantenerse, ayudar en la economía del hogar, sentirse seres productivos que aportan con su trabajo al desarrollo de la sociedad y que les permite mejorar su calidad de vida. Esto hace de una persona un ser independiente, autónomo, lleno de satisfacción y con aspiraciones en la vida.

Lamentablemente hoy en día, las empresas no valoran la experiencia y dedicación del trabajador dentro de la organización y conforme van superando las personas los 55 años de edad, consideran la renovación del personal por gente joven que cuenta con la vitalidad y energía para desenvolverse en el puesto, orillando a despidos, ofrecimiento de beneficios para el retiro voluntario, hostigando al personal para que este renuncie, entre otros.

Existen también algunos casos, donde las personas optan por una jubilación anticipada producto de diferentes factores tales como el cansancio, problemas de

salud, asistencia a un familiar enfermo, etc. El caso es que después de tomada esa decisión y sin vuelta atrás, viene los arrepentimientos, y en la mayoría de casos no saben cómo enfrentar esta etapa de sus vidas, sin contar la forma como afrontaran sus gastos y cubrimiento de sus necesidades, ya que su presupuesto no seguirá siendo el mismo.

Surgen conflictos internos dentro de su personalidad y también externos que se reflejan en su entorno familiar y social, puesto que sufren un cambio drástico en la forma como se desenvolvían y planificaban sus actividades de acuerdo a su economía. Pasando en algunos casos a ser personas totalmente dependientes de sus familiares, cosa que les cuesta mucho aceptar.

En razón a esto, es que surge la preocupación por este grupo poblacional que ve amenazado su bienestar y calidad de vida por no encontrarse preparado para asumir esta nueva etapa, porque además muchos de ellos aún se sienten con la vitalidad y energía suficiente para seguir trabajando y les resulta por demás injusto tener que dejar de hacerlo.

Por todo lo expuesto, la presente investigación se centra en el estudio de las necesidades prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de Negocios de Prosegur Cash, con sede en Lima. Considerando que en esta empresa existen muchos trabajadores que superan los 55 años de edad y que vienen siendo invitados a retirarse voluntariamente o jubilarse anticipadamente, lo cual supone un cambio radical en sus vidas y que necesitará contar con estrategias y apoyos necesarios para asumir con éxito el futuro que les espera.

La tesista.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Durante la edad media de la vida, las capacidades físicas se ven disminuidas por el avance de la edad, esto afecta la percepción de autoeficacia, sobre todo, en una sociedad que valora y otorga reconocimiento a la juventud, la cual es relacionada a fuerza, salud y vigorosidad para realizar eficazmente las actividades laborales.

Frente a esta realidad, muchas empresas incentivan a sus trabajadores a realizar una jubilación anticipada. Pero los trabajadores asocian la jubilación con características como el envejecimiento, la pasividad, inactividad, pérdida de estatus y poder. Esta nueva percepción subjetiva, provocada por las sucesivas rupturas, con su grupo de pertenencia, con su capacidad de participación y con sus roles sociales; puede producir un detrimento de la autoestima.

La jubilación, es un cambio importante en la vida del adulto mayor ya que implica, la pérdida de "roles ocupacionales", los cuales han tenido fundamental importancia para la identidad del sujeto. Estos roles, lo llevaron a autodefinirse e identificarse, la disminución de los ingresos, el cambio de ritmo de la vida cotidiana, la reestructuración de los contactos sociales y la disponibilidad de mayor tiempo libre, son otros de los factores relacionados a la jubilación, que pueden hacer de esta etapa, un momento de desequilibrio.

Más grave aún es la percepción de inutilidad y de vejez que la jubilación. En la mayoría de casos dejar el trabajo a una considerable edad trae consigo cuadros de estrés y depresión al no saber cómo enfrentar en adelante su vida y en que se ocuparan. Sintiendo el cambio del rol que juegan dentro de sus hogares y pasar de ser personas independientes (hasta ese momento por lo general el individuo ha

controlado siempre su vida) a ser fundamentalmente dependientes (el individuo pasa a depender de una pensión, de su familia, o en muchos casos de una residencia), con la consiguiente pérdida de una base para la identificación personal y el sentido de lo significativo. Por ello es imprescindible que los factores mencionados sean de alta consideración para elaborar un plan de inserción a esta etapa que no produzca tales consecuencias.

En dicho sentido, esta situación representa una problemática para las miles de personas que en el departamento de Lima que superan los 56 años equivalente a 1'678, 700 personas (CPI, 2017). Considerando que las empresas hoy en día buscan gente nueva, cargada de energía y nuevas ideas para formar parte de su personal y optan por ofrecer ciertos beneficios para que los trabajadores antiguos opten por el retiro voluntario o se animen a realizar una jubilación anticipada.

Las personas que forman parte de la PEA y que superan los 56 años según el informe del INEI (2018) está representado por el 56,3%, siendo mayor el porcentaje de hombres que de mujeres, 68,3% y 46,0%, respectivamente. Deduciendo a partir de esto que las personas que conforman la población adulta mayor aun sienten la necesidad de trabajar y no están dispuestos a pasar a ser parte del grupo de personas desocupadas de nuestro país. Además se debe considerar que para una persona mayor de 55 años es más difícil acceder a oportunidades en el mercado laboral.

Por todo lo expuesto, la presente investigación busca conocer cuáles son las necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de acuerdo los factores: seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. Dado que existe una creciente preocupación, desde las entidades públicas y privadas, por brindar asesoría y ayuda ha dicho grupo de trabajadores a modo de una función preventiva y sentido de corresponsabilidad con el personal que dio todo su esfuerzo durante los mejores años de su vida.

Para este caso en particular, nos enfocaremos en el análisis de dicha situación en los trabajadores próximos a jubilarse de la empresa Prosegur Cash de la Sede

Lima, teniendo como escenario a 63 de ellos (11 administrativos, 18 coordinadores y supervisores, 2 gerentes y subgerentes, 2 jefes y 30 personal operativo) con un promedio de edad de 56 años en mujeres y 59 en hombres; quienes por la edad y el trabajo de riesgo que realizan son agentes potenciales para una jubilación anticipada. Por tal motivo, surge el interés imperante por identificar las necesidades prioritarias que estos tienen para poder brindarles programas de intervención que ayuden a conseguir su bienestar aun después de dejar de laborar para esta entidad, como parte de la responsabilidad social hacia uno de nuestros grupos de interés internos que son los trabajadores próximos a jubilarse.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

- ¿Cuáles son las necesidades prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de Negocios de Prosegur Cash, Sede Lima, Periodo 2018?

1.2.2. Problemas secundarios

- ¿Cuáles son las necesidades prioritarias, en la dimensión seguridad, de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima, Periodo 2018?

- ¿Cuáles son las necesidades prioritarias, en la dimensión afiliación, de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima, Periodo 2018?

- ¿Cuáles son las necesidades prioritarias en la dimensión reconocimiento, de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima, Periodo 2018?

- ¿Cuáles son las necesidades prioritarias, en la dimensión autorrealización, de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima, Periodo 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar las necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima. Periodo 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar según la dimensión Seguridad, las necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima. Periodo 2018.

- Identificar en la dimensión Afiliación, las necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima. Periodo 2018.

- Identificar las necesidades humanas prioritarias en la dimensión Reconocimiento, de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima. Periodo 2018.

- Identificar las necesidades humanas prioritarias en la dimensión Autorrealización, de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima. Periodo 2018.

1.4. Justificación e importancia

La jubilación como una transición importante en la vida de las personas puede ser inducida, obligatoria, o voluntaria, esto depende de las circunstancias y situaciones en que se encuentre el trabajador. Los cambios que se producen a través del ciclo de la vida de las personas se encuentran condicionados por el entorno social, económico y cultural cada individuo vive su propia vejez de acuerdo a cómo ha vivido a lo largo de su vida. A partir de ello, consideramos relevante tener en cuenta, las profundas transformaciones sociales de las últimas décadas para pensar y repensar en nuevas estrategias que apunten a mejorar la calidad de vida de las personas mayores.

Pese a la importancia que la jubilación tiene para el individuo, aún no existe una visión unívoca de tal suceso por parte de los estudiosos del tema, y por ello, el acercamiento es variopinto y con percepciones no siempre positivas. Obsoletos principios, visiones del mundo caducas, cargan en ocasiones de tintes negativos a este momento de desarrollo del ciclo de la vida que con características diferenciales y su peculiar identidad, adquiere cada día mayor potencia en años y en lo que a importancia e incidencia social se refiere.

En Prosegur Cash existe una alta tasa de trabajadores que se encuentran en una edad mayor a los 56 años y que por eso son candidatos próximos a retirarse. Ocasionalmente en ellos, sentimientos de temor frente al futuro y que aún no tienen una idea clara de lo que harán cuando dejen de laborar para la empresa. Esta situación concita el interés de los directivos y las personas que están a cargo del área de bienestar social dentro de la empresa, puesto que sienten un grado de responsabilidad social para con dichos trabajadores.

Resulta necesario especificar las razones en general, por las cuales esta investigación es importante, dentro de las cuales se considera la justificación teórica, práctica y metodológica.

Desde el punto de vista teórico, es importante describir las necesidades prioritarias, formando un sustento teórico, que servirá para el desarrollo de futuros estudios relacionados al tema. Del mismo modo, los resultados de la investigación se contrastarán con las teorías validadas por otros autores, para ampliar los conocimientos científicos.

Desde el punto de vista práctico, beneficiara a los trabajadores próximos a retirarse de la empresa Prosegur Cash porque de acuerdo a los resultados se podrá intervenir mediante programas de capacitación, talleres de emprendimiento, y otros programas que puedan implementarse para promover el desarrollo social. El objetivo no puede ser otro que la planificación de acciones que contribuyan a tener un mejor paso por esta etapa de sus vidas.

Desde el punto de vista metodológico, el instrumento utilizado en el presente estudio constituye un aporte, puesto que, al tener validez y confiabilidad, contribuirá instrumentalmente en futuras investigaciones, permitiendo diagnosticar las necesidades prioritarias que presentan los trabajadores próximos a retirarse.

En resumen, la presente investigación abre un campo con muchas posibilidades de desarrollar futuras investigaciones, convirtiéndose en una herramienta útil tanto para profesionales de todas las áreas de RRHH que estén interesados en reconocer y agradecer todo el esfuerzo dado por tantos años de labores de éstas personas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

Respecto a las variables en estudio existe antecedentes de trabajos de investigación desarrollados tanto en nuestro país como en el extranjero.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Calderón, M. (México, 2016) en su investigación titulada ***“En busca del umbral de la pobreza: Estructuración social de las normas de satisfacción mínima de las necesidades humanas”***. El propósito de la investigación es contribuir a la búsqueda de elementos que permitan definir de forma no arbitraria los umbrales de pobreza. La investigación es de tipo exploratoria, con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada el estudio a seis grupos focales de 7 siete participantes por grupo, pertenecientes a las zonas urbanas de la Ciudad de México. Las técnicas empleadas para recoger la información fueron la encuesta, el análisis documental y el análisis de grupos focales. Los resultados de los grupos focales confirman la existencia de normas sociales de satisfacción mínima de las necesidades humanas generalizadas en el contexto urbano de la Ciudad de México y su zona metropolitana.

Vásquez, M. (México, 2016) en su investigación titulada ***"Nivel de depresión en jubilados municipales de la cabecera departamental de Huehuetenango"***. La investigación tuvo como objetivo establecer los niveles de depresión en los jubilados municipales de la cabecera departamental de Huehuetenango. La investigación fue de tipo descriptiva exploratoria, con un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 138 jubilados municipales, de los cuales representaron la muestra solo 40 de ellos, con un rango de edad de 50 a 91 años. El instrumento empleado fue el Inventario de Depresión de Beck II, conformado por 21 indicadores los cuales miden el nivel

de depresión. Llegando a la conclusión de acuerdo a los resultados obtenidos que los jubilados municipales de la cabecera departamental de Huehuetenango tienen un nivel de depresión igual a 11.88, el cual se ubica en la intersección del rango mínimo a leve.

Alfaro, A., Alfaro, M. y Blanco, N. (Costa Rica, 2016) realizaron una investigación titulada **“Estrategias de sobrevivencia para la satisfacción de necesidades humanas implementadas por pescadores y pescadoras artesanales de la Comunidad de Costa de Pájaros, Puntarenas, en el período 2015-2016”**. Proponiendo como objetivo analizar las estrategias de sobrevivencia para la satisfacción de necesidades humanas implementadas por pescadores y pescadoras artesanales, desde el contexto estructural que las determina en la comunidad de Costa de Pájaros, Puntarenas 2015-2016. La investigación tuvo un enfoque cualitativo, de tipo exploratorio. La población lo conformaron seis pescadores artesanales: 3 mujeres y 3 varones, mayores de 18 años. La técnica empleada fue la entrevista. Llegando a la conclusión que las necesidades vinculadas al aspecto existencial, tales como la alimentación, el seguro médico, la vivienda, el pago de servicios públicos, por mencionar algunas, se percibe la satisfacción de estas según la vivencia diaria, siendo por ello que las personas al no contar con el ingreso económico adecuado para la solvencia de estas, las señalan como necesarias en sus vidas y al darse una carencia de estas se convierten en necesidades sentidas e identificadas.

Vásquez, J. (Ecuador, 2016) en el estudio realizado **“Factores de decisión para la negociación de bonos del estado otorgados al Magisterio ecuatoriano por jubilación anticipada: Un enfoque desde las finanzas personales”**, tuvo como objetivo principal identificar los factores de decisión para la negociación de bonos del estado otorgados al Magisterio ecuatoriano por jubilación anticipada mediante el uso de fundamentos teóricos de las finanzas personales. La investigación utilizó el método cuantitativo de causa-efecto que se basa en recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico. La muestra se basó en la técnica de muestreo aleatorio simple, determinado por 1942 maestros jubilados. La técnica

empleada fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario. Estableciendo las siguientes conclusiones:

- El fenómeno de negociación de los bonos por parte de los maestros jubilados, aproximadamente el 91% del total está dispuesto a vender este título valor, de los cuales el 63% busca realizar inversiones de mayores réditos como desarrollo de proyectos, compra de bienes muebles o inmuebles, debido a que sus ingresos económicos en la mayoría de los casos se encuentran por debajo del valor promedio (\$836,94).
- De acuerdo a los aspectos sociodemográficos como: género, estado civil, ubicación geográfica, nivel de instrucción, no son factores determinantes en la decisión de venta del Bono del Estado y que la decisión de venta de los bonos otorgados a los docentes está condicionada al nivel de ingresos de los maestros jubilados.

Campos, B. y Escobar, D. (Chile, 2014) realizaron la investigación **“Jubilación / Retiro Laboral: Un estudio exploratorio”**, proponiendo como objetivo entender y dar a conocer el fenómeno de la Jubilación en Chile con sus factores, antecedentes y consecuencias. La investigación fue de tipo descriptiva exploratoria, con una metodología cualitativa. La muestra se conformó por una persona de cada empresa privada de la región Metropolitana de Chile, cada una de ellas relacionada con áreas de bienestar, gestión social, beneficio, relaciones laborales y desarrollo organizacional. Las técnicas de recolección fueron el análisis documental y la entrevista. Estableciendo como conclusión que los altos mandos de las empresas chilenas no consideran la importancia psicológica que tiene para sus empleados el retiro laboral definitivo, debido a las pocas o nulas investigaciones que hay de este tema en Chile. Las autoridades de las empresas no logran ser capaces de ver el término del ciclo de vida laboral como enfoque indispensable del ciclo completo. Es indispensable que logren ser capaces de satisfacer las necesidades de las mismas de forma conjunta a las necesidades de sus empleados para con todos, esto aporta a una mejor sociedad.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ayala, L. (Lima, 2017) en su investigación titulada **“Necesidades prioritarias de los adultos mayores según su percepción en un Club del Adulto Mayor. Lima - Perú”**, tuvo como objetivo determinar el orden de prioridad de las necesidades de los adultos mayores según su percepción en el Club del Adulto Mayor del Centro Materno Infantil Tablada de Lurín - Villa María del Triunfo. La investigación fue de tipo descriptiva, transversal y con una metodología cuantitativa en el manejo de los datos. La población del estudio estuvo conformada por el grupo de 50 adultos mayores que asisten mensualmente al Club del Adulto Mayor en el Centro Materno Infantil de Tablada de Lurín y la muestra fue de 42 adultos mayores. La técnica empleada fue la entrevista estructurada y como instrumento un cuestionario para establecer las necesidades prioritarias del adulto mayor. La conclusión fue que la mayoría de adultos mayores que asisten al Club del Adulto Mayor del CMI Tablada de Lurín perciben como prioridad 1 a la necesidad de estima, como prioridad 2 a la necesidad de autorrealización, como prioridad 3 a la necesidad de seguridad, como prioridad 4 a la necesidad fisiológica y como prioridad 5 a la necesidad de amor y pertenencia.

Mamani, D. (Puno, 2017) en su investigación titulada **“Necesidades básicas insatisfechas en los beneficiarios del Programa Pensión 65, Platería -Puno, 2016”**, propone como objetivo determinar si las necesidades básicas insatisfechas dependen de la forma de distribución de la subvención económica en los beneficiarios del Programa Pensión 65 de Platería. La investigación fue de tipo explicativo, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La población de estudio fueron 629 adultos mayores, beneficiarios del Programa Pensión 65 y la muestra estuvo representada por 83 beneficiarios de estos beneficiarios. Las técnicas empleadas fueron la encuesta, la observación y la revisión bibliográfica. Los instrumentos que se utilizaron para recoger los datos fueron el cuestionario y la guía de observación. Concluyendo que:

- Existe una influencia significativa entre la forma y el destino de la distribución de la subvención económica y las necesidades básicas insatisfechas de los beneficiarios del programa Pensión 65.
- Las necesidades básicas insatisfechas se visualizan en el bajo consumo de frutas y verduras, ya que según los beneficiarios solo a veces consumen frutas y verduras debido a que no planifican los gastos de la subvención económica.
- Se evidencia que los beneficiarios no acceden a ningún tipo de institución de salud, debido a que priorizan los gastos de la subvención económica en compra de bienes, es decir, no tienen prácticas culturales del cuidado de salud.

Sánchez, D. (Lima, 2017) en su investigación titulada ***“El nivel de bienestar de los jubilados en el Perú como efecto de las pensiones recibidas del Sistema Privado de Pensiones”***, propone como objetivo evaluar el efecto de las pensiones otorgadas por el Sistema Privado de Pensiones en el incremento del nivel de bienestar de los jubilados. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y longitudinal. La población de estudio fueron los jubilados pensionistas del Sistema Privado de Pensiones en el Perú, la que se componía por 85,714 jubilados provenientes de las cuatro AFP, según Boletín mensual – SBS (Septiembre-2015). La muestra fue de 120 jubilados del sistema privado de pensiones, seleccionados aleatoriamente y de manera estratificada. El instrumento empleado para la recolección fue la encuesta. Concluyendo que la mayoría de jubilados no incrementan su bienestar a causa de las pensiones otorgadas por el Sistema Privado de Pensiones, debido a que estas pensiones son insuficientes; y hallamos al 28.2% de jubilados que no alcanzan el mínimo de bienestar.

Calderón, H. (Puno, 2017) en su investigación titulada ***“Estilos de vida y jerarquía de necesidades humanas en la población de la Ciudad de Juliaca Periodo 2017”***, tuvo como objetivo analizar la relación entre los estilos de vida

y la jerarquía de necesidades humanas en la población de la Ciudad de Juliaca. El tipo de investigación realizada fue descriptivo-correlacional, con un diseño de investigación no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 148723 habitantes de la ciudad de Juliaca y la muestra estuvo representada por 384 habitantes, de 15 años a más. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados obtenidos demostraron que si existe un grado de relación (Relación Alta) significativa de 0,623% entre los estilos de vida y la jerarquía de las necesidades humanas.

Piscoya, P. (Chiclayo, 2012) en su investigación titulada ***“La jubilación: Un estudio de la representación social desde la perspectiva del adulto mayor-Chiclayo 2012”***. Propone como objetivo analizar las representaciones sociales de la jubilación desde la perspectiva del adulto mayor, Chiclayo 2012. La investigación fue de tipo cualitativa, con un diseño no experimental. Los sujetos de la investigación fueron 33 adultos mayores que asistieron a una institución del estado de la ciudad de Chiclayo, que se encuentran en trámites de jubilación. La técnica empleada fue la encuesta y la entrevista semi-estructurada. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario sociodemográfico y la guía de entrevista. Llegando a la conclusión que dos son las principales fuentes de riesgo que originan sentimientos de soledad durante el proceso de la jubilación; la primera de ellas es la desorganización de la vida y la falta de iniciativa para encarar la nueva realidad, y la segunda es mantener constantemente una realidad dominada por la ruptura definitiva con las obligaciones laborales y, en su lugar tener a disposición una gran cantidad de tiempo libre; y del cual no se sabe qué hacer.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Conceptualización de Necesidades Humanas

Para comprender mejor el concepto de necesidades básicas, tenemos que partir de la idea de que toda vida humana es valiosa y por eso debe cumplir con ciertas necesidades que han sido tipificados como derechos y, por lo tanto,

inherentes a todas las personas. Estos derechos son los que construyen la identidad y la calidad de vida de una persona, por eso su ausencia o la falencia en alguno de ellos puede claramente complicar la existencia del hombre.

Según Jiménez, M. (2014), las necesidades humanas vienen expresadas a partir de un marco intrínseco de intencionalidad pues son las condiciones que permiten conseguir algo considerado como valioso por el individuo, de tal manera que su insatisfacción le pudiera ocasionar daños y perjuicios graves. En este sentido, la necesidad como concepto no puede ser separada de su posibilidad para ser satisfecha, pues aquella no podría adquirir un carácter propio de existencialidad si no se hallaran las condiciones físicas para su satisfacción.

Según Omill (2008), indica “una perspectiva psicológica de necesidad y hace referencia a impulsos que surgen instigados por un estado de tensión del sujeto frente a una carencia específica”. En este contexto, entendemos que la necesidad siempre está acompañada de alguna carencia o falta de algo que el sujeto desea obtener.

Según Doyal y Gough (1994) las necesidades son concebidas como objetivos universalizables, no como motivaciones o impulsos. Estos autores rechazan las concepciones naturalistas, relativistas y culturalistas de las necesidades. Las necesidades no pueden ser reducidas a deseos y preferencias regulados por el mercado. Afirman que las necesidades son históricas y socialmente construidas, pero que también son universales.

J. Habermas (1981) afirma las necesidades se interpretan a la luz de los valores culturales y como quiera que estos son siempre parte componente de una tradición intersubjetivamente compartida, la revisión de valores que interpretan las necesidades no es algo de lo que puedan disponer mono lógicamente los individuos aislados.

La necesidad expresada es aquella que los usuarios de un recurso o servicio expresan mediante comportamientos, como la utilización de dichos

servicios o recursos. La necesidad percibida es la basada en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre determinada carencia. La necesidad comparativa se centra en la comparación entre los datos de la población objetivo y los de otro grupo. (Bradsaw, 1977).

Las necesidades no son simplemente un elemento de conexión entre personas. Las necesidades permiten a los individuos la capacidad de establecer ciertos niveles de relación interpersonal y de implicación en el proceso social Braudillard (1972).

Las necesidades son construidas socialmente, a través de las interacciones de la vida cotidiana. En la etnometodología el lenguaje y las discusiones entre grupos permiten revelar o mostrar las necesidades. Fenomenología Schütz, 1965); Bergery Luckman, 1966).Etnometodología Garfinkel, 1967) y Goffman, 1959)

Se entiende como una fuerza motivadora generada por un estado de carencia. Se busca la consecución de necesidades de forma creciente y jerarquizada. Es una teoría muy influyente en el análisis de las necesidades básicas. Maslow (1954).

Parsons (1951) las necesidades humanas son el resultado de la internalización en el sistema de personalidad (socialización) de las pautas culturales que están institucionalizadas.

En resumen, las necesidades son sensaciones de apetencia o carencia de algo, que pueden ser de angustia, de pena o anhelo y que necesariamente el hombre tiene que satisfacerlas, realizando determinadas actividades.

2.2.2. Evolución de las necesidades humanas

Según Puig, Sabater y Rodríguez (2012), el estudio de las necesidades humanas no es nuevo, esta se remonta a postulados de Aristóteles, solo que el significado de necesidad ha ido modificándose en función de las transformaciones sociales y políticas.

En la industrialización y postindustrialización el estudio de las necesidades adquiere una mayor relevancia (Kehl, 1993). Durante este periodo los principales criterios eran la productividad y la idea de acumulación de bienes, ambos elementos eran esenciales para explicar el bienestar de un individuo, en este sentido, el progreso del capitalismo y el desarrollo se suponía que podrían satisfacer las necesidades humanas. Sin embargo, en periodos en los que entra en crisis el estado de bienestar es cuando se fomenta más la realización de estudios sobre las necesidades humanas desde otras perspectivas.

En el siglo XIX, período de la industrialización, autores como Karl Marx, Durkheim, Georg Simmel y Max Weber dan su visión sobre el significado de necesidad. La perspectiva de Marx se centra sobre todo en el concepto de escasez o carencia, se entiende con ello la falta de bienes para cubrirla y su superación se impone al sujeto con gran prioridad para poder continuar su vida individual. Marx distingue entre impulsos permanentes como el hambre y el instinto sexual, que se modifican en la forma de expresarlo según el contexto cultural, y los impulsos relativos, cuyo origen depende de la estructura social y de las condiciones de comunicación y producción. Las referencias aisladas que Marx expresa sobre las necesidades, mantienen un marcado carácter ambivalente que se debate entre la universalidad de las necesidades y la subjetividad de las mismas, marcada por un contexto capitalista (Alguacil, 1998; Ballester, 1999).

El siglo XX, destaca por la revolución tecnológica y por el cuestionamiento del estado de bienestar y proliferan los estudios sobre cómo evolucionan y se incrementan las necesidades humanas, dando lugar a nuevas corrientes que

discuten sobre estas necesidades. En primer lugar, nos encontramos con la perspectiva marxista, que actualiza el concepto y problemas planteados. Marx (1975) considera como necesidades verdaderas a las propias del individuo, básicas (por ej. biológicas, como comer) y como necesidades falsas las que la sociedad le marca al individuo (por ej. las condicionadas por un estatus social). Así desde esta perspectiva se relativiza las necesidades humanas a un planteamiento general.

Por último, en la sociología contemporánea, en la conceptualización de las necesidades humanas, sobresalen autores como Baudrillard (1972) y Habermas (1981). Baudrillard, muy influenciado por el marxismo, señala que la expansión de las comunicaciones y medios de comunicación han transformado la visión marxista según la cual las fuerzas económicas conforman la sociedad, determinando, con apoyo del estructuralismo, que la vida social está influenciada por los signos e imágenes. En ese sentido, las necesidades no son simplemente un elemento de conexión entre personas. Las necesidades facilitan en los individuos, la capacidad de establecer ciertos niveles de relación interpersonal y de implicación en el proceso social.

En cambio, para Habermas (1981) estar perjudicados por debajo de ciertas normas de bienestar, es otra forma de decir que los estados de necesidad no son otra cosa que normas sociales expresadas de forma individual. Es decir, los criterios para valorar las necesidades tienen que ver con las normas sociales. De este modo, rechaza la objetividad y universalidad de las necesidades y plantea la idea de que la satisfacción de una necesidad va ligada a una estructura simbólica, al nivel sociocultural y a las normas sociales establecidas.

2.2.3. Enfoques sobre las necesidades humanas

Puig, Sabater y Rodríguez (2012) resumen los enfoques aportados por diferentes autores con relación a las necesidades humanas desde la sociología y otras ciencias sociales.

Tabla 1: Enfoques de las necesidades humanas

Necesidad	Definición	Autores y perspectiva	Enfoque
Como carencia	Se entiende de esta forma cuando hay falta de bienes para cubrirla y cuya superación se impone al sujeto con gran prioridad para poder continuar su vida individual.	Perspectiva sociológica Marx (1844)	Universalista
Como valor de uso y valor simbólico	La necesidad como valor de uso fue introducido sobre todo por Malinowski. Todo objeto en las sociedades primitivas respondía a una necesidad de uso. El valor de cambio simbólico es el paso de utilizar un objeto como un bien, a utilizarlo como una forma de expresión simbólica.	Funcionalismo antropológico Malinowski (1944)	Relativista
Como acción social	Las necesidades humanas son el resultado de la internalización en el sistema de personalidad (socialización) y de las pautas culturales que están institucionalizadas.	Funcionalismo sociológico Parsons (1951)	Relativista
Como impulso	Se entiende como una fuerza motivadora generada por un estado de carencia. Se busca la consecución de necesidades de forma creciente y jerarquizada. Es una teoría muy influyente en el análisis de las necesidades básicas.	Perspectiva psicológica humanista Maslow (1954)	Relativista
Como relación y proceso	Las necesidades no son simplemente un elemento de conexión entre personas. Las necesidades permiten a los individuos la capacidad de establecer ciertos niveles de relación interpersonal y de implicación en el proceso social.	Perspectiva sociológica Braudillard (1972)	Relativista
Como construcción social	Las necesidades son construidas socialmente, a través de las interacciones de la vida cotidiana. En la etnometodología el lenguaje y las discusiones entre grupos permiten revelar o mostrar las necesidades.	Perspectiva sociológica Fenomenología Schütz, 1965); Berger y Luckman, 1966). Etnometodología Garfinkel, 1967) y Goffman, 1959)	Relativista

Normativa, expresada, percibida y comparativa	La necesidad normativa se basa en el establecimiento, por parte de un experto o grupo de expertos profesionales o científicos sociales, de unos niveles teóricamente deseables de satisfacción de cada necesidad. La necesidad expresada es aquella que los usuarios de un recurso o servicio expresan mediante comportamientos, como la utilización de dichos servicios o recursos. La necesidad percibida es la basada en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre determinada carencia. La necesidad comparativa se centra en la comparación entre los datos de la población objetivo y los de otro grupo.	Perspectiva psicológica Escuela de Harvard Bradsaw (1977)	Relativista
Como norma social	La satisfacción de una necesidad va ligada a una estructura simbólica, es decir al nivel sociocultural y a las normas sociales establecidas.	Perspectiva sociológica Escuela de Frankfurt Habermas (1981)	Relativista
Como universales	Las necesidades universales son la salud y la autonomía.	Perspectiva Filosófica y teorías del desarrollo (Doyal y Gough, 1994)	Universalista

Fuente: Puig, Sabater y Rodríguez (2012)

2.2.4. Dimensiones de las necesidades básicas

Abraham Maslow (1954), describe la clasificación “la pirámide de Maslow”, la cual constituye una jerarquización de las necesidades de distinta naturaleza que se desarrollan en el ser humano. Él definió en su pirámide las necesidades básicas del ser humano estableciendo un orden de relevancia en el que las necesidades más básicas fueron situadas en la base de la pirámide y las más relevantes o fundamentales en el ápice de la misma.

Este modelo se basa en la premisa de que, a medida que las necesidades van siendo satisfechas o logradas surgen otras de un nivel superior o mejor. En la última fase se encuentra lo que él define como un estado de bienestar absoluto

denominado autorrealización, que más que un nivel de plena felicidad o armonía, constituye el alcance de una visión elevada.

Dentro de esta estructura, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención pasa a ser ocupado por las necesidades del próximo nivel y que se encuentra en el lugar inmediatamente más alto de la jerarquía siendo estas necesidades las que buscan satisfacer.

La teoría de Maslow plantea que las necesidades inferiores son prioritarias, y, por lo tanto, su intensidad es más potente que las necesidades superiores de la jerarquía. La clasificación de su teoría, consta de cinco niveles, en el que los cuatro primeros pueden ser agrupados como necesidades de déficit y el nivel superior se le denomina como una necesidad del ser. Se establece que la diferencia entre ambos niveles radica en que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, las necesidades del ser son una fuerza impelente continua.

- Fisiología básica: Son necesidades básicas del ser humano, derivadas de los procesos del organismo orientados a mantener la homeostasis, dentro de estas se incluyen: comer, respirar, dormir, regulación de homeostasis, necesidades sexuales, etc.
- Seguridad: Surgen de la necesidad de que la persona se sienta segura y protegida.
- Afiliación: Definen el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación.
- Reconocimiento: Se refieren a la manera en que se reconoce el trabajo del personal, se relaciona con la autoestima.
- Autorrealización: Son las más elevadas, se hallan en la cima de la jerarquía, a través de su satisfacción personal, encuentran un sentido a la vida mediante el desarrollo de su potencial en una actividad.



Figura 1: Pirámide de las necesidades humanas (Maslow, 1954).

2.2.5. Características de las necesidades humanas

Cuevas, C. (2010) sostiene que las necesidades humanas presentan varias características o cualidades llamadas también leyes de las necesidades y son:

- **Son ilimitadas en cuanto a número:** Porque a medida que progresa y avanza el mundo van surgiendo nuevas necesidades y por lo tanto el hombre va adquiriendo mayores necesidades.
- **Son limitadas en capacidad:** Cuando el hombre satisface completamente sus necesidades llegando su organismo a un estado de tope o saturación que es imposible pasar porque de lo contrario pondríamos en evidente peligro nuestra salud como por ejemplo comer en exceso.
- **Son concurrentes o excluyentes:** Cuando el hombre se le presentan dos o más necesidades al mismo tiempo y como no es posible satisfacerlas en forma simultánea, entonces el hombre prioriza aplacando primero las más urgentes o apremiantes y después las de menor urgencia.

- **Son complementarias:** Cuando la satisfacción de una necesidad implica forzosamente la satisfacción de otras que son indispensables para la primera. Por ejemplo la necesidad de alimentarse implica la necesidad de contar con vajilla, cocina, mesa, sillas, etc
- **Pueden ser sustituidas unas por otras:** Puesto que hay diversas formas de satisfacer una misma necesidad. Por ejemplo tengo la necesidad de recrearme asistiendo al cine pero como se agotaron las entradas rentare la película y la veré en casa.
- **Tienden a fijarse:** Porque una vez satisfecha una necesidad que antes no teníamos se puede convertir en un hábito o costumbre en nuestra vida venidera. Por ejemplo años atrás el uso del celular no era tan común y ahora es prácticamente imprescindible para todos.
- **Varían en intensidad:** Cuando las mismas necesidades se nos presentan con un mayor apremio o urgencia. Por ejemplo en verano sentimos una mayor necesidad de ir a la playa que en invierno.

2.2.6. Clasificación de las necesidades humanas

Las necesidades humanas se clasifican de manera usual en dos categorías: necesidades primarias, necesidades secundarias, necesidades superfluas y de manera general se clasifican en: necesidades materiales y necesidades espirituales.

Tabla 2: Clasificación de las necesidades humanas

CLASIFICACIÓN	TIPOS	CARACTERÍSTICAS
DE MANERA USUAL	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades Primarias 	<ul style="list-style-type: none"> Denominadas también necesidades vitales. Son necesidades de orden biológico. De su satisfacción depende la conservación de la vida. Ejemplos: Alimentación, vivienda, etc.
	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades Secundarias 	<ul style="list-style-type: none"> Son necesidades de orden humano. Su satisfacción no es indispensable para la conservación de la vida. Ejemplos: Recreación, cultura, educación, etc.
	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades Superfluas 	<ul style="list-style-type: none"> Denominadas también necesidades suntuarias. Únicamente sirven para dar confort. Ejemplos: Joyas, automóvil, etc.
DE MANERA GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades Materiales 	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacen exigencias físicas. Ejemplos: El beber, comer, etc.
	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades Espirituales 	<ul style="list-style-type: none"> Se relacionan con la vida interior del individuo. Ejemplo: cultura, el arte, etc.

Fuente: Plataforma educativa de Recursos digitales (2018)

2.2.7. Necesidades prioritarias de las personas desempleadas

Mercedes Reglero (2004) afirma que “La carencia de empleo en el ciclo vital de las personas trae consigo graves consecuencias para su desarrollo personal, familiar y su integración social. La persona desempleada se ve privada de un rol al que social y culturalmente se le ha dado un alto valor y donde el resto de roles personales, familiares y sociales, giran en torno a él. Asociado como siempre al concepto de rol, el estatus de personas desempleadas se ve afectado de inmediato y su consideración social desciende bruscamente. En la actualidad,

cuando conocemos a alguien, la primera pregunta es ¿Cómo te llamas? y la segunda ¿A qué te dedicas?”.

La persona desempleada vive un proceso de deterioro en su identidad y su desarrollo social que si se cronifica, significa el comienzo de la exclusión social. Para evitar que se produzcan las rupturas propias de dicho proceso, la intervención socioeducativa con personas desempleadas se concibe desde una perspectiva global, como una necesidad prioritaria en la que se atienden todas las variables que inciden en su situación.

Según García, Y. (citado en Rubio y Monteros, 2002) las variables que trae como consecuencia las pérdidas del empleo se pueden resumir en:

- Variables psicológicas: pérdida de confianza y autoestima, pérdida de capacidad de decisión, depresión y sentimiento negativo, desmotivación, ansiedad y angustia.
- Variables comportamentales: dificultad de estructuración del tiempo, dedicación a actividades pasivas.
- Variables familiares: dependencia familiar, pérdida de identificación con el rol familiar anterior, conflictos por causas económicas.
- Variables sociales: pérdida de contactos y amistades del ámbito laboral, aislamiento del entorno social.

La intervención con las personas desempleadas abarcará, por tanto, las distintas áreas de su vida que se ven afectadas por la pérdida del empleo. En el proceso de intervención hay que tener en cuenta además que existen diferencias en el perfil de los desempleados, que condicionarán su inserción socio laboral, porque configuran tipos distintos de desempleo según: sexo, edad, estatus ocupacional y si se trata de búsqueda de empleo o de pérdida del mismo, son circunstancias de máximo interés para programar la actuación profesional.

La intervención en materia de inserción socio laboral ha ido evolucionando en el tiempo desde fórmulas puntuales y simples a procesos globales y de mayor complejidad. Los objetivos del proceso de inserción laboral no se limitan a la obtención de un empleo de calidad, sino a la capacidad de mantenerlo y desarrollarlo convenientemente.

Para García, C. (citado en Rubio y Monteros, 2002): El modelo de intervención socioeducativa que en la actualidad se está llevando a cabo gira entorno a los itinerarios de inserción.

Los itinerarios se basan en la idea de la necesidad de recorrer un camino con varias etapas para mejorar el acceso al empleo, atendiendo a las capacidades y limitaciones personales y sociales. El camino será más o menos largo en función de la situación inicial de la persona y de sus expectativas laborales. El modelo tiene tres objetivos principales:

- Facilitar la definición de un proyecto personal de empleo
- Favorecer el proceso de inserción
- Promover la mejora de las capacidades para situarse en el mercado de trabajo.

El cumplimiento de dichos objetivos requiere el desarrollo de diferentes actuaciones que seguirán en unos casos, una secuencia lineal y en otros, se darán de forma simultánea. Como última finalidad, se encuentra la posibilidad de satisfacer autónomamente las diversas carencias que les privan de vivir de forma integrada en su entorno.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Bienestar:** estado vital de una persona caracterizada por estar satisfecho con la propia vida, experimentar con frecuencia emociones positivas y disfrutar de una salud física y psíquica ajustada a las propias expectativas.
- **Calidad de vida:** referido al bienestar en todas las áreas del ser humano, respondiendo a la satisfacción de las necesidades físicas (de salud, seguridad), materiales (de vivienda, ingresos, transporte, pertenencias, comida), sociales (de trabajo, familia, relaciones personales, comunidad, responsabilidades), psicológicas o emocionales (de afecto, autoestima, inteligencia emocional, espiritualidad, religión), de desarrollo (educación, productividad) y ecológicas (calidad del agua, del aire, etc).
- **Carencia:** es sinónimo de la falta, o incluso de la ausencia de algo.
- **Derechos:** responde a un orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia y certeza jurídica. Su carácter y contenido está basado en las relaciones sociales en un determinado lugar y tiempo.
- **Desarrollo social:** se refiere al desarrollo del capital humano y capital social en una sociedad. Implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad. Implica principalmente Desarrollo Económico y Humano. Su proyecto a futuro es el Bienestar social.
- **Identidad:** es el conjunto de los rasgos propios de un individuo o de una comunidad. Estos rasgos caracterizan al sujeto o a la colectividad frente a los demás.
- **Insatisfacción:** es un sentimiento de malestar o disgusto que se tiene cuando no se colma un deseo o no se colma una necesidad.

- **Necesidades:** la necesidad es cuando una persona debe satisfacer un impulso, y hace lo que es necesario como para satisfacerlo, estos impulsos están continuamente en las personas, con lo que se considera que la gran parte de la conducta humana, es provocada por las necesidades.
- **Necesidades básicas:** son todas aquellas necesidades vitales que contribuyen directa o indirectamente a la supervivencia de una persona.
- **Necesidades humanas:** se refieren a un sentimiento ligado a la vivencia de una carencia, lo que se asocia al esfuerzo orientado a suprimir esta falta, a satisfacer la tendencia, a la corrección de la situación de carencia.
- **Satisfacción:** Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo de la investigación

En razón del propósito que persigue la investigación es de tipo básica simple porque tiene como propósito recoger información de la realidad y generalizar los resultados. La investigación básica o pura tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente.

El presente estudio basa su método en la investigación descriptiva, definida por Taylor y Bogdan (2000), como la que produce datos representativos y pretende estudiar a las personas y escenarios en su contexto, interactuando con ellas de forma natural y no intrusiva y procurando no afectar al comportamiento de éstas para no condicionar su forma de pensar o actuar. En resumen, se observa lo que ocurre con el fenómeno en estudio, sin intervenir o manipular el factor de estudio.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, de acuerdo al método que emplea para el manejo de los datos, porque implica procedimientos estadísticos en el procesamiento de datos. Rodríguez, M. (2010, p.32), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental y según la temporalización el diseño de investigación es transversal porque recolecta datos en un sólo momento y en un tiempo único.

Como señala Kerlinger (1979): "La investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". Es decir, los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

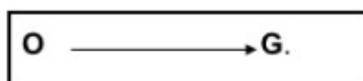


Figura 2: Diseño de la investigación

Dónde:

O = Observación de la muestra

G = Grupo de estudio o muestra (trabajadores de Prosegur Cash)

3.3. Población y muestra

- **Población**

La población de estudio está comprendida por 63 trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima. Periodo 2018.

- **Muestra:**

La muestra es intacta porque está constituida por la totalidad de la población, igual a 63 trabajadores que están en el rango de edad avanzada, próximos a jubilarse en el presente año.

Se opta por esta decisión a razón de ser un número reducido de participantes, los cuales serán las unidades de análisis.

Criterios de inclusión de los participantes:

- Trabajadores de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima.
- Trabajadores de un promedio de edad (50 a 70 años)
- Trabajadores de ambos sexos.

Criterios de exclusión de los participantes:

- Trabajadores de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, de las sedes de provincia.
- Trabajadores jóvenes de un promedio de edad (20 a 49 años)

3.4. Identificación de la variable y su Operacionalización

La variable de estudio son las necesidades humanas prioritarias y tiene como factores sociodemográficos que caracterizan a la muestra, tales como: sexo, edad y años de servicio.

Además, la variable se categoriza en las siguientes dimensiones:

- Dimensión seguridad
- Dimensión afiliación
- Dimensión reconocimiento
- Dimensión autorrealización

De cada dimensión se desprende los indicadores que dan origen a los ítems que se formulan en el cuestionario. Para mayor detalle e información se presenta la siguiente matriz de operacionalización.

Tabla 3: Matriz de Operacionalización de la Variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE	INSTRUMENTO
NESECIDADES HUMANAS PRIORITARIAS	Según Doyal y Gough (1994) las necesidades son concebidas como objetivos universalizables, no como motivaciones o impulsos. Las necesidades no pueden ser reducidas a deseos y preferencias regulados por el mercado. Afirman que las necesidades son históricas y socialmente construidas, pero que también son universales.	Abraham Maslow (1943) definió en su pirámide las necesidades básicas del ser humano estableciendo un orden de relevancia en el que las necesidades más básicas fueron situadas en la base de la pirámide y las más relevantes o fundamentales en el ápice de la misma. Maslow propone cinco tipos de necesidades: fisiología básica, seguridad, afiliación, reconocimiento, autorrealización. Tomando en cuenta su teoría, se realizó una adaptación y se consideró para efectos de la investigación solo a cuatro de sus necesidades básicas o primordiales.	Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad económica • Seguridad en la salud • Cobertura de las necesidades básicas 	1,2,3,4,5,6,7,8,9.	No = 2 Si = 1	Cuestionario de Necesidades humanas prioritarias
			Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Asociación • Aceptación 	10,11,12,13,14,15,16		
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • De los superiores • De los compañeros • De la familia 	17,18,19,20,21,22		
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Independencia • Emprendimiento • Autoestima psicológica 	23,24,25,26,27,28		

3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario elaborado para medir las necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse. El instrumento consta de 28 ítems, que se miden en escala de Likert. A continuación pasamos a detallar el instrumento aplicado:

FICHA TÉCNICA: Cuestionario de Necesidades humanas prioritarias

- **Autora:** Vanessa Trujillo Nano (2018)
- **Forma de Administración:** Individual
- **Ámbito de Aplicación:** El cuestionario es aplicable para los trabajadores de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de la Sede Lima.
- **Duración:** 15 minutos (aprox.)
- **Descripción del cuestionario:** El instrumento está constituido por 28 ítems, el cual permite conocer las necesidades humanas prioritarias de los trabajadores.
- **Calificación:** Las preguntas son cerradas con un lenguaje claro y sencillo para que el participante marque la opción, con la cual se identifique mejor. Las respuestas son dicotómicas y se detalla a continuación.

Tabla 4: Escala de Calificación del Cuestionario

No	Sí
2	1

- **Baremo:** La baremación sirve para efectos de interpretación de los resultados de la variable de investigación, se establecen rangos con valores que agrupan desde el puntaje mínimo al máximo obtenido en el cuestionario, por cada dimensión y por la variable en general.

Tabla 5: Baremo de interpretación de Necesidades Humanas

Categorías	I	II	III	IV	Total
Bajo	9 - 11	7	6	6	28 - 33
Moderado	12 - 15	8 - 11	7 - 9	7 - 9	34 - 47
Alto	16 - 18	12 - 14	10 - 12	10 - 12	48 - 56

3.6. Determinación de la Validez y Confiabilidad

3.6.1. Validez del Constructo

El instrumento ha sido validado por el juicio de 3 jueces expertos quienes en base a su pericia han evaluado el instrumento bajo los criterios: intencionalidad, suficiencia, consistencia, coherencia, pertinencia, y claridad.

Tabla 6: Validación del instrumento

Nº	Nombre de los Expertos	Valoración %
1	Dr. Juan Sandoval Vilchez	70 %
2	Mg. Edinson Fernández Vega	70 %
3	Mg. Guisella Delgado Castillo	75 %
TOTAL		72%

Interpretación: Los jueces expertos han otorgado el 71.67 % en su valor de aprobación, que representa a un 4% de margen de error en la aplicación de la prueba, siendo altamente valido en su consistencia externa.

3.6.2. Confiabilidad de los Instrumentos

La medida de la confiabilidad de los instrumentos se establece mediante el alfa de Cronbach, que asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch &

Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Figura 3: Fórmula de confiabilidad Alfa de Cronbach

Dónde:

n: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_x^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 7: Confiabilidad del Instrumento

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.981	20

Interpretación: Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba mencionada a un grupo de trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur cash sede lima 2018, en la prueba piloto participaron 18 pacientes. Se aplicó la fórmula de alfa de Cronbach, obteniendo como resultado del análisis de confiabilidad un coeficiente de 0,981 lo que indica que el cuestionario es altamente confiable.

CAPITULO IV

PRESENTACION, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados de datos generales

Tabla 8: Datos sociodemográficos de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur de acuerdo al sexo.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	8	12,7	12,7	12,7
Masculino	55	87,3	87,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

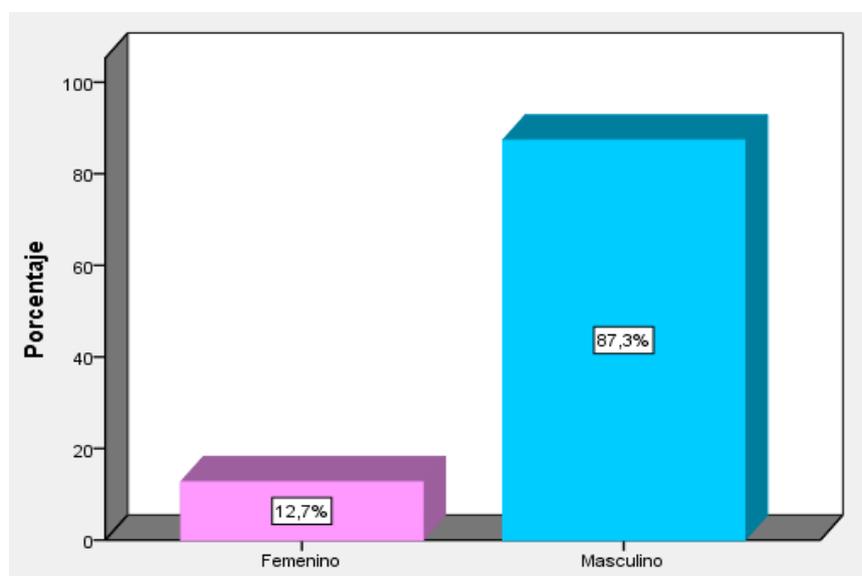


Figura 4: Datos sociodemográficos de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur de acuerdo al sexo.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos podemos observar que el mayor porcentaje de trabajadores próximos a jubilarse corresponde al sexo masculino representado por un 87,3% (55) frente a un 12,7% (8) que son del sexo femenino.

Tabla 9: Datos sociodemográficos de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur de acuerdo a la edad.

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
50-53	11	17,5	17,5	17,5
54-57	8	12,7	12,7	30,2
58-61	24	38,1	38,1	68,3
64-66	20	31,7	31,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

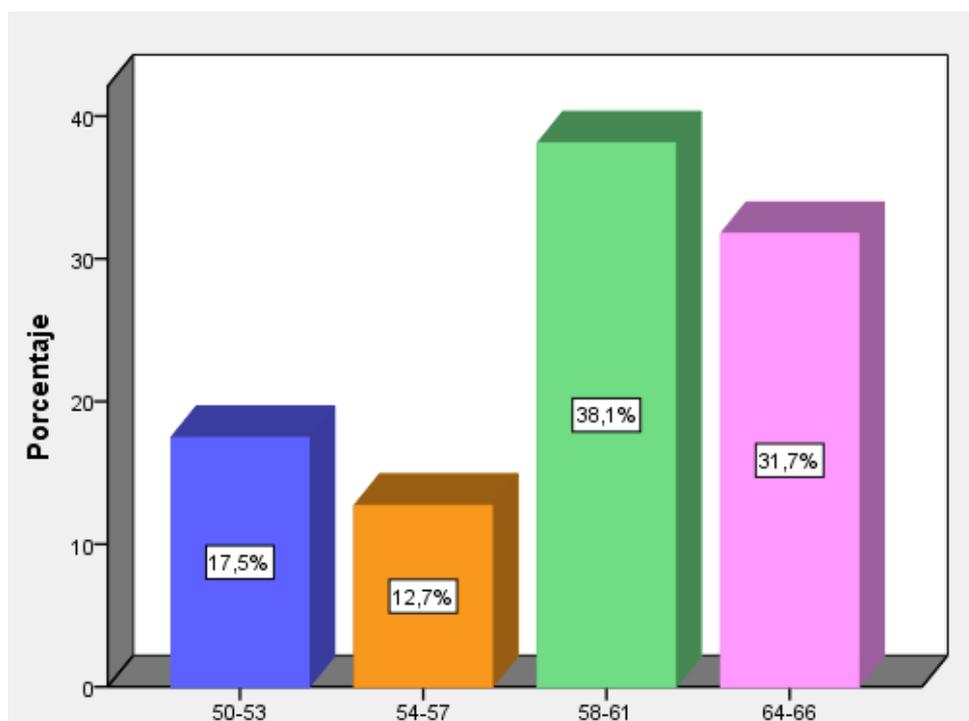


Figura 5: Datos sociodemográficos de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur de acuerdo a la edad.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que la mayor proporción de trabajadores próximos a jubilarse se encuentra entre las edades de 58 a 61 años igual al 38,1% y en menor proporción igual a 12,7% tienen entre 54 a 57 años de edad.

Tabla 10: Datos sociodemográficos de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur de acuerdo a los años de servicio.

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
7-15	12	19,0	19,0	19,0
16-25	17	27,0	27,0	46,0
26-34	34	54,0	54,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

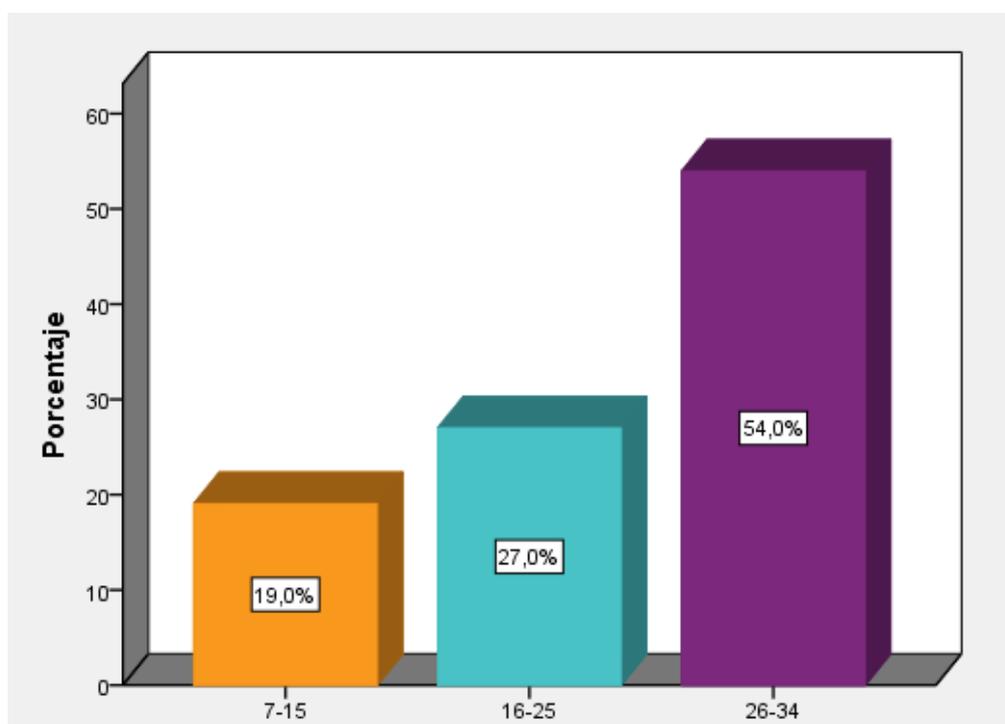


Figura 6: Datos sociodemográficos de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur de acuerdo a los años de servicio.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que la mayor proporción de trabajadores próximos a jubilarse igual al 54% han laborado para la empresa entre 26 y 34 años de servicio, seguido por el 27% que han trabajado entre 16 y 25 años y finalmente en menor proporción el 19% de trabajadores han laborado entre 7 y 15 años de servicio.

4.2. Presentación de resultados de datos específicos

Tabla 11: *Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	25	39,7	39,7	39,7
Nivel moderado	33	52,4	52,4	92,1
Nivel alto	5	7,9	7,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

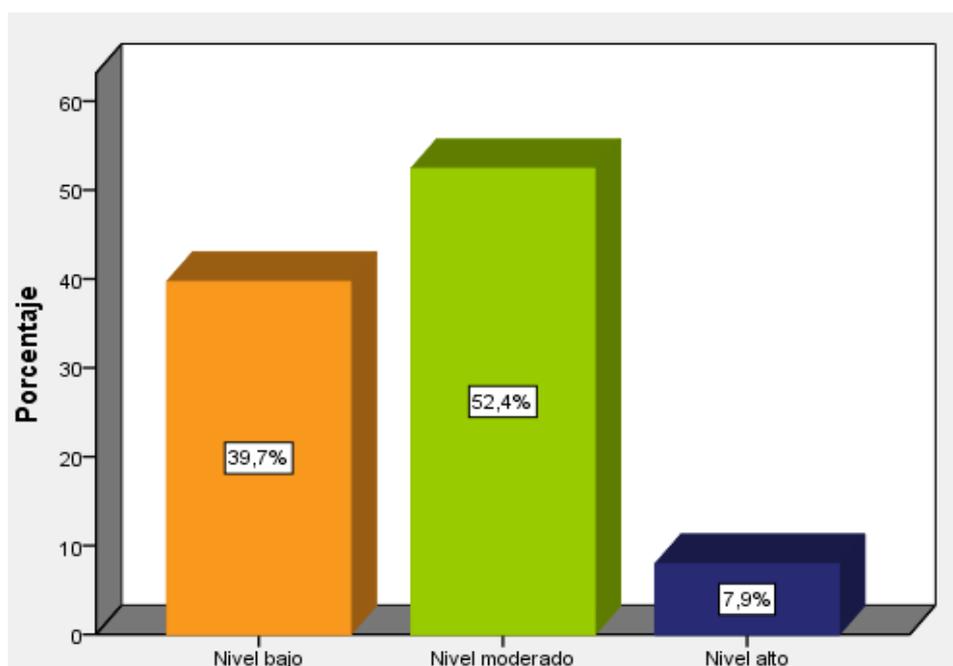


Figura 7: *Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima.*

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos se determina que las necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse son de nivel moderado en un 52,42% y en menor proporción el 7,9% es de nivel alto.

Tabla 12: Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión seguridad.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	2	3,2	3,2	3,2
Nivel moderado	55	87,3	87,3	90,5
Nivel alto	6	9,5	9,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

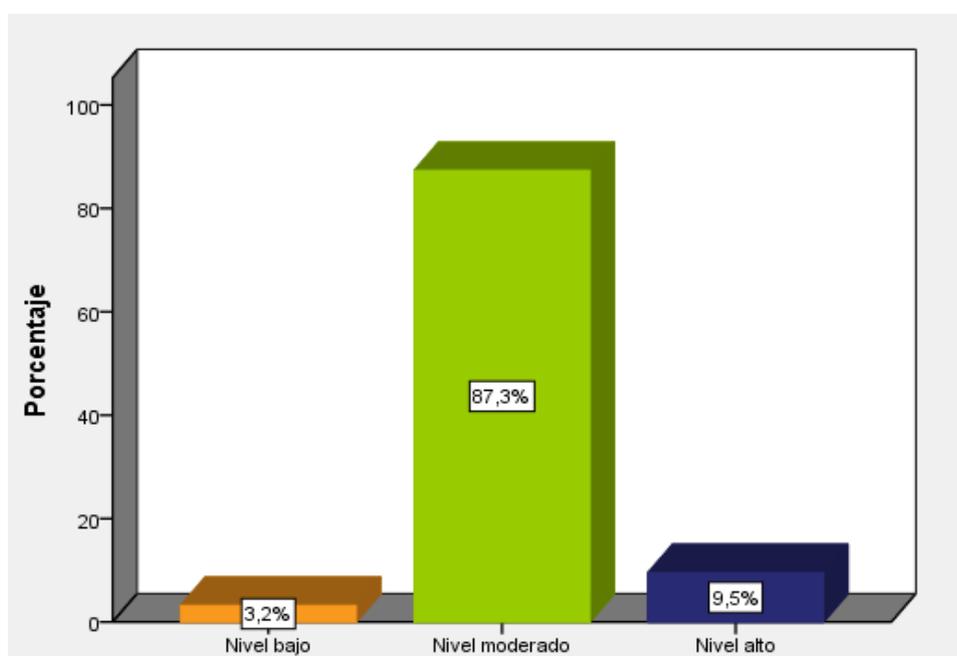


Figura 8: Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión seguridad.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión seguridad por los trabajadores próximos a jubilarse se determina que el 87,3% tienen un nivel moderado, el 9,5% presenta un nivel alto y el 3,2% tiene un nivel bajo.

Tabla 13: Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión afiliación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	24	38,1	38,1	38,1
Nivel moderado	35	55,6	55,6	93,7
Nivel alto	4	6,3	6,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

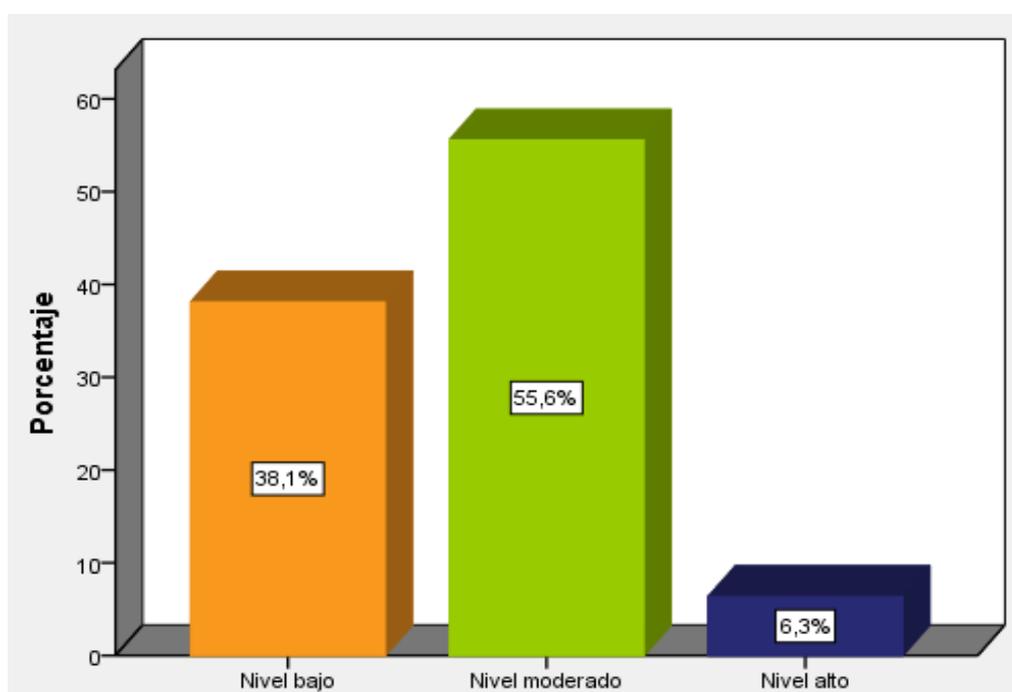


Figura 9: Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión afiliación.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión afiliación por los trabajadores próximos a jubilarse se determina que el 55,6% presenta un nivel moderado, el 38,1% presenta un nivel bajo y el 6,3% tiene un nivel alto.

Tabla 14: Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión reconocimiento.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	16	25,4	25,4	25,4
Nivel moderado	39	61,9	61,9	87,3
Nivel alto	8	12,7	12,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

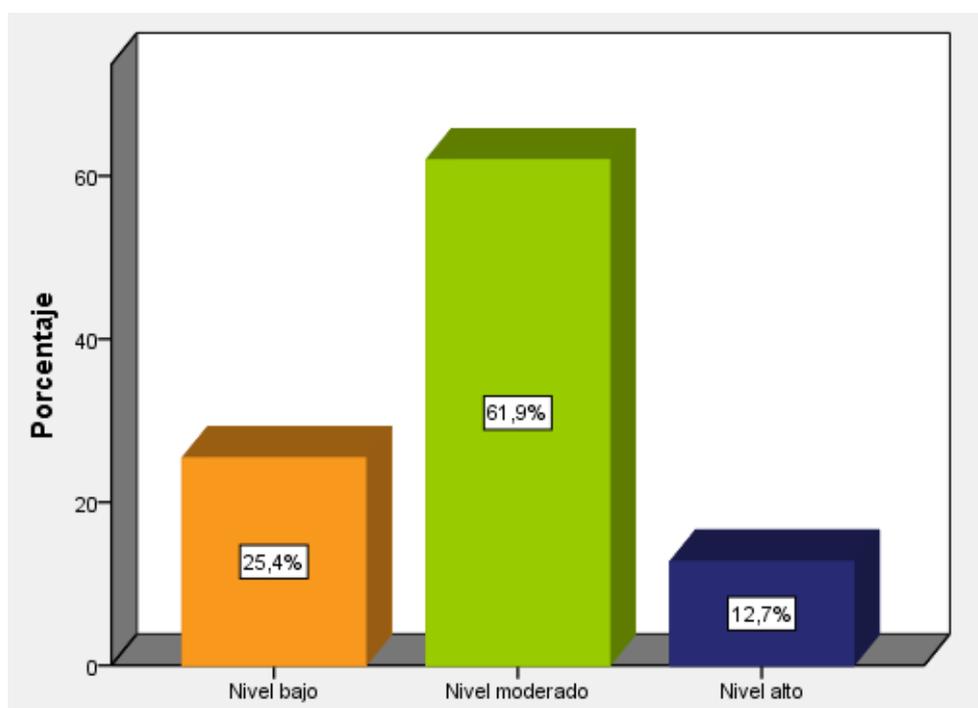


Figura 10: Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión reconocimiento.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión reconocimiento por los trabajadores próximos a jubilarse se determina que el 61,9% tiene un nivel moderado, el 25,4% presenta un nivel bajo y el 12,7% tiene un nivel alto.

Tabla 15: Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión autorrealización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	7	11,1	11,1	11,1
Nivel moderado	21	33,3	33,3	44,4
Nivel alto	35	55,6	55,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

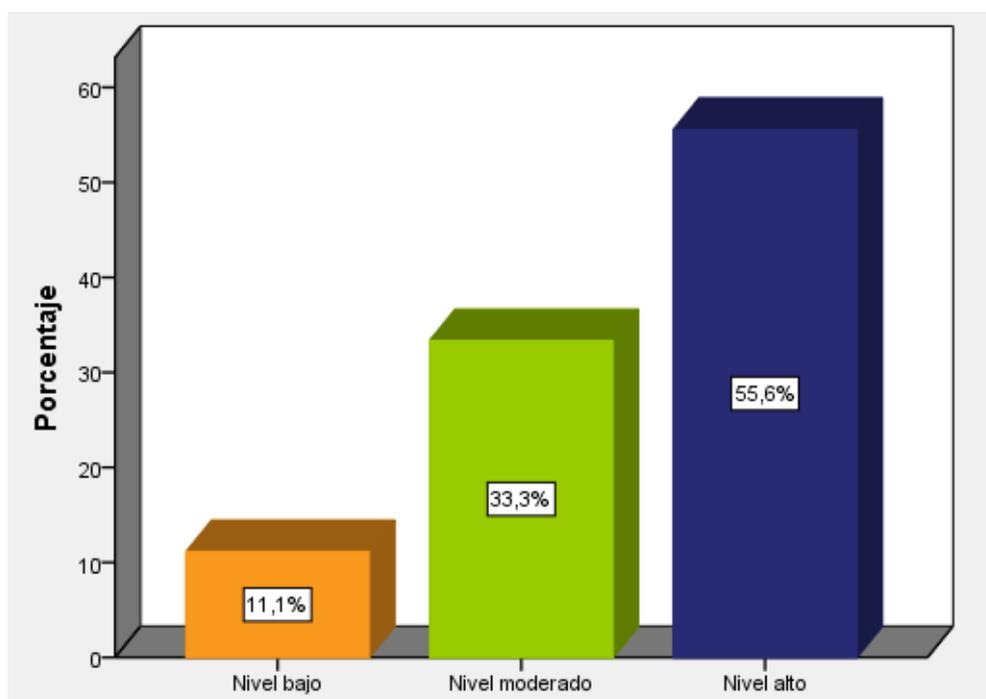


Figura 11: Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash de acuerdo a la dimensión autorrealización.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión autorrealización por los trabajadores próximos a jubilarse se determina que el 55,6% presenta un nivel alto, el 33,3% presenta un nivel moderado y el 11,1% tiene un nivel bajo.

4.3. Procesamiento de los resultados

Para fines del procesamiento, se elaboró una base de datos donde progresivamente se fue procesando la información recogida en el cuestionario. Para la presentación de los resultados se utilizaron figuras y tablas, de acuerdo a los objetivos generales y específicos de la investigación. Dándole una adecuada interpretación de acuerdo a las frecuencias y porcentajes obtenidos.

Para el análisis estadístico se utilizó el programa IBM Statistics Package for the Social Sciences for Windows SPSS versión 22 y el programa Microsoft Excel, para la tabulación inicial de datos.

4.4. Discusión de los resultados

La investigación tuvo como objetivo determinar las necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima, durante el periodo 2018, considerando la importancia que esta tiene para asegurar el bienestar y la calidad de vida después de retirarse del trabajo.

Las características sociodemográficas de la muestra estuvieron distribuidas de la siguiente manera:

El mayor porcentaje de trabajadores próximos a jubilarse corresponde al sexo masculino representado por un 87,3%, el rango de edad que predomina en los trabajadores se encuentra entre los 58 a 61 años igual al 38,1% y la mayor proporción igual a 54% tienen entre 26 y 34 años de servicio laborando para la empresa.

Los datos sociodemográficos de la investigación en cuanto que el mayor grupo de los trabajadores se encuentra entre las edades de 58 a 61 años y que además son del sexo masculino coincide con el informe del INEI (2018) que afirma

que las personas que superan los 56 años representan el 56,3%, de la población económicamente activa (PEA), siendo mayor el porcentaje de hombres que de mujeres, 68,3% y 46,0%, respectivamente.

Los resultados obtenidos en la investigación determinaron que existe un nivel moderado en las necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse igual a 52,42%. Dicho resultado se apoya en las evidencias encontradas a través del estudio de sus dimensiones, donde se determinó que el 87,3% presenta un nivel moderado en la dimensión seguridad, el 55,6% presenta un nivel moderado en la dimensión afiliación, el 61,9% presenta un nivel moderado en la dimensión reconocimiento y solo el 55,6% presenta un nivel alto en la dimensión autorrealización. En síntesis, los resultados hallados evidencian una necesidad moderada o predominante por satisfacer para que el trabajador encuentre una direccionalidad adecuada para orientarse en lo que le espera en adelante.

En comparación con los resultados de otras investigaciones hallamos semejanza con el estudio realizado por Calderón, M. (2016) en su investigación titulada *“En busca del umbral de la pobreza: Estructuración social de las normas de satisfacción mínima de las necesidades humanas”*, donde los resultados de los grupos focales confirman la existencia de normas sociales de satisfacción mínima de las necesidades humanas generalizadas en el contexto urbano de la Ciudad de México y su zona metropolitana.

En dicho sentido, las necesidades de las personas no logran obtener una satisfacción adecuada, alcanzando solo el nivel mínimo al igual que en la presente investigación donde al tener un nivel moderado de necesidades prioritarias se confirma que existe un alto grado de insatisfacción y necesidad de mejorar varios aspectos que la condicionan.

Por otro lado, Campos y Escobar (2014) realizaron la investigación titulada *“Jubilación / Retiro Laboral: Un estudio exploratorio”*, donde concluyeron que las autoridades de las empresas no logran ser capaces de ver el término del ciclo de vida laboral como enfoque indispensable del ciclo completo, considerando

indispensable que puedan ser capaces de satisfacer las necesidades de las mismas de forma conjunta a las necesidades de sus empleados para con todos, aportando a una mejor sociedad.

Si consideramos que en el resultado del presente estudio los trabajadores próximos a jubilarse reportan moderadas necesidades por satisfacer, esto debe involucrar también la intervención de los dueños de las empresas que del mismo modo deben trabajar conjuntamente para que este grupo no vea afectada después de la desvinculación hacia la vida laboral.

Y tomando en cuenta el nivel alto obtenido en la dimensión autorrealización podríamos citar a la investigación de Ayala, L. (2017) titulada *“Necesidades prioritarias de los adultos mayores según su percepción en un Club del Adulto Mayor. Lima – Perú”*, donde concluye que la mayoría de adultos mayores que asisten al Club del Adulto Mayor del CMI Tablada de Lurín perciben como prioridad 1 a la necesidad de estima, como prioridad 2 a la necesidad de autorrealización, como prioridad 3 a la necesidad de seguridad, como prioridad 4 a la necesidad fisiológica y como prioridad 5 a la necesidad de amor y pertenencia.

Comprobándose la importancia de la necesidad de autorrealización para las personas, pues refleja el grado de autonomía, planteamiento de objetivos por cumplir, satisfacción con lo obtenido en la vida. Lo cual es importante para todas las personas, en especial para aquellas que han alcanzado la madurez y se ven en la necesidad de hacer un replanteamiento en sus vidas, producto de ciertos cambios como: cambio de residencia, cambio de trabajo, cambio de estado civil, cambio en su forma de vivir, etc.

Lo verdaderamente importante es alcanzar el nivel máximo de satisfacción de las necesidades humanas para sentirse bien con uno mismo y obtener el bienestar para una buena calidad de vida.

4.5. Conclusiones

Después de haber llevado a cabo un amplio análisis e investigación sobre el tema de investigación de las necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse, se establecen las siguientes conclusiones:

- Las necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash alcanzan un nivel moderado igual a 52,42%. Determinándose que existe varios factores que promueven que las necesidades no estén siendo satisfechas en este grupo de personas que tienen la amenaza próxima de dejar de laborar para la empresa.
- Existe un nivel moderado igual a 87,3% con respecto a la dimensión seguridad, motivado por la incertidumbre de no saber cómo afrontar el presupuesto de sus gastos habituales una vez que se retiren de sus trabajos, poniendo en riesgo incluso su seguridad en la salud.
- En la dimensión afiliación se determina que existe un nivel moderado, respaldado por el 55,6% de los trabajadores, comprobándose que las necesidades de asociación, participación y aceptación dentro de un grupo social son muy importantes para ellos, asumiendo como un riesgo de perderlo al estar próximos a salir del entorno laboral.
- Existe un nivel moderado igual a 61,9% con respecto a la dimensión reconocimiento, lo cual indica que para los trabajadores próximos a jubilarse es significativo el reconocimiento que le tengan sus superiores, compañeros y familiares por los años de servicio prestados.
- En la dimensión autorrealización se determinó que existe un nivel alto, respaldado por el 55,6% de los trabajadores. Determinándose que se necesita prestar mayor atención en este factor al mostrar una mayor necesidad de apoyo frente al proyecto de vida que le espera.

4.6. Recomendaciones

En base a las conclusiones especificadas en el apartado anterior se deriva las siguientes recomendaciones en el afán de contribuir a la mejora de las necesidades prioritarias demostrado por los trabajadores próximos a jubilarse.

- El área de bienestar social de la empresa Prosegur Cash, a modo de responsabilidad social deben desarrollar programas de intervención para brindarle las herramientas y estrategias para asumir esta nueva etapa que se les aproxima.
- Los trabajadores deben tomar medidas preventivas para garantizar que sus necesidades básicas sean cubiertas aun dejando de laborar para la empresa, como por ejemplo: continuar pagando su seguro médico, afiliarse al SIS, invertir el dinero que le dará la empresa en el desarrollo de un negocio, organizarse con los miembros de su familia para dividirse las responsabilidades económicas, etc.
- Los trabajadores próximos a retirarse deben establecer una red de contactos con sus compañeros para seguirse frecuentando en las actividades que les gusta compartir en común, para que de esa manera no se sientan aislados de su entorno social.
- Los dueños de las empresas deben brindarle un sentido homenaje en una celebración institucional pública a aquellos trabajadores que se retiran después de haber brindado su esfuerzo y dedicación para la empresa.
- El área de bienestar social debe brindar asistencia, orientación y asesoría sobre el plan de vida que cada trabajador se decida a seguir en aras de procurar su bienestar general futuro.

CAPITULO V

PROGRAMA DE INTERVENCION

5.1. Denominación del Programa

Programa de emprendimiento “**A SEGUIR CRECIENDO**”

5.2. Justificación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación de las necesidades prioritarias de los colaboradores de Prosegur Cash sede Lima 2018, en la dimensión de autorrealización se determinó que existe un nivel alto, respaldado por el 55,6% de los trabajadores. Determinándose que se necesita prestar una mayor atención en este factor, al mostrar una mayor necesidad de apoyo frente al proyecto de vida que le espera.

Al respecto, se requiere afianzar en los colaboradores el sentido de autonomía e independencia con la finalidad enfrentar la nueva vida que les espera de manera satisfactoria, desterrando el temor e incertidumbre frente al futuro. Cabe recalcar que la independencia y autonomía difieren en su significado, pues la **independencia** equivale a realizar las cosas por uno mismo sin depender de los demás. En cambio, la **autonomía** es la capacidad de actuar libremente y de elegir nuestras opciones.

Además, de las características mencionadas, propias de la autorrealización de una persona, es necesario en principio aceptar los nuevos hechos, teniendo una mirada positiva frente a los cambios. Pues en la sociedad donde vivimos los cambios son constantes y las personas deben ser flexibles; de dicha manera las personas estarán preparadas psicológicamente para el devenir de la vida.

Bajo esta perspectiva positivista y de compromiso, se basa el plan de intervención a desarrollar con los colaboradores próximos a retirarse de Prosegur Cash, entendiendo sus preocupaciones y necesidades que ellos tienen, y que de no ser resueltas constituye un grave peligro para su bienestar y calidad de vida. Por esta razón, los directivos de la institución y el área de bienestar social enfocan sus

esfuerzos a la contribución para la solución del problema; pues es conocido, que muchas veces los colaboradores al retirarse de su centro laboral no invierten o administran adecuadamente su dinero de la compensación recibida por el tiempo laborado y luego no tienen recursos económicos de que vivir. Dicha situación constituye también, un indicador negativo dentro de la economía de nuestro país, pues aumenta la pobreza en nuestra sociedad y se suma más porcentaje a la población económicamente inactiva (PEI).

Se necesita en nuestra sociedad, personas que contribuyen a su crecimiento personal y social, personas emprendedoras que se distingan por generar su propio empleo y puedan salir adelante, teniendo como mayor satisfacción el sentirse plenamente realizados. El contar con un proyecto de vida, donde las personas establecen metas a corto y largo plazo permite tener éxito en la vida. En ocasiones, donde no se ha establecido un plan de acción frente al desempleo es necesario adoptar decisiones urgentes como informarse, asistir a talleres de capacitación, desarrollar un plan de negocios, etc. Todo esto, con la finalidad de no mermar su calidad de vida, ni la de sus familiares que dependen de esta persona.

En síntesis, el plan de intervención social que se adopta y pone en consideración en la presente investigación será de gran utilidad para aportar al crecimiento personal de los colaboradores próximos a retirarse, en aras de su bienestar general.

En el contexto particular a intervenir, los colaboradores de Prosegur Cash que en su mayoría sobrepasan los cincuenta años, aún tienen una idea aversiva frente al cambio de vida, que implica retirarse de su trabajo. En parte, porque muchos de ellos han pasado muchos años de su vida laborando para esta institución o porque no tienen ideado lo que van a hacer o de que van a vivir una vez que dejen de laborar para la organización, donde tenían la seguridad de estar en planilla y un ingreso fijo presupuestado para resolver sus necesidades.

Las preocupaciones son justificadas, puesto que muchos de ellos aún son cabeza de familia en su hogar y tienen a cargo responsabilidades ineludibles que

deberán seguir afrontando. Pero si en cambio, la empresa Prosegur Cash, como parte de la responsabilidad social que debe ejercer sobre sus colaboradores internos, desarrolla un plan de intervención social, para empoderarlos de estrategias, habilidades, desarrollo de capacidades y adquisición de competencias para afrontar asertivamente esta nueva etapa de sus vidas, el futuro será promisorio y obtendrán el éxito en lo que decidan emprender.

Jiménez Gail (2015), desarrolló un proyecto de intervención social denominado “Jubilación, ¿premio o castigo? Alternativas para las personas jubiladas en las zonas rurales”; con la finalidad de mejorar la calidad de vida en todos los ámbitos, aportando los recursos para que puedan afrontar satisfactoriamente las barreras sociales dentro del entorno rural fomentando la participación de todas las personas jubiladas. La metodología empleada se basó en el uso de dinámicas y técnicas para que las personas jubiladas adquieran una serie de habilidades y perspectivas que les beneficiarán en esta nueva etapa de su vida. Las actividades del programa fueron los talleres de desarrollo de la autoestima y confianza, actividades de ocio, desarrollo de hábitos saludables, habilidades sociales, fomento de la lectura, entre otros. Obteniendo un resultado positivo en el desarrollo de su vida y logrando la participación activa en la sociedad de aquellas personas jubiladas.

5.3. Establecimiento de Objetivos

5.3.1 Objetivo General

- Despertar en los colaboradores en proyección de retiro por jubilación de PROSEGUR CASH, los conocimientos y herramientas para la puesta en marcha de un proyecto empresarial que les permita un ingreso sostenible en el mediano y largo plazo y con ello fortalecer de sus habilidades de emprendimiento y mejorar sus necesidades económicas, sociales y familiares.

5.3.2 Objetivos Específicos

- a) Reconocer su potencial emprendedor y llevarlo a la práctica en la puesta en marcha de un proyecto empresarial.
- b) Identificar las competencias y actitudes necesarias para ser un emprendedor.
- c) Conocer el objetivo clave de una empresa y los ejes estratégicos para su gestión exitosa.
- d) Conocer los pasos para iniciar un negocio propio e identificar los componentes básicos de la gestión del mismo.
- e) Contar con un plan básico para el inicio y monitoreo de su propio negocio.

5.4. Sector al que se dirige

Este proyecto está dirigido a los trabajadores próximos a jubilarse de la empresa Prosegur Cash de la sede Lima, compañía multinacional con más de 30 años en nuestro país que ofrece soluciones de seguridad globales e integrales.

5.5. Metodología de la intervención

La metodología del programa de intervención, será de carácter participativo, de forma grupal, con un enfoque sistemático, que integra la participación de los 63 colaboradores próximos a retirarse de la empresa PROSEGUR CASH.

El programa de intervención social se rige bajo el Modelo psicodinámico, propuesto por Viscarret Garro (2007), el cual está basado en la teoría psicoanalítica orientado al desarrollo de la personalidad del individuo, en búsqueda del equilibrio dinámico. La teoría psicoanalítica busca tratar e intervenir en el estado «interno» del individuo con el fin de cambiar la conducta «externa». Este modelo conlleva un elemento práctico, una praxis profesional, una aplicación, que se concreta en unos objetivos teóricos y de acción y en los procedimientos y métodos empleados para conseguir dichos objetivos.

Los enfoques que maneja el modelo psicodinámico y que serán tomados en cuenta para la realización de este programa de intervención son: el enfoque psicosocial, el enfoque funcional y el enfoque de resolución de problemas. Dichos enfoques aplicados en el programa de intervención, contribuyen a desarrollar en los colaboradores un cambio de percepción hacia su vida futura, adoptar decisiones asertivas para su crecimiento independiente y lograr su autorrealización personal.

Además, este programa de intervención corresponde al tipo de intervención directa. La intervención directa es aquella que requiere de un contacto directo y personal con los participantes; bien en forma de entrevista, de visita domiciliaria, de contacto telefónico, de reunión de grupo, etc. Esta intervención directa se traduce en una acción de acompañamiento en la que el trabajador social y los participantes trabajarán juntos hacia la resolución de la demanda del problema.

Las técnicas grupales a desarrollarse con los participantes son: exposición, el focus group, planes de negocios, etc.

Para la evaluación de la efectividad del programa de intervención, se evaluará los planes de negocio de los colaboradores, afianzando y consolidando sus ideas de inversión.

5.6. Instrumentos de recolección

Durante el desarrollo del programa de intervención la técnica aplicada fue la observación, la encuesta y los instrumentos utilizados fueron las fichas de observación, listas de cotejo, y cuestionario de satisfacción.

Durante los debates y discusiones de grupo se empleó las listas de cotejo. Al momento de la exposición de los planes de negocio se aplicó la ficha de observación.

Finalmente, también se aplicará al finalizar los módulos, un cuestionario de satisfacción para evaluar la significatividad del programa.

5.7. Recursos

5.7.1. Recursos Humanos

Equipo de especialistas, Capacitadores, Trabajadora Social, Equipo de Recursos Humanos.

5.7.2. Recursos Materiales

- Sala de reuniones de la empresa
- 63 Sillas
- Proyector Multimedia
- Parlantes
- Pantalla ecran
- DVD con videos motivadores.
- Papelotes
- Hojas bond y de color
- Plumones
- Encuestas de satisfacción
- Lapiceros
- Coffee break

inversión total para el desarrollo de este programa de intervención se distribuye de la siguiente manera:

Actividades	Costo	Tiempo de duración
Fase de entrevistas y visitas	S/. 200	21 horas
Módulo nº 1	S/. 1500	2 horas
Módulo nº 2	S/. 1500	2 horas
Módulo nº 3	S/. 1500	2 horas
Módulo nº 4	S/. 1500	2 horas

Módulo nº 5	S/. 1500	2 horas
Módulo nº 6	S/. 1500	2 horas
Módulo nº 7	S/. 1800	3 horas
Módulo nº 8	S/. 1800	3 horas
Módulo nº 9	S/. 1800	4 horas
Clausura del Programa	S/. 800	1 hora
Total de inversión	S/. 15 400	44 horas

5.8. Procedimiento

Este programa se efectuará en dos fases:

5.8.1. Fase 1: Proceso de evaluación social

OBJETIVO	ACCION	PROFESIONAL	TECNICAS	INSTRUMENTO
Elaborar un diagnóstico del colaborador y de su familia	Evaluación de los posibles proyectos	Trabajador Social	Entrevistas y Visitas domiciliarias	Ficha social - familiar

5.8.2. Fase 2: Proceso Educativo:

MODULO	OBJETIVO	CONTENIDO
MÓDULO I: Idea de Negocio y Estudio de Mercado	Reconocer el entorno cambiante en el mundo, el mercado y analizar la factibilidad de la Idea de negocio de cada proyecto con un estudio de mercado oportuno	<ul style="list-style-type: none"> - Filtro de necesidades: formato de evaluación de las características que debe contemplar una idea de negocio en su primera etapa - Herramienta para el estudio de mercado: cuestionario para la elaboración de la guía de encuesta, entrevista o focus group según el tipo de investigación a ejecutar

MÓDULO II: Marketing	Conocer los fundamentos básicos que direccionarán los lineamientos del plan de marketing a ser plasmados en el plan de negocio empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Segmentación: permite llevar a la práctica el uso de las diversas variables para segmentar el mercado, para identificar los clientes potenciales de su empresa. - La Idea del Valor: identifica el valor que busca el cliente al adquirir un producto o servicio. - Posicionamiento: identifica cuál será el factor que permita la diferenciación y posicionamiento del producto o servicio.
MÓDULO III: Marketing Operativo	Conocer y aplicar los elementos del marketing operativo y las estrategias de crecimiento que necesitará el proyecto empresarial en su ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Marketing Mix en mi producto/ servicio: identifica las estrategias del marketing mix en sus componentes (producto, precio, plaza y promoción) para ser aplicados al proyecto - Identificando la estrategia de marketing: análisis de videos clasificando las estrategias de marketing en relación al producto, cliente, mercado y competencia.
MÓDULO IV: La Empresa y Plan Operacional	Identificar cada uno de los elementos que comprenderá la empresa, su organización y su funcionamiento:	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis FODA: identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa - Determinando la misión, visión y estructura organizacional de mi empresa

	<ul style="list-style-type: none"> - Misión y visión - Análisis de la empresa - Objetivos de la empresa - Estructura organizacional - Plan de operaciones - Requerimientos para su funcionamiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de operaciones: representación gráfica del proceso de operaciones y plano base de distribución de sus instalaciones
MÓDULO V: Excelencia en el Servicio al Cliente	Identificar las estrategias ideales para crear momentos de verdad en la atención del cliente.	<ul style="list-style-type: none"> - Cómo vemos al cliente: ejercicio que parte de la pregunta: Cliente con poder ¿reto o problema?, para enlistar las cualidades, actitudes y características positivas y negativas de los clientes.
MÓDULO VI: Proceso de la Venta	Dar a conocer los pasos necesarios del proceso de venta para el éxito en los negocios	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de películas: videos de fragmentos de películas, directamente relacionados con la excelencia en el servicio y el proceso de la venta - Compartir experiencias: análisis de casos donde los participantes identifican las etapas del proceso de la venta
	Conocer los conceptos básicos de contabilidad que permita	<ul style="list-style-type: none"> - Lleva Cuentas: juego de mesa que facilita el aprendizaje en la elaboración de un flujo de caja empresarial

MÓDULO VII: Plan Financiero y Flujo de Caja	aplicar a los participantes un flujo de caja integral en un proyecto de negocio:	<ul style="list-style-type: none"> - Flujo de caja: manejo del flujo de caja empleando la información obtenida sobre los costos de la empresa y su proyección anual - Margen de contribución y punto de equilibrio: análisis de la cantidad de productos que cubrirán los costos totales de la empresa
MÓDULO VIII: Formalización - Tributación	Conocer cada uno de los pasos para la formalización de un proyecto de negocio, así como los regímenes tributarios ante Sunat que manejará la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer los regímenes tributarios según el tamaño de la empresa. - Declaración del PDT - Comprobantes de pago - Tributación electrónica
MÓDULO IX: Presentación de Planes de Negocio	Presentar en un Plan de Negocio lo conocimientos impartidos durante el programa	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición de los diferentes planes de negocio, haciendo uso de las tics y/o material físico (papelotes)

5.9. Cronograma

El siguiente programa de intervención está diseñado para que el colaborador al recibir las capacitaciones pueda crear su empresa para poder seguir manteniéndose activo laboralmente.

ACTIVIDADES	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	SEMANA				SEMANA				SEMANA			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Entrevistas y Visitas domiciliarias	■	■										
MÓDULO I: Idea de Negocio y Estudio de Mercado			■									
MÓDULO II: Marketing				■								
MÓDULO III: Marketing Operativo					■							
MÓDULO IV: La Empresa y Plan Operacional						■						
MÓDULO V: Excelencia en el Servicio al Cliente							■					
MÓDULO VI: Proceso de la Venta								■				
MÓDULO VII: Plan Financiero y Flujo de Caja									■			
MÓDULO VIII: Formalización - Tributación										■		
MÓDULO IX: Presentación de Planes de Negocio											■	
Clausura y reconocimiento de la Empresa												■

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Alfaro, A., Alfaro, M. y Blanco, N. (2016). *Estrategias de sobrevivencia para la satisfacción de necesidades humanas implementadas por pescadores y pescadoras artesanales de la Comunidad de Costa de Pájaros, Puntarenas, en el período 2015-2016* (tesis de pregrado). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic-sr/tfg-l-sr-2016-02.pdf>
- Ayala, L. (2017). *Necesidades prioritarias de los adultos mayores según su percepción en un Club del Adulto Mayor. Lima – Perú* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Baudrillard, J. (1972). *La génesis ideológica de las necesidades*. Barcelona, Anagrama.
- Bradshaw, J.(1977). 'The concept of social need'. *New Society*, 30: 640-643.
- Calderón, H. (2017). *Estilos de vida y jerarquía de necesidades humanas en la población de la Ciudad de Juliaca Periodo 2017* (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6113/Calderon_Roj_o_Henry_Oswaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón, M. (2016). *En busca del umbral de la pobreza: Estructuración social de las normas de satisfacción mínima de las necesidades humanas (tesis de posgrado)*. El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, Tlalpa, México. Recuperado de http://ces.colmex.mx/pdfs/tesis/tesis_chelius.pdf
- Campos, B. y Escobar, D. (2014). *Jubilación / Retiro Laboral: Un estudio exploratorio* (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Recuperado de

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116641/Tesis%20Jubilaci%C3%B3n%20-Retiro%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cuevas, C. (7 de abril del 2010). Psicología y Empresa: Características de las necesidades humanas. Recuperado de <https://psicologiayempresa.com/caracteristicas-de-las-necesidades-humanas.html>

Compañía Peruana de Estudio de Mercados y Opinión Pública (Agosto del 2017). Perú: Población 2017. Market Report. Recuperado de http://cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/26/mr_poblacion_peru_2017.pdf

Doyal, L. y Gough, I. (1994). *Teoría de las necesidades humanas*. Barcelona, ed. Crítica, 1994, p. 28-49.

Jiménez, M. (2014). El enfoque de necesidad desde la concepción de desarrollo como capacidad. *Elikasia: Revista de Filosofía*, 207-216.

Jiménez, C. (2015). Jubilación, ¿premio o castigo? Alternativas para las personas jubiladas en las zonas rurales. Recuperado de <http://casus.usal.es/blog/ep2015/files/2015/12/Borrador-de-Carmen-Jimenez.pdf>

Habermas, J. (1981). *Teoría de la acción comunicativa*. 2 vols. Madrid, Taurus.

Kehl, S (1993). 'Necesidades humanas y conflictos sociales', en *Cuadernos de Trabajo Social*. Ed. Universidad Complutense Madrid, Núm. 4-5, pp. 201-226.

Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana.

Mamani, D. (2017). *Necesidades básicas insatisfechas en los beneficiarios del Programa Pensión 65, Platería -Puno, 2016* (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4559/Mamani_Arpa_si_Danitza_Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marx, K. (1975). *Manuscritos económicos-filosóficos de 1844*. Barcelona, Grijaldo.

Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Barcelona, Sagitario.

Piscoya, P. (2012). *La jubilación: Un estudio de la representación social desde la perspectiva del adulto mayor-Chiclayo 2012*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

Plataforma educativa de Recursos digitales (2018). Necesidades Humanas. Recuperado de <https://carpetapedagogica.com/necesidadeshumanas>

Puig, M., Sabater, P. y Rodríguez, N. (2012). Necesidades humanas: Evolución del concepto según la perspectiva social. *Aposta: Revista de ciencias sociales*, Vol. 54, p. 1-12. Recuperado de <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/monpuigllob.pdf>

Reglero, M. (2004). Necesidades de la sociedad actual: Colectivos sociales tradicionalmente excluidos del mundo educativo. *Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, ISSN 1576-5199, Vol. Nº. 10, págs. 51-60

Rodríguez, M. (2010). *Métodos de Investigación*. 1ra Edición. México: Ed. Universidad Autónoma de Sinaloa.

Rubio, M. y Monteros, S. (2002). *La exclusión social. Teoría y práctica de la intervención*. Madrid: CCS.

Sánchez, D. (2017). *El nivel de bienestar de los jubilados en el Perú como efecto de las pensiones recibidas del Sistema Privado de Pensiones (tesis de posgrado)*. Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú.

Vásquez, M. (2016). Nivel de depresión en jubilados municipales de la cabecera departamental de Huehuetenango (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, México. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Vasquez-Marian.pdf>

Vásquez, J. (2016). Factores de decisión para la negociación de bonos del estado otorgados al Magisterio ecuatoriano por jubilación anticipada: Un enfoque desde las finanzas personales (tesis de posgrado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5812/1/T-UCSG-POS-MFEE-55.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Necesidades primordiales de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima. Periodo 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cuáles son las necesidades primordiales de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima. Periodo 2018.</p>	<p>OBJETIVO PRINCIPAL</p> <p>- Determinar las necesidades primordiales de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur cash sede lima periodo 2018</p>	<p>La población: La población de estudio está comprendida por 63 trabajadores a partir de 50 años de edad, próximos a jubilarse de la unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima, periodo 2018 con la finalidad de determinar cuáles son sus necesidades primordiales</p> <p>N = 63 trabajadores</p> <p>La muestra: La muestra es intacta porque se tomara a la totalidad de la población por ser una cantidad pequeña y manejable para efectos de estudio.</p> <p>La investigación es: básica, porque tiene por finalidad incrementar los conocimientos y es descriptiva porque no se interviene o manipula el factor de estudio.</p> <p>Variable: Necesidades primordiales</p> <p>Diseño: No experimental.</p>
<p>PROBLEMA SECUNDARIO 1</p> <p>¿Cuáles son las necesidades primordiales, según la dimensión seguridad, de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios Prosegur Cash, Sede lima?</p>	<p>OBJETIVO SECUNDARIO 1</p> <p>- Identificar según la dimensión seguridad, las necesidades primordiales de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios Prosegur Cash, Sede Lima.</p>	
<p>PROBLEMA SECUNDARIO 2</p> <p>¿Cuáles son las necesidades primordiales, según la dimensión afiliación, de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios Prosegur Cash, Sede lima?</p>	<p>OBJETIVO SECUNDARIO 2</p> <p>- Identificar según la dimensión afiliación, las necesidades primordiales de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios Prosegur Cash, Sede Lima.</p>	
<p>PROBLEMA SECUNDARIO 3</p> <p>¿Cuáles son las necesidades primordiales, según la dimensión reconocimiento, de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios Prosegur Cash, Sede lima?</p>	<p>OBJETIVO SECUNDARIO 3</p> <p>- Identificar según la dimensión reconocimiento, las necesidades primordiales de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios Prosegur Cash, Sede Lima</p>	
<p>PROBLEMA SECUNDARIO 4</p> <p>¿Cuáles son las necesidades primordiales, según la dimensión autorrealización, de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios Prosegur Cash, Sede lima?</p>	<p>OBJETIVO SECUNDARIO 4</p> <p>- Identificar según la dimensión autorrealización, las necesidades primordiales de los trabajadores próximos a jubilarse de la unidad de negocios Prosegur Cash, Sede Lima.</p>	

Anexo 2. Cuestionario de Necesidades Humanas Prioritarias

Estimado participante: el objetivo del presente cuestionario es conocer cuáles serían sus necesidades primordiales, en el caso de decidir retirarse del trabajo de manera anticipada. Le agradecemos de anticipado su colaboración y aporte con la presente Investigación.

Empresa: _____ Edad: _____

Sexo: F () M () Años de Servicio: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- a) Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de los items
- b) No deje preguntas sin contestar
- c) Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Si	2. No
-------	-------

DIMENSION: SEGURIDAD		1	2
1	Considera que al retirarse voluntariamente contara con la seguridad económica para usted y su familia		
2	Crees que la bonificación por retiro voluntario que obtendrá le permitirá invertir en algo para asegurar su economía		
3	Tiene la seguridad que al decidir retirarse voluntariamente saldrá beneficiado económicamente		
4	Considera como una de sus prioridades seguir aportando a un seguro medico		
5	Considera que al retirarse voluntariamente dispondrá de mayor tiempo seguir un control médico		
6	Considera que el retirarse voluntariamente no perjudicara el mantenimiento de su hogar		
7	Cree que su estilo de vida no cambiara al retirarse voluntariamente		
8	Esta dentro de tus posibilidades adquirir otro tipo de seguro médico (oncosalud, seguro por muerte o accidentes) mediante tu bonificación por retiro voluntario		
9	Haz pensado adquirir algún inmueble con el dinero de tu retiro voluntario		
DIMENSION: AFILIACION			
10	Piensas que seguirás frecuentando a tus amistades del trabajo aun después de retirarte		
11	Consideras que seguirás participando de las reuniones y festividades que organizan tus compañeros fuera del trabajo		
12	Consideras que seguirás en contacto con tus compañeros de trabajo a través de las redes sociales		
13	Considerarías asociarte o afiliarte a un grupo u organización para sentirte útil socialmente		

14	Te sientes preparado para aceptar el retiro voluntario y dar un cambio de vida		
15	Consideras estar en un momento adecuado de tu vida para optar por el retiro voluntario		
16	Crees que la empresa acepta tu decisión de retiro voluntario con buena predisposición		
DIMENSION: RECONOCIMIENTO			
17	La empresa Prosegur brinda el reconocimiento económico y social por los años de servicio prestados a los trabajadores que se retiran		
18	Los compañeros de trabajo se organizan para brindar un agasajo u homenaje a alguien que se retira		
19	Los directivos y jefes de área suelen mostrarse agradecidos por el trabajo realizado de sus colaboradores		
20	Los compañeros se muestran respetuosos y agradecidos por las orientaciones brindadas por los trabajadores de mayor experiencia		
21	Considera que su familia lo apoyaría frente a la decisión del retiro voluntario		
22	Es necesario para usted el reconocimiento familiar, por el trabajo realizado durante años.		
DIMENSION: AUTOREALIZACION			
23	Considera que el retiro voluntario le permitirá ser independiente y realizar lo que realmente desea		
24	En ocasiones ha pensado retirarse para iniciar un proyecto de negocio o pequeña empresa		
25	Considera necesario capacitarse y participar de talleres de emprendimiento antes de tomar la decisión del retiro voluntario.		
26	Considera que cualquier negocio o taller productivo que emprenda conseguirá el éxito.		
27	Se siente emocionalmente preparado para optar por el retiro voluntario		
28	Cree usted tener las aptitudes necesarias para lograr todo lo que se proyecte en adelante		

¡Gracias por su participación!

Anexo 3 Certificado de Validación del primer experto

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo que desempeña	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Delgado Castillo Gisella Larino	Docente	CUESTIONARIO DE NECESIDADES HUMANAS PRIORITARIAS	VANESSA TRUJILLO NANO

2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 - 25%	Poco adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy adecuado 76- 100%
01. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.			75%	
02. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.			75%	
03. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			75%	
04. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			75%	
05. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.			75%	
06. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.			75%	
07. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			75%	
08. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			75%	

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:	
Lima, 31 de Mayo del 2018	DNI: 25828641 Teléfono: 995874256
Lugar: Lima	Firma: Gisella Delgado Castillo

Anexo N° 4. Ficha del instrumento del primer experto

FICHA DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Considera que al jubilarse contará con la seguridad económica para usted y su familia	X		X		X		
2	Cree que la pensión que obtendrá le permitirá invertir en algo para asegurar su economía	X		X		X		
3	Tiene la seguridad que al jubilarse se encontrará económicamente estable	X		X		X		
4	Considera como una de sus prioridades seguir aportando a un seguro médico	X		X		X		
5	Considera que al jubilarse dispondrá de mayor tiempo seguir un control médico	X		X		X		
6	Considera que al jubilarse no perjudicará el mantenimiento de su hogar	X		X		X		
7	Cree que su estilo de vida no cambiará al jubilarse	X		X		X		
8	Esta dentro de tus posibilidades adquirir otro tipo de seguro médico (oncosalud, seguro por muerte o accidentes) mediante tu bonificación de jubilación	X		X		X		
9	Ha pensado adquirir algún inmueble con el dinero de la jubilación	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
10	Piensa que seguirá frecuentando a sus amistades del trabajo aun después de retirarse	X		X		X		
11	Considera que seguirá participando de las reuniones y festividades que organizan sus compañeros fuera del trabajo	X		X		X		
12	Considera que seguirá en contacto con sus compañeros de trabajo a través de las redes sociales	X		X		X		
13	Consideraría asociarse o afiliarse a un grupo u organización para sentirte útil socialmente	X		X		X		
14	Se siente preparado para aceptar la jubilación y dar un cambio en su vida	X		X		X		
15	Considera estar en un momento adecuado de su vida para pensar en su jubilación	X		X		X		
16	Cree que la empresa lo respalda con su preocupación por la jubilación	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
17	La empresa Prosegur brinda el reconocimiento económico y social por los años de servicio prestados a los trabajadores que se jubilan	X		X		X		
18	Los compañeros de trabajo se organizan para brindar un agasajo u homenaje a aquella persona que se jubila	X		X		X		
19	Los directivos y jefes de área suelen mostrarse agradecidos por el trabajo realizado de sus colaboradores	X		X		X		
20	Los compañeros se muestran respetuosos y agradecidos por las orientaciones brindadas por los trabajadores de mayor experiencia	X		X		X		
21	Considera que su familia lo acompañaría en el proceso de jubilación	X		X		X		
22	Es necesario para usted el reconocimiento familiar, por el trabajo realizado durante años.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
23	Considera que la jubilación le permitirá realizar cosas que deseó hacer y no podía por el trabajo	X		X		X	
24	En ocasiones ha pensado que al jubilarse podrá iniciar un proyecto de negocio o pequeña empresa	X		X		X	
25	Considera necesario capacitarse y participar de talleres de emprendimiento después de jubilarse.	X		X		X	
26	Considera que cualquier negocio o taller productivo que emprenda conseguirá el éxito.	X		X		X	
27	Se siente emocionalmente preparado para aceptar que llegó el momento de su jubilación	X		X		X	
28	Cree usted tener las aptitudes necesarias para lograr todo lo que se proyecte en adelante	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Delgado Castillo Gisella Guirre DNI: 25828641

Lima, 31 de Mayo del 2018.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Gisella Delgado Castillo

Firma del Experto Informante.

Anexo N° 5. Certificado de Validación del segundo experto

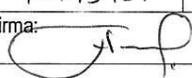
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo que desempeña	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
FERNANDEZ VELA EDINSON	DOCENTE	CUESTIONARIO DE NECESIDADES HUMANAS PRIORITARIAS	VANESSA TRUJILLO NANO

2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado	Poco	Adecuado	Muy
		00 - 25%	adecuado 25- 50%	51- 75%	adecuado 76- 100%
01. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.			70%	
02. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.			70%	
03. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			70%	
04. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			70%	
05. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.			70%	
06. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.			70%	
07. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			70%	
08. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			70%	

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:	70%	
Lima, ... de del ...	DNI: 10195181	Teléfono: ~
Lugar:	Firma: 	

Anexo N° 6. Ficha del instrumento del segundo experto

FICHA DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Considera que al jubilarse contará con la seguridad económica para usted y su familia	X		X		X		
2	Cree que la pensión que obtendrá le permitirá invertir en algo para asegurar su economía	X		X		X		
3	Tiene la seguridad que al jubilarse se encontrará económicamente estable	X		X		X		
4	Considera como una de sus prioridades seguir aportando a un seguro médico	X		X		X		
5	Considera que al jubilarse dispondrá de mayor tiempo seguir un control médico	X		X		X		
6	Considera que al jubilarse no perjudicará el mantenimiento de su hogar	X		X		X		
7	Cree que su estilo de vida no cambiará al jubilarse	X		X		X		
8	Esta dentro de tus posibilidades adquirir otro tipo de seguro médico (oncosalud, seguro por muerte o accidentes) mediante tu bonificación de jubilación	X		X		X		
9	Ha pensado adquirir algún inmueble con el dinero de la jubilación	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
10	Piensa que seguirá frecuentando a sus amistades del trabajo aun después de retirarse	X		X		X		
11	Considera que seguirá participando de las reuniones y festividades que organizan sus compañeros fuera del trabajo	X		X		X		
12	Considera que seguirá en contacto con sus compañeros de trabajo a través de las redes sociales	X		X		X		
13	Consideraría asociarse o afiliarse a un grupo u organización para sentirte útil socialmente	X		X		X		
14	Se siente preparado para aceptar la jubilación y dar un cambio en su vida	X		X		X		
15	Considera estar en un momento adecuado de su vida para pensar en su jubilación	X		X		X		
16	Cree que la empresa lo respalda con su preocupación por la jubilación	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
17	La empresa Prosegur brinda el reconocimiento económico y social por los años de servicio prestados a los trabajadores que se jubilan	X		X		X		
18	Los compañeros de trabajo se organizan para brindar un agasajo u homenaje a aquella persona que se jubila	X		X		X		
19	Los directivos y jefes de área suelen mostrarse agradecidos por el trabajo realizado de sus colaboradores	X		X		X		
20	Los compañeros se muestran respetuosos y agradecidos por las orientaciones brindadas por los trabajadores de mayor experiencia	X		X		X		
21	Considera que su familia lo acompañaría en el proceso de jubilación	X		X		X		
22	Es necesario para usted el reconocimiento familiar, por el trabajo realizado durante años.	X		X		X		

22	Es necesario para usted el reconocimiento familiar, por el trabajo realizado durante años.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
23	Considera que la jubilación le permitirá realizar cosas que deseó hacer y no podía por el trabajo	X		X		X	
24	En ocasiones ha pensado que al jubilarse podrá iniciar un proyecto de negocio o pequeña empresa	X		X		X	
25	Considera necesario capacitarse y participar de talleres de emprendimiento después de jubilarse.	X		X		X	
26	Considera que cualquier negocio o taller productivo que emprenda conseguirá el éxito.	X		X		X	
27	Se siente emocionalmente preparado para aceptar que llegó el momento de su jubilación	X		X		X	
28	Cree usted tener las aptitudes necesarias para lograr todo lo que se proyecte er adelante	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

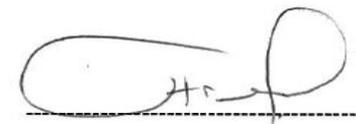
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: EDINSON FERNANDEZ VEGA

DNI: 10195431

Lima, de Mayo del 2018.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



Anexo N° 7. Certificado de Validación del tercer experto

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo que desempeña	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
<i>Anderson Vilches Jusin</i>	<i>Docente</i>	CUESTIONARIO DE NECESIDADES HUMANAS PRIORITARIAS	VANESSA TRUJILLO NANO

2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 - 25%	Poco adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy adecuado 76- 100%
01. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.			<i>70%</i>	
02. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.			<i>70%</i>	
03. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			<i>70%</i>	
04. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			<i>70%</i>	
05. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.			<i>70%</i>	
06. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.			<i>70%</i>	
07. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			<i>70%</i>	
08. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			<i>70%</i>	

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:	<i>70%</i>	
Lima, <i>22</i> de <i>Junio</i> del <i>2018</i>	DNI: <i>0811171</i>	Teléfono:
Lugar:	Firma: <i>[Firma]</i>	

Anexo N° 8. Ficha del instrumento del tercer experto

FICHA DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Considera que al jubilarse contará con la seguridad económica para usted y su familia	✓		✓		✓		
2	Cree que la pensión que obtendrá le permitirá invertir en algo para asegurar su economía	✓		✓		✓		
3	Tiene la seguridad que al jubilarse se encontrará económicamente estable	✓		✓		✓		
4	Considera como una de sus prioridades seguir aportando a un seguro médico	✓		✓		✓		
5	Considera que al jubilarse dispondrá de mayor tiempo seguir un control médico	✓		✓		✓		
6	Considera que al jubilarse no perjudicará el mantenimiento de su hogar	✓		✓		✓		
7	Cree que su estilo de vida no cambiara al jubilarse	✓		✓		✓		
8	Esta dentro de tus posibilidades adquirir otro tipo de seguro médico (oncosalud, seguro por muerte o accidentes) mediante tu bonificación de jubilación	✓		✓		✓		
9	Ha pensado adquirir algún inmueble con el dinero de la jubilación	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
10	Piensa que seguirá frecuentando a sus amistades del trabajo aun después de retirarse	✓		✓		✓		
11	Considera que seguirá participando de las reuniones y festividades que organizan sus compañeros fuera del trabajo	✓		✓		✓		
12	Considera que seguirá en contacto con sus compañeros de trabajo a través de las redes sociales	✓		✓		✓		
13	Consideraría asociarse o afiliarse a un grupo u organización para sentirte útil socialmente	✓		✓		✓		
14	Se siente preparado para aceptar la jubilación y dar un cambio en su vida	✓		✓		✓		
15	Considera estar en un momento adecuado de su vida para pensar en su jubilación	✓		✓		✓		
16	Cree que la empresa lo respalda con su preocupación por la jubilación	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
17	La empresa Prosegur brinda el reconocimiento económico y social por los años de servicio prestados a los trabajadores que se jubilan	✓		✓		✓		
18	Los compañeros de trabajo se organizan para brindar un agasajo u homenaje a aquella persona que se jubila	✓		✓		✓		
19	Los directivos y jefes de área suelen mostrarse agradecidos por el trabajo realizado de sus colaboradores	✓		✓		✓		
20	Los compañeros se muestran respetuosos y agradecidos por las orientaciones brindadas por los trabajadores de mayor experiencia	✓		✓		✓		
21	Considera que su familia lo acompañaría en el proceso de jubilación	✓		✓		✓		

22	Es necesario para usted el reconocimiento familiar, por el trabajo realizado durante años.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
23	Considera que la jubilación le permitirá realizar cosas que deseó hacer y no podía por el trabajo	✓		✓		✓	
24	En ocasiones ha pensado que al jubilarse podrá iniciar un proyecto de negocio o pequeña empresa	✓		✓		✓	
25	Considera necesario capacitarse y participar de talleres de emprendimiento después de jubilarse.	✓		✓		✓	
26	Considera que cualquier negocio o taller productivo que emprenda conseguirá el éxito.	✓		✓		✓	
27	Se siente emocionalmente preparado para aceptar que llegó el momento de su jubilación	✓		✓		✓	
28	Cree usted tener las aptitudes necesarias para lograr todo lo que se proyecte en adelante	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): Juan SANDOVAL VILCHEZ

DNI: 08151575

Lima, de Mayo del 2018.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 25%

Date: miércoles, septiembre 05, 2018

Statistics: 4231 Plagiarized Words / Total 16927 Words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL Trabajo de Suficiencia Profesional Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima. Periodo 2018. Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social Presentado por: Autor: Bachiller Vanessa Trujillo Nano Lima Perú 2018 Dedicatoria: Dedico este trabajo a Dios, a mi familia y a todos los que fueron partícipes de este logro, gracias a la confianza que pusieron en mi persona para este nuevo logro.

Agradecimiento: Mi primer agradecimiento a Dios por darme la bendición para lograr esta meta, a mi familia que me apoyo incondicional a mis amigos y maestros por el acompañamiento durante este proceso. PRESENTACION Señores miembros del jurado: En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N003-FPs y TS-2018, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado Necesidades humanas prioritarias de los trabajadores próximos a jubilarse de la Unidad de negocios de Prosegur Cash, Sede Lima.

Periodo 2018, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título profesional de licenciatura. Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado. Atentamente.
Vanessa Trujillo Nano