

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



Trabajo de Suficiencia Profesional

La preparación para la jubilación de los trabajadores del grupo New Transport S.A  
de la Ciudad de Lima, 2018

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Presentado por:

Autora: Bachiller Sarita Pilar Santos Fernandez

Lima – Perú

2018

***Dedicatoria:***

Esta tesis está dedicada a las mujeres y hombres que tienen y han tenido influencia en lo que soy. A ellos, que me han aportado energía para vencer retos complicados en mi vida, a los que estuvieron en muchos momentos importantes, y a los que siguen estando y me hacen ser mejor persona.

Gracias por su ejemplo

***Agradecimiento:***

A mi familia:

A mi abuela materna, mi primera maestra y fuente de inspiración de la fortaleza y emprendimiento. Gracias por ser mi apoyo a seguir mis sueños con tus consejos y transmitirme el amor a cada uno de los miembros de nuestra amada familia.

A mi madre, por su lucha incesante de brindarnos lo mejor y su apoyo inmensurable en todo lo que emprendía. A mi padre, por transmitirme, a su manera, responsabilidad y honestidad.

A mis hermanos, Edgar por su respaldo incondicional y ser el soporte de nuestra infancia y a Jacob por mostrarme mi fortaleza.

A Pedro, por ser mi sostén y fuente de alegrías.

## **PRESENTACIÓN**

Estimados 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 “La preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la ciudad de Lima, 2018”. Bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título profesional de licenciatura.

Motivo por el que espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado.

Atentamente.

Sarita Pilar Santos Fernandez

## ÍNDICE

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

### **CAPÍTULO I: Planteamiento del problema**

1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específico	16
1.3. Objetivos	
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación e importancia	17

### **CAPÍTULO II: Marco teórico conceptual**

2.1. Antecedentes	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.2. Base teórica	27
2.2.1. Conceptualización de Jubilación	27
2.1.2. Conceptualización de la Preparación para la Jubilación	30
2.2.3. Dimensiones de la Preparación para la Jubilación	31
2.2.4. Modelos de la Preparación para la Jubilación	32
2.2.5. Tipos de Jubilación	32
2.2.6. Fases o Etapas en el proceso de la Jubilación	33
2.2.7. Actitudes frente a la Jubilación	35

2.2.8. Decretos pensionarios por la Jubilación	36
2.2.9. Importancia de la Preparación para la Jubilación	38
2.2.10. Ventajas de la Preparación para la Jubilación	40
2.3. Definiciones conceptuales	41
<b>CAPÍTULO III: Metodología</b>	
3.1. Tipo de investigación	44
3.2. Diseño de investigación	44
3.3. Población y muestra	45
3.4. Identificación de las variables y Operacionalización	46
3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación	48
<b>CAPÍTULO IV: Presentación, procesamiento y análisis de resultados</b>	
4.1. Presentación de resultados generales	50
4.2. Presentación de resultados específicos	56
4.3. Procesamiento de los resultados	61
4.4. Discusión de los resultados	61
4.5. Conclusiones	64
4.6 Recomendaciones	65
<b>CAPÍTULO V: Programa de intervención</b>	
5.1. Denominación del programa	67
5.2. Justificación del programa	67
5.3. Objetivos del programa	70
5.3.1 Objetivo general	70
5.3.2 Objetivos específicos	70
5.4. Sector al que se dirige	71
5.5. Metodología de la intervención	72
5.6. Recursos	73
5.6.1. Recursos materiales	73
5.6.2. Recursos humanos	73
5.7. Actividades	75
5.8. Cronograma	78
Referencias bibliográficas	79

## ANEXOS

Anexo N 1. Matriz de Consistencia	83
Anexo N 2. Cuestionario de Pre jubilatorio	84
Anexo N 3. Fotografía de la muestra	86
Anexo N 4: Carta de presentación	87
Anexo N 5: Constancia de trabajo	88
Anexo N 6: Reporte de Plagiarism checker	89

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Matriz de Operacionalización de la Preparación para la jubilación	47
<b>Tabla 2.</b> Escala de Calificación del Cuestionario	48
<b>Tabla 3.</b> Baremo de interpretación de la variable Preparación para la jubilación	49
<b>Tabla 4.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Sexo	50
<b>Tabla 5.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Estado Civil.	51
<b>Tabla 6</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo a la Edad.	52
<b>Tabla 7.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Grado de Instrucción.	53
<b>Tabla 8.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo a la empresa que laboran	54
<b>Tabla 9</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Cargo que desempeñan.	55
<b>Tabla 10.</b> Nivel de Preparación para la Jubilación percibido por los trabajadores del Grupo New Transport S.A en la Ciudad de Lima	56
<b>Tabla 11.</b> Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport en la dimensión Información –Formación	57
<b>Tabla 12.</b> Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport en la dimensión condición de salud física, psíquica y social	58
<b>Tabla 13.</b> Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport en la dimensión de Prejubilación	59

<b>Tabla 14.</b> Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport según la dimensión Afrontamiento a la nueva Etapa	60
<b>Tabla 15.</b> Distribución del personal del Grupo New Transport	71
<b>Tabla 16.</b> Presupuesto del Programa de Intervención	74
<b>Tabla 17.</b> Cronograma de Trabajo del programa de Intervención	78

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Diseño de la investigación	45
<b>Figura 2.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Sexo	50
<b>Figura 3.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Estado Civil	51
<b>Figura 4.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Estado Civil	52
<b>Figura 5:</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Grado de Instrucción	53
<b>Figura 6.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo a la Empresa donde laboran	54
<b>Figura 7.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al cargo que desempeñan	55
<b>Figura 8.</b> Nivel de Preparación para la Jubilación percibido por los trabajadores del Grupo New Transport S.A en la Ciudad de Lima.	56
<b>Figura 9.</b> Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport en la dimensión Información -Formación	57
<b>Figura 10.</b> Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport en la dimensión de condición salud física, psíquica y social	58
<b>Figura 11.</b> Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport en la dimensión de Prejubilación	59
<b>Figura 12</b> Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport según la dimensión Afrontamiento a la nueva Etapa	60



## RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar el nivel de preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima, 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 lo comprendieron 37 trabajadores del Grupo New Transport S.A y la muestra está representada por 37 trabajadores de las cuatro empresas GNT Servicios Generales S.A, New Transport S.A, Lip Aduanas S.A y Logística Intermodal del Perú S.A,. La técnica empleada para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario modelo de preparación para la jubilación en edad jubilatoria (tomado de Nuñez L., 2015).

Se establece como conclusión que: El nivel de preparación para la jubilación percibido por los trabajadores del Grupo New Transport S.A, responde a un nivel muy desfavorable del 62%, representado un soporte fundamental para la preparación para los trabajadores y que este pueda posteriormente reinsertarse a la vida común y/o laboral en la sociedad si así lo desea.

**Palabras Claves:** prejubilación, preparación para la jubilación, edad jubilatoria, proceso jubilatorio, jubilación.

## SUMMARY

The objective of this research is to determine the level of preparation for the retirement of workers of the New Transport SA Group of the City of Lima, 2018. The study is of a descriptive type, with a non-experimental design and a quantitative approach according to the management of the data.

The population was comprised of 37 workers of Grupo Nuevo Transporte S.A and the sample is represented by 37 workers of the four companies GNT Servicios Generales SA, Nuevo Transporte S.A, Lip Aduanas S.A and Logística Intermodal del Perú S.A,. The technique used to collect the information was the survey and the instrument. It was a model questionnaire for preparing for retirement at retirement age (taken from Nuñez L., 2015).

It is established as a conclusion that: The level of preparation for retirement The work of Grupo New Transport SA, responds to a very unfavorable level of 62%, is a fundamental support for the preparation for workers and can be reinserted into common life and / or work in society if desired.

**Key words:** Early retirement, preparation for retirement, retirement age, retirement process, retirement.

## INTRODUCCIÓN

La preparación para la jubilación es un tema que cobra gran importancia social alrededor del mundo, hombre y mujeres mayores de 50 años que se encuentran en edad jubilatoria son una población vulnerable que pasa por una etapa de transición.

Prevenir oportunamente y con bases sólidas, respaldadas por la ciencia, el bienestar de los trabajadores, es significativo precisamente en la falta de planificación para la jubilación que tiene nuestro contexto, el preocuparse de manera formal, por la población trabajadores que se encuentra a miras de jubilarse.

En el sentido de prepararse para la jubilación y visualizando el futuro de los jubilados, se requiere reflexionar sobre la etapa evolutiva del adulto mayor en la cual atraviesan cambios importantes que lo pueden llevar a momentos de crisis y caer en una situación temporal de desorientación y desorganización, caracterizado este principalmente, por la falta de capacidad del individuo para abordar situaciones de su contexto habitual y que deberán proveerse anticipadamente con una oportuna preparación y planificación.

Moragas (1988) hace énfasis en temas como la salud física, mental y social, y los derechos que enfrentarán los jubilados. Obteniendo respuestas a través de la Investigación Acción Participativa (IAP) la cual permitirá a los prejubilados, tener voz y voto para así lograr mejorar sus condiciones de vida en sus últimos años laborales. Por ello se consideró esta investigación con la finalidad de beneficiar a la población prejubilada como una forma de prevenir y obtener las herramientas para que llegado el momento del final de su vida laboral puedan no solo haber obtenido el beneficio anticipado de salvo guardar en mejores condiciones tanto su calidad de vida, su salud tanto física como emocional, así

como los diversos problemas que estos puedan enfrentar en un momento cercano tanto a mediano como a corto plazo. En función de ello el objetivo del presente trabajo es realizar una aproximación al tema de la transición de la preparación a la jubilación, su significado, importancia, así como propuestas que plantean alternativas las cuales se encuentran vinculadas con la preparación para la jubilación. Para dicho análisis se utiliza información bibliográfica internacional y nacional, la cual está vinculada a investigaciones realizadas en la materia.

Los enfoques que han acentuado la jubilación como proceso de toma de decisiones, como etapa de la carrera laboral, o como estrategia de gestión de las áreas de Recursos Humanos fallan a la hora de explicar cuáles son los factores psicosociales que influyen en el mejor ajuste de las personas a la etapa de la jubilación. Es por eso que algunos autores insisten en la necesidad de entender la transición hacia la jubilación como un proceso de ajuste progresivo que las personas van alcanzando, a través de intentos sucesivos, para mejorar su bienestar cuando se retiran (Van Solinge, 2013; Wang, Adams, Beehr y Shultz, 2009; Wang y Shultz, 2010).

En razón a lo expuesto, es que surge la necesidad e interés por investigar el proceso de la preparación para la Jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport S.A ubicado en la ciudad de Lima, 2018 siendo este un grupo de 4 empresas las cuales son; GNT Servicios Generales S.A, New Transport S.A, Lip Aduanas S.A y Logística Intermodal del Perú S.A.C con un total de 37 colaboradores de la población mayor o igual de 50 años que se encuentran en edad jubilatoria. Esperando de esta manera contribuir con nuestra sociedad, donde la preparación para la jubilación es de vital importancia para encontrar su bienestar físico, psíquico y social para mejorar su preparación.

La tesista

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La jubilación es hoy para muchas personas un cambio abrupto, de manera que la planificación racional está ausente. Además, en muchos casos es involuntaria, según menciona (Beehr, Glazer, Nielson y Farmer, 2000; Hanson, DeKoekkoek, Neece y Patterson, 1997) por lo cual tampoco es el resultado de un proceso de toma de decisiones. Por este motivo, algunos autores han señalado la conveniencia de conceptualizar la jubilación como un proceso de ajuste (Wang et al., 2009)

El envejecer es frecuentemente para hombres y mujeres un problema, ya que se tiene la percepción negativa y más propensa de sentirse más inútiles y en función de ello menos productivo, en consecuencia, son menores las posibilidades existentes para producir, trabajar y rendir. Precisamente, para dar solución a las problemáticas de la vejez con relación a la jubilación siempre ha existido la previsión o contribución social. Antes las personas consideraban que una forma de asegurar su vejez, era tener una familia en la cual los hijos sostendrían a los padres viejos hasta que se mueran, esto era propio de las civilizaciones pre industriales. La solución de esta problemática podría estar en los sistemas de pensiones que pueden involucran miles de pensionados que lograron ahorrar durante su vida para la vejez o que contribuyeron a un fondo de pensiones, público o privado, con la finalidad de percibir una pensión al finalizar su vida laboral. De esta manera los fondos de jubilación se han tornado más complejos.

La problemática de las pensiones actuales radica en que la población que se encuentra activa envejece y cada vez hay más personas mayores de 60 años en relación

al total de la población, pero, además, viven cada vez más. Es decir la expectativa o esperanza de vida se ha ido alargando, según el informe de Estadística poblacional 2018 realizado por IPSOS con fuentes del INEI en nuestro país el promedio de vida es de 75 años.

Ser viejo en el Perú resulta escalofriante para la gran mayoría de nuestros compatriotas. Y esto no es ninguna novedad. Según INEI, seis de cada cien peruanos son adultos mayores (mayores de 60 años) y seis de cada diez siguen trabajando para mantenerse. Dos de cada diez hogares tienen como jefe de hogar a un adulto mayor y tres de cada diez adultos mayores reciben Pensión 65. Es decir, no cuentan con ninguna otra fuente de ingresos u horro para vivir.

Se encuentra en los que trabajan y logran aportar a una cuenta individual en la AFP o un fondo común en la ONP tiene la esperanza que su dinero esté bien resguardado. Pero los gobiernos locales y regionales por años se han venido quedando con el dinero de los trabajadores del estado, reteniendo así parte de su sueldo, el cual no es depositado en sus fondos de pensiones y jubilaciones.

Muchos de los adultos mayores jubilados que cobran sus pensiones están en esta lista de trabajadores en espera a los que se le ha quitado su dinero destinado al ahorro para su jubilación. Urge que el cobro de las pensiones tenga carácter coactivo, para que de esta manera el dinero pueda reintegrarse de manera inmediata y que los miles de juicios que hacen a la ONP y las AFP no se queden sin solución.

Mientras que el jubilado se ve imposibilitado de acceder a la pensión que le corresponde y por qué el cual decidió aportar, porque es su derecho.

El retiro laboral se produce al cumplir una edad determinada. Nunca se es viejo para iniciar. El mayor desafío se encuentra en que la inactividad puede ser el destructor psíquico y físico de las personas. Ya que los trabajadores no se encuentran preparados psicológicamente para un cambio tan drástico, lo que puede producir en la persona una crisis. Pero es cierto que llega cuando se ha acumulado una gran cantidad de saber cosas y tener una gran experiencia.

Teniendo en consideración los pros y contras de la jubilación, las personas que se encuentran cercanos a ella han de replantear con toda serenidad su futuro, y programar y elaborar un proyecto de vida que se ajuste al máximo a sus posibilidades reales.

Como todo análisis, el de la jubilación separa lo que de hecho se da unitariamente; la crisis de la jubilación lleva consigo diversas facetas y situaciones, facilita a nuestra inteligencia conocer con orden un fenómeno, esperando que este planteamiento logre un mayor acercamiento a la realidad de las personas que pasan por un proceso para su jubilación.

El desconocimiento de los requisitos necesarios para el proceso jubilatorio, ocasiona que los trabajadores quieran evitarla, ya que asocia la jubilación a conceptos de desocupación y desperdicio de tiempo, por lo que prefiere mantenerse en su trabajo, debido a que no avizora nuevas actividades a las que puede dedicar su tiempo.

Esta iniciativa, surge con la finalidad de brindar capacitación y seguimiento a los trabajadores que se encuentran en edad jubilatoria, pero esto funcionara siempre en cuando exista el compromiso de la compañía para brindar un soporte en preparar a los trabajadores prejubilados, desde sus diferentes dimensiones, tales como: capacitación, adaptación y afrontamiento.

Ante ello se surgen las siguientes interrogantes: ¿Cuándo es el momento para jubilarse? ¿Cuán preparados se encuentran para enfrentar esta etapa?, entre otras preguntas que se despejaron con el desarrollo de la presente investigación titulada “La preparación para la jubilación de los trabajadores del grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima”

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es el nivel de preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima, 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión información - formación, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima, 2018?
- ¿Cuál es el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión condición salud física, psíquica y social, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima, 2018?
- ¿Cuál es el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión prejubilación, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima, 2018?
- ¿Cuál es el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión afrontamiento a la nueva etapa, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima, 2018?



### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar el nivel de preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima, 2018

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión información – formación, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima, 2018.
- Determinar el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión condición salud física, psíquica y social, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima, 2018.
- Determinar el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión prejubilación, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima, 2018.
- Determinar el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión afrontamiento a la nueva etapa, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima, 2018.

#### **1.4. Justificación e importancia**

Debido al cambio demográfico que está ocurriendo actualmente en la sociedad, en la cual la esperanza de vida cada vez es mayor y nos aproximamos al periodo de la jubilación de la generación del *baby-boomer*; es importante revisar cómo se encuentra en la actualidad la situación de la jubilación para lograr quizá encontrar puntos en los que se

debería de llevar una reestructuración sobre cómo y/o cuando realizar una buena y gratificante jubilación.

Por cuanto el apartarse de la actividad laboral contempla una transformación que es acompañada de pérdidas, como lo es la pérdida del rol de trabajador (a), de estatus, de relaciones sociales y cuya incidencia puede depender de factores personales, es fundamental darle una particular atención. Además de eso, esta transición se da dentro de una coyuntura, en la mayoría de los casos, cuando se empiezan a hacer evidentes ciertas huellas del paso del tiempo por el organismo es decir cuando ya no pueden lograr realizar una actividad que si lo podían realiza, esto conlleva a pensamientos de desgaste e inutilidad para estos adultos mayores. Por esa particularidad, la jubilación puede ser una etapa en la cual se dificultan adaptarse a los ajustes. En ese punto, adquiere sentido el acompañamiento gerontológico con la finalidad de lograr la adaptación a dicha etapa la cual se dificulta al vincularse la jubilación con incapacidad o deterioro.

Enfrentarse a la jubilación no siempre es tarea fácil, al principio puede estar lleno de emoción y expectativas positivas, pero posteriormente se puede dar el desencanto, el cual puede reforzarse en función de las circunstancias personales. Aunque la jubilación no afecta a todas las personas sean hombres o mujeres, por igual, lo cierto es que este cambio lleva consigo una serie de ajustes.

La adaptación a la jubilación conlleva saber valorar y aprovechar y adaptarse a una mayor disponibilidad de tiempo, sin ser oprimidos a las presiones de una vida laboral activa. La preparación para la jubilación permitirá prevenir sus efectos negativos y ello permitirá que el sujeto pase de la instancia productiva, al plano creativo, para mantener su sentimiento de identidad, su autoestima y readecuar su proyecto de vida a la nueva

situación. Son muchos los factores que el pre jubilado debe tener en consideración, como la salud, economía, familia, amistades, actividades deportivas y recreativas que realiza de igual manera debe de evaluar la incorporación a otras ocupaciones. Esto hace que los trabajadores en víspera a jubilarse tengan una actitud positiva.

En razón de los referentes expuestos es que se considera que la contribución que se aporte a través de los resultados y conclusiones de esta investigación será de mucha utilidad para mejorar el proceso de preparación para la jubilación.

Desde el punto de vista teórico, la descripción de la preparación de la jubilación en sus diferentes dimensiones, generara una fuente enriquecida de información sobre esta temática. Desprendiéndose de esto, un sustento teórico, que servirá para el desarrollo de futuros estudios realizado por otras personas. Del mismo modo, los resultados de la investigación se contrastarán con las teorías validadas por otros autores, para generar nuevos conocimientos científicos.

Desde el punto de vista práctico, beneficiara a todos los que se encuentren en etapa de preparación para jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport S.A ya que, de acuerdo a los resultados, se realizara una propuesta de intervención con la finalidad de mejorar y dar solución a las deficiencias encontradas en la atención que se brinda a los trabajadores.

Desde el punto de vista metodológico, las técnicas, procedimientos estadísticos e instrumentos utilizados en el presente estudio constituyen un aporte, puesto que, al tener validez y confiabilidad, contribuirá instrumentalmente en futuras investigaciones, permitiendo diagnosticar el nivel de preparación para una jubilación.

Visto, desde los diferentes aspectos, la jubilación es un hecho y un problema de investigación y de acción social que exige y merece unas condiciones de estudio propias,

no es sólo el residuo de los ajustes del mercado de trabajo o un problema financiero para las arcas de los Estados, es necesario planificar, intervenir en el curso de su desarrollo social. El objetivo no puede ser otro que la propiciación de un contexto social que permita un proyecto de desarrollo vital diferencial para los sujetos que están en este momento de su vida.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **2.1. Antecedentes del Problema**

Existen trabajos de investigación relacionados al tema de Preparación de la jubilación, en diferentes centros de formación universitaria tanto en el extranjero como dentro de nuestro país.

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Stuardo, N., Zavala, M. y Merino, J. (Chile, 2016) en su investigación titulada *“La decisión de jubilar: dificultades y factores asociados en personal universitario de Concepción.”*, plantea como objetivo analizar las dificultades para la decisión de jubilar y los factores que están asociados a ésta, en personas que se acogieron a retiro por jubilación de las Universidades de Concepción y U. Católica de la Santísima Concepción. La investigación es un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacionar. La población lo comprendieron 179 hombres y mujeres. La muestra estuvo representada por 34 personas. Para este estudio, la información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario “Mi dificultad en tomar esta decisión”. La investigación concluyó que los hombres y mujeres jubilados de las Universidades de Concepción o Universidad Católica de Santísima Concepción del periodo 2011-2014, evidenciaron bajo nivel de dificultad para la decisión de jubilar, con un puntaje mínimo de 12 según la escala de satisfacción aplicada, así mismo desde la Teoría de la decisión Racional, estas personas tuvieron el completo conocimiento sobre el proceso y preparación para su jubilación.

Moreno, P y Pérez, T. (España, 2014) en su investigación titulada *“Estereotipos sobre la jubilación en pretitulados universitarios: proyecto de innovación docente.”*, plantea como objetivo conocer la percepción y los estereotipos previos del alumnado sobre la jubilación, analizar el concepto de jubilación durante la sesión de trabajo y establecer los cambios producidos en las percepciones y los estereotipos del alumnado. La investigación es un estudio cualitativo. La poblacional lo comprendieron 41 estudiantes matriculados en la Facultad de ciencias Sociales. Para este estudio, la información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario. En términos generales la investigación concluyó que la jubilación representa una reorientación y organización de los hábitos diarios de vida, es por ello que cada vez más es frecuente que los y las trabajadores/as preparen su periodo de jubilación y busquen alternativas para su tiempo libre. Se trata de potenciar el tiempo de ocio y descubrir el mar de oportunidades para la realización personal.

Romero, M. (México, 2013) en su investigación titulada *“Preparación para la jubilación con trabajadores de un centro universitario de Guadalajara, México, 2013”*, El objetivo de este trabajo fue sistematizar una experiencia de preparación para la jubilación en trabajadores de un Centro Universitario en Guadalajara, México, en el 2013. La investigación es un estudio fue interpretativo. La población lo comprendieron 42 personas entre hombre y mujeres con una antigüedad entre 20 y 29 años del Centro Universitario en Guadalajara, México entre el periodo 2012 al 2013. La muestra estuvo representada por 6 personas. Para este estudio, la información se obtuvo mediante la aplicación de la técnica acción participativa. La investigación concluyó que el grupo se interesó por el tema de preparación para la jubilación, para continuar y difundir a los demás la importancia de darle valor a sus intereses.

Guevara, M. (Venezuela, 2013) realiza una investigación titulada *“Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico”*, plantea como objetivo de la investigación el diseñar un programa de acompañamiento psicológico dirigido al personal activo próximo a ser jubilado de la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral, entre septiembre y diciembre de 2009. La investigación es un estudio transaccional univariable. La poblacional lo comprendieron 14 hombres y mujeres, personal administrativo y académico de la institución. Para este estudio, la información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario. En base a los resultados obtenidos, se demostró que la adaptabilidad a la jubilación está determinada por las actitudes y creencias personales que enmarcan la figura del retiro laboral. En términos generales la investigación concluyó que la planificación constituye uno de los elementos más importantes que deben ser tomados en cuenta por los trabajadores activos, ya que la jubilación es un proceso natural por el cual casi todas las personas insertas en el campo laboral deben pasar, por lo tanto, es primordial planear con antelación la vida después del cese laboral. Por ello se diseñó un programa de acompañamiento psicológico que permita el ajuste del trabajador a esta nueva etapa de su vida, minimizando la presencia de síntomas negativos

Alfageme, A., García, B. y Viñado, C. (España, 2013) realizan una investigación titulada *“El retiro temporal del trabajo remunerado como alternativa a la jubilación. Algunas opiniones expertas”*, plantea como objetivo mostrar y discutir la propuesta innovadora del retiro temporal del trabajo remunerado a lo largo de la vida, como alternativa a las políticas de jubilación tradicionales. La investigación es un estudio transaccional univariable. La poblacional lo comprendieron 28 profesionales de la Universidad Jaime I. La muestra estuvo representada por 24 personas. Para este estudio,

la información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario. Se concluye que se demostró que la opinión más extendida entre las personas expertas es que el derecho al disfrute de periodos de retiro temporal remunerado a lo largo de la vida estaría justificado sobre todo para tareas de cuidado o de formación, siempre con un carácter voluntario, y afectaría a la jubilación de forma relativa.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Díaz, L. (Huancavelica, 2018), en su investigación titulada *“Normas políticas pensionarias dentro del sistema público para acceder a una pensión de jubilación por invalidez para trabajadores en la ciudad de Huancavelica durante el periodo 2015-2016”*. Propuso como objetivo determinar si el otorgamiento de las pensiones de jubilación por invalidez otorgadas a los trabajadores de Huancavelica durante el año 2015 - 2016 respondió a los derechos de estos trabajadores. El tipo de investigación es jurídico básico, denominado también pura o fundamental. El diseño de la investigación es descriptivo – explicativo con un diseño de corte transversal. La muestra estuvo conformada por los pensionistas de la ONP Huancavelica. La técnica es la encuesta y como instrumento de recolección de datos la entrevista no estructurada. Se concluye que los derechos humanos de los trabajadores públicos en trámites de jubilación por invalidez a pensionistas de la ONP de Huancavelica son limitados y poseen barreras burocráticas por lo que asimismo existen acciones de vulneración en cuanto a los derechos de los trabajadores de que son pensionistas por pensión de jubilación por invalidez de la ONP de Huancavelica ya que reciben un trato inadecuado debido a que los profesionales que laboran no hablan el idioma quechua.



Justiniano, M. (Tingo Maria, 2017), en su investigación titulada “*Actitudes hacia la jubilación y desempeño laboral en los trabajadores de las entidades públicas de Tingo María*”. Propuso como objetivo relacionar las actitudes hacia la jubilación y el desempeño laboral de trabajadores próximos a jubilarse de las instituciones públicas de Tingo María. El tipo de investigación es descriptivo comparativo, El diseño de la investigación es transversal. La muestra estuvo conformada por 36 trabajadores administrativos entre las edades de 60 y 65 años, en los meses de noviembre y diciembre del 2015. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento empleado para la recolección de datos fueron 2 cuestionarios. Los resultados indican que el 67% de los encuestados muestran actitudes positivas hacia la jubilación y el restante (33%) muestra actitudes negativas. De la información anterior se deduce que el 19% del total de trabajadores aun no alcanzaron la edad de 65 años para pasar a retiro. En esa misma línea observamos que el 38% de trabajadores con 65 años de edad tienen intenciones de pasar a retiro, y los factores por los que deciden continuar en su actividad laboral son múltiples y requieren nuevos estudios. Concluyéndose que las actitudes positivas o negativas hacia la jubilación que pueda mostrar el trabajador no son relevantes ya que estas no alteran su nivel de desempeño, por tanto, el hecho de que un trabajador se encuentre en la última etapa de su vida laboral próxima a la jubilación no incide en su rendimiento.

Barreda, J. (Lima, 2017), en su investigación titulada “*Necesidad de creación, por ley, de un programa de orientación, preparación y capacitación del trabajador que jubilará*”. Propuso como objetivo medir la predisposición en los potenciales cercanos a la jubilación de capacitarse para emprender, con su familia, un negocio que le permita obtener mejores ingresos, en comparación con la devolución que pueda recibir al jubilarse

en una AFP. El tipo de investigación es de tipo aplicada con metodología exploratoria descriptiva y cualicuantitativa. El diseño de la investigación es direccional. La muestra estuvo conformada por 490 trabajadores entre las edades de 60 y 70 años. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta. Se concluye que los jubilados y trabajadores por jubilarse, se sienten altamente motivados para capacitarse y, están en condiciones psíquicas y físicas para continuar desempeñándose de manera independientemente, para poder producir ingresos constantes para sus familias.

Piscoya, P. y Lavado, S. (Chiclayo, 2014), en su investigación titulada “*El significado de la jubilación: reflexiones desde la mirada del adulto mayor jubilado*”. Propuso como objetivo relacionar las actitudes hacia la jubilación y el desempeño laboral de trabajadores próximos a jubilarse de las instituciones públicas de Tingo María. El tipo de investigación es cualitativa, el diseño de la investigación es transversal. La muestra estuvo conformada por 33 adultos mayores entre las edades de 60 y 65 años. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la entrevista semiestructurada y cuestionario. Se concluye que los adultos mayores de las instituciones de Tingo María; lidian día a día con la etiqueta social “que ya están viejos” y que no son tan productivos como cuando eran jóvenes, hace que se sienten relegados y se conviertan en un grupo segregado económicamente y socialmente definido por la jubilación y la supuesta improductividad.

Correa, D. (Trujillo, 2014), en su investigación titulada “*Efectos psicosociales del proceso de envejecimiento y jubilación en los trabajadores de 50 a 70 años de la empresa JJC contratistas generales S.A Lima: 2012*”. Propuso como objetivo analizar los efectos psicosociales del proceso de envejecimiento y jubilación en los trabajadores de 50 a 70 años de la empresa JJC Contratistas Generales S.A Lima: 2012. El tipo de investigación

es inductivo-deductivo. El diseño de la investigación es transversal. La muestra estuvo conformada por 315 trabajadores entre las edades de 50 y 70 años. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la observación directa y entrevista. Entre los resultados más importantes se demuestra que el 39.3% de los trabajadores de JJC Contratistas Generales S.A sus edades oscilan entre 50 a 55 años, estos resultados permitieron deducir que estos trabajadores ya deberían estar capacitados en lo que corresponde al trámite de jubilación y preparado para el término de vida laboral jubilado. El proceso de envejecimiento y jubilación genera efectos sociales como aislamiento social que afecta al 63,9% de los trabajadores de 50 y 70 años de la empresa JJC Contratistas Generales S.A Lima. Este hecho les condena a vivir en un clima depresivo y de ansiedad así mismo el proceso de envejecimiento y jubilación genera efectos sociales como aislamiento familiar que afecta al 62,3% de los trabajadores.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Conceptualización de Jubilación**

#### **a) Jubilación**

López (2007) explica que el proceso psicológico que conlleva a una jubilación presenta una pérdida del papel profesional. Cuando este representa más del 75% del tiempo del individuo, y se suma a la disminución de ingresos económicos, encontramos ante consecuencias negativas que repercutirán en el estado de ánimo de la persona jubilada. Ello no quiere decir esencialmente que se enfrente siempre a situaciones poco agradables.

Según Bueno (2006) señala que “La jubilación es, tanto un estado al que se llega y que obliga a asumir un nuevo rol, como un proceso que comienza durante la misma

vida laboral y que debería planificarse con tiempo para organizar muchos años de nuestra vida” que están por venir.

Hidalgo (2002) menciona que la jubilación viene a representar una crisis muy severa, sobre todo para aquellas personas que no han elaborado proyectos de vida y contactos sociales fuera del trabajo, lo que hace que el ajuste a la jubilación les sea más dificultoso. Las pérdidas, como elemento inherente a la jubilación, son definidas como todo acontecimiento significativo para un ser humano en el que se rompe o deteriora un eslabón, lazo o nexo, bien sea afectivo emocional, social o simbólico, biológico o de cualquier otra naturaleza que sea de importancia para el individuo.

Se considera que la jubilación se refiere al retiro laboral de un hombre o mujer laboralmente activo y que va acompañado de una pensión que es un derecho que la persona adquiere por haber laborado durante cierta cantidad de años y por haber cotizado en algún régimen de pensión vigente ya sea público o privado. En un inicio se solía pensar la vejez estuvo marcada por la imposibilidad física de seguir trabajando. Cuando por motivos de salud se perdía la capacidad de trabajar o dirigir se consideraba que se entraba en la vejez; mientras se estuviera en condiciones de producir o de intervenir de algún modo en los procesos de producción no se era viejo según señala (Aranibar, 2001)

La jubilación supone un cambio en los hábitos y comportamientos en la medida en que el individuo se ve enfrentado a reestructurar su tiempo y actividades futuras. Pasar, de un día a otro, de una vida entregada al trabajo a una jubilación ocupada por el ocio u/o socialización implica una modificación global de la organización de la vida. “De ahí que muchas personas se nieguen a pensar en ella, dado que creen que por el hecho

de jubilarse dejan de ser miembros (as) partícipes del desarrollo de la sociedad” así lo indica (Aranibar, 2001)

Todas las personas reaccionan de la misma manera ante la jubilación; factores como el estado civil, la condición laboral, el apoyo social, el nivel educativo, la situación económica, la personalidad, la actitud ante la vida, el significado que se haya internalizado de este fenómeno y el ambiente social inciden en gran manera en la forma de reaccionar ante la jubilación y de percibirla como pérdida (Headley, 2001)

Esto hace que el contexto de la jubilación se convirtiera en el dispositivo burocrático que cambiaba legalmente a las personas en ancianos. Este hecho en alguna medida ha incidido en que muchas personas le den un matiz negativo a la jubilación, aunque otros lo esperen con ansias en tanto consideran a la jubilación como un derecho ganado y merecido. Esta diferencia puede responder a una diferente disposición frente a la jubilación, pero también a experiencias previas (Aranibar, 2001)

Sánchez (2000) concibe la jubilación como un cambio de la adultez y adultez tardía; como una transición que puede estar acompañada de inestabilidades y que incluye cambios en las funciones sociales de la persona.

(Mora, 1997) señala La jubilación se considera como un evento inevitable de la vida y se define como un cambio que se da al final del ciclo de desarrollo de la persona y funciona como un ritual que marca la transición entre la etapa adulta y la vejez. En la mayoría de los casos, coincide la jubilación con el inicio de los cambios físicos, psicológicos y sociales asociados a la etapa de la vejez.

Se asocia la jubilación a la pérdida del rol social y laboral, de compañeros de trabajo por lo que ante estas pérdidas la persona pasa por un proceso de duelo y la forma en que cada persona la experimente es única y dependerá de las diferencias de personalidad, culturales y religiosas entre otras. (Amén y Fonseca, 1977).

### **b) Preparación para la Jubilación**

Phillipson y Strang (1983) recomiendan realizar una planificación de la jubilación y que esta comience precisamente en edad mediana, alrededor de los 40-50 años. Considero que no es tanto una preparación para la jubilación como una preparación para la vida en la edad adulta. Y el otro período sería el denominado, de reflexión, después del comienzo de la jubilación.

La etapa de preparación previa a la jubilación coincide con una progresiva clarificación de las actitudes sobre la jubilación y una planificación del tiempo y de la forma de su retiro de la vida laboral. Este periodo es llamado como "la anticipación remota", que es la construcción gradual por parte del individuo del tema de las expectativas que conducen a la salida del trabajo. Ekerdt (1998)

Beveridge (1983) examinó tres grupos de personas que estaban en un curso de preparación a la jubilación: directivos y profesionales, trabajadores cualificados y técnicos, y trabajadores no cualificados. Encontró que los tres grupos deseaban la jubilación, aunque el último grupo tenía dificultad en imaginar un estilo de vida personal en la jubilación.

## 2.2.2. Dimensiones de la Preparación para la jubilación

### Dimensiones de la Preparación para la jubilación según Sirlin (2007)

Sirlin en el 2007, elabora un instrumento, denominado Cuestionario para personas Prejubiladas para medir el nivel de preparación para la jubilación.

Considerando como factores que miden el nivel de preparación a las siguientes dimensiones:

- **Dimensión información –formación:** su uso implica que además de incidir en aspectos técnicos (destrezas y conocimientos) influyen en actitudes, que deben ser compartidas por todos los miembros de la empresa. Trata de mejorar la manera más completa al individuo.
- **Dimensión condición física, psíquica y social:** Trata de los efectos positivos o negativos como el deterioro del bienestar físico psicológico y social, como el descenso de la autoestima, disminución de las relaciones sociales, etc.
- **Dimensión prejubilación:** Se refiere a salir anticipadamente de la actividad laboral en un momento determinado, por el cual la persona debe proyectarse a futuro, puede tener efectos similares a la jubilación para la persona.
- **Dimensión Afrontamiento a la nueva etapa:** Existen muchos factores que condicionan el afrontamiento positivo o negativo, así como el logro de una adecuada adaptación.

### 2.2.3. Modelos de Preparación para la jubilación

Monk (1982) menciona cinco modelos de programas de preparación para la jubilación:

- A) **Modelo racional – económico:** Fomenta el ejercicio de roles voluntarios como una modalidad de equilibrar el poder perdido. No hace hincapié al mejoramiento de los medios con que cuenta.
- B) **Modelo social:** Apunta a capacitar a los individuos para asumir nuevos roles, intentando modificar actitudes.
- C) **Modelo humanista-existencial:** Promueve el desarrollo de las capacidades creativas de las personas centradas en el enfoque de la andragogía. Contribuye a generar capacidades para la solución de problemas.
- D) **Modelo sistémico:** Sostiene que la preparación debería ser individualizada. El efecto preventivo es importante dado que permite una detección y atención precoz de situaciones de crisis.
- E) **Modelo orientado hacia la crisis:** Se centra en la crisis como componente inevitable de la jubilación. Favorece la aceptación de las pérdidas y prepara para elaborar el duelo.

### 2.2.4. Tipos de Jubilación

De acuerdo al significado de la jubilación que se ha dado, se desprenden los tipos de jubilación, según Manuel Velásquez Clavijo en 1999:

- A) **Jubilación Voluntaria:** Cuando la persona decide el momento que se ha de producir. Esta decisión suele estar condicionada por: la antigüedad a la cotización de la seguridad social, las expectativas de las actividades



después de la jubilación, la influencia familiar, ejemplo de colegas jubilados anteriormente.

**B) Jubilación Forzosa:** Cuando se impone al trabajador sin alternativa posible para las siguientes razones: haber cumplido la edad reglamentaria, reestructuración sectorial, traslado, cierre de la empresa, quiebra, entre otros.

**C) Jubilación Normal:** Fijadas para las personas a los 65 años para ambos sexos

**D) Jubilación Anticipada:** Cuando se produce antes de los 65 años debido a varias causas: incapacidad física, situación especial del colectivo y decisión del propio interesado/a.

**E) Jubilación Retrasada:** Cuando el propio trabajador/a o la empresa dilatan el momento de la jubilación por razones mutuas

### **2.2.5. Fases o Etapas en el proceso de la Jubilación.**

El curso de la jubilación presenta diversidad de formas y matices según la persona que lo experimenta. Pese a ser laboralmente un cambio brusco de la actividad a la inactividad, al investigar el desarrollo de la jubilación la mayoría de los estudios toman como referencia o citan el modelo de Robert Atchley (1975, 1989). Este autor sugiere estudiar la jubilación desde una visión dinámica y procesual. En su modelo explicativo nombra una serie de fases por las que transcurre la persona durante la jubilación. En un primer momento en dicho modelo la jubilación se defiende como una vivencia secuencial, pero el propio autor especifica en escritos posteriores que en algunos casos sólo se llegan a experimentar algunas fases (Atchley, 1982). Las cinco fases son:

**A) Prejubilación:** Se caracteriza por ser una etapa en la que el sujeto se sitúa hacia sí mismo, presentando hipótesis sobre cómo será la jubilación y se fija objetivos más o menos alcanzables.

**B) Jubilación:** aparece una vez se ha efectuado el retiro y puede plantear en la persona tres tipos de vivencias.

- **Luna de miel:** Se trata de un momento en el que el sujeto procura hacer todo aquello que deseaba antes y no podía debido a su situación laboral. Se asocia a un periodo de euforia y liberación ligado al abandono de las responsabilidades laborales. No todas las personas atraviesan esta fase.
- **Rutina:** La persona prosigue con aquellas actividades y grupos previos al instante de la jubilación, por lo tanto, la única variación existente es el tiempo dedicado a dichas actividades.
- **Descanso:** Se produce una pérdida o disminución de las actividades a partir del momento de la jubilación, por lo que es considerada como la fase antagónica a la luna de miel

**C) Desencanto:** Tras la jubilación puede suceder que la persona experimente una sensación de desencanto o desilusión, al ver que todas las fantasías que tenía relacionadas con su retiro laboral no se cumplen.

**D) Reorientación:** Una vez experimentada la fase anterior se puede pasar por esta nueva fase, en la que se reevalúan y asumen las circunstancias que se están viviendo y se construye una visión más real de este suceso, dejando de lado tanto las fantasías exageradamente positivas como las negativas. Desarrollando una expectativa más precisa sobre la realidad en cuanto a las posibilidades y limitaciones que pueden surgir en esta etapa de la vida

- E) Estabilidad:** la persona evoluciona hacia un estilo de vida más estable y rutinaria para enfrentarse a todos los cambios derivados de la jubilación. Debido a la estabilidad de esta etapa, en algunos casos al llegar aquí se produce una acomodación emocional.
- F) Fase final:** esta fase la experimentan aquellas personas jubiladas para quienes el papel o rol del jubilado es insignificante o pierde valor por estar asumido o porque ha sido sustituido por otros roles.

#### 2.2.6. Actitudes frente a la Jubilación

Surgen declives (económico, sentimiento de inutilidad e improductividad, pérdida de vínculos sociales, pérdida de status, falta de ocupación del tiempo libre, retorno al hogar, etc.) que exigen en la persona un proceso de reajuste tanto en lo individual, familiar y social. Las actitudes son muy variadas. Un estudio realizado por Agulló y Tomás (2001) reduce las actitudes a las siguientes:

- A) Rechazo:** Implica una negación de la jubilación. Sucede ante situaciones de importante desarrollo o sobrevaloración de la actividad laboral.
- B) Aceptación:** Demuestra conformidad con la etapa a la que deberá enfrentarse y que es inevitable. Esta actitud caracteriza a las personas de status medio y bajo.
- C) Liberación:** La persona lo considera como un premio al trabajo realizado. Existe un riesgo en esta actitud y es la de conducir al aburrimiento y la apatía ya que existen falta de expectativas, de proyectos y actividades para llenar el tiempo que antes ocupaba la actividad laboral.

**D) Oportunidad:** Es una visión positiva de la jubilación ya que permite iniciar nuevas actividades que pueden ser más enriquecedoras que el trabajo que se realizaba anteriormente

**E) Ambivalencia:** Pueden aparecer en forma conjunta varias actitudes de las mencionadas anteriormente. Pueden hallarse diferentes discursos en una misma persona en diferentes sentidos ya que ello depende de distintos aspectos.

### **2.2.7. Decretos Pensionario por Jubilación**

Decretos que son administrados por la ONP, (Oficina de Normalización Previsional, 2016) Perú son:

**A) Decreto Ley N° 19990 del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad**

**Social SNP:** Fue creado el 24 de abril de 1972 y rige desde el 1° de mayo de 1973 a través de este sistema se les otorga una pensión de jubilación antes de los 65 años de edad que exige la ley por lo que es necesario precisar que la cantidad de aportes que el asegurado debe acreditar ante la ONP será mayor a los 20 años exigidos en el Régimen General y que adicionalmente, deberán cumplir con las edades establecidas para pensionarse de manera adelantada.

**B) Decreto Ley N° 18846 del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades**

**Profesionales (SATEP):** fue creada el 28 de abril de 1971, reglamento mediante Decreto Supremo N° 002-72-TR, dispuso la Regulación del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Personal Obrero. El propósito de la norma ha sido promover niveles superiores de vida y una adecuada política social de protección, unificando la cobertura de los riesgos de accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales dentro de la organización de seguridad social. Este régimen otorga prestaciones de salud y de pensiones, abarcando asistencia médica general y especial, asistencia hospitalaria y de farmacia, aparatos de prótesis, ortopédicos, reeducación, rehabilitación y dinero, asimismo, en cuanto a las prestaciones económicas, estas incluyen subsidios temporales o pensiones vitalicias.

**C) Decreto Ley N° 26790 del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo: -**

“Ley de Modernización de la seguridad social en salud”, derogó dicho régimen estableciendo que las reservas y obligaciones por prestaciones económicas del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesionales, regulado por el Decreto Ley N° 18846 fueron transferidas al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo Administrado por la ONP.

**D) Decreto Ley N° 30003 del Régimen Especial de Seguridad Social para**

**Trabajadores y Pensionistas Pesqueros REP.**- Los beneficios de este sistema tienen en cuenta la estacionalidad y el riesgo propio de la actividad pesquera del país, así como los aportes que efectúen los trabajadores pesqueros y armadores. - Decreto Ley N° 29741 del Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica FCJMMS.- Es un fondo que permite a los pensionistas que trabajaron como mineros, metalúrgicos y siderúrgicos recibir anualmente un dinero adicional a la pensión que perciben.

**E) Decreto Ley N° 29903 del Sistema Privado de Pensiones (SPP).**- Es un

régimen de capitalización individual que ofrece pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia, así como reembolso de gastos de sepelio. El trabajador es dueño de una cuenta personal en la que acumula sus aportaciones. El total de los aportes

que acumula en su cuenta, más la rentabilidad que le generan, sirve para obtener una pensión de jubilación al final de su vida laboral

**F) Decreto Ley N° 25897 del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (AFP).**- Este sistema tiene por objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento del Sistema Social en el área de pensiones, a efectos de otorgar protección ante los riesgos de vejez, invalidez y fallecimiento, y está conformada principalmente por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

### **2.2.8. Importancia de la Preparación para la jubilación**

Es una etapa de preparación que en esencia consiste en el proceso de informar y educar a las personas en edad jubilatoria que se encuentran en la etapa previa al retiro laboral con el objetivo de facilitar la integración del jubilado a su nueva etapa de vida, incluyendo aspectos biológicos, económicos y psicosociales.

Históricamente la preparación hacia la jubilación se remonta a la década de los años 40 en Norteamérica, cuyo objetivo era ayudar a los obreros a abandonar su rol productivo para adaptarse así a su nueva forma de vida.

Para que esta preparación sea efectiva es importante la voluntad, motivación, predisposición y tiempo que posea el interesado, puesto que el fin es considerar esta etapa como una oportunidad de proyectar la experiencia acumulada, buscando actividades para realizar en el tiempo libre disponible; todo lo anterior bajo la premisa de que no se debe confundir el hecho de dejar de ser productivos con dejar de ser activos.

Para Atchley R. citado por Rovira L. y Rosario-Hernández E. (2014), señala de la importancia de abordar la etapa que precede al cese de la actividad laboral la cual radica

en que toda persona piensa algún día retirarse, por lo tanto, con este proceso se pretende fortalecer las orientaciones favorables existentes previas al retiro de la actividad.

Según Sirlin C. (2007), señala que el el objetivo general de este proceso es lograr una “situación óptima de jubilación”, haciendo que las personas tomen conciencia sobre los cambios y oportunidades que se acercan, favoreciendo la adaptación psíquica, social y familiar, estimulando un buen uso del tiempo libre, con el fin de disfrutar este proceso de retiro laboral. Por su parte Guevara M., indica que los prejubilados deben realizar ciertos ajustes como vivir con un reducido ingreso, manejar la pérdida de prestigio, los problemas familiares y el tiempo libre disponible posterior al retiro; y para ayudarlos a afrontar este cese de la actividad laboral deben existir programas de preparación hacia la jubilación.

Hernández, G. (2009), señala que la jubilación implica un cambio social, económico y familiar, y su mala adaptación puede provocar soledad, angustia, aburrimiento y carencia de expectativas, por lo tanto, se hace necesario mentalizarse y preparar con anticipación la etapa previa a la jubilación. Según Moragas R. existe una preparación hacia la jubilación tanto individual como social, que implica informar y educar sobre los cambios experimentados en la vida de las personas producto del retiro laboral. En la preparación individual se quiere lograr una toma de conciencia y una estrategia para acercarse al futuro; y en la preparación social se realiza una búsqueda de aspectos biológicos, económicos y psicosociales, ya que los prejubilados deben establecer un nuevo ritmo de vida, buscando diferentes opciones para ocupar el tiempo libre.

Phillipson C. (citado por Figueroa N. y San Martín M., 2014), señala cuatro razones que refuerzan la necesidad de preparación hacia la jubilación: los jubilados anticipados

requieren que tomen en cuenta sus necesidades particulares, los bajos ingresos y la mala salud afectan a un número considerable de jubilados, percibir la jubilación como un problema y carga para la sociedad, y finalmente es necesario mostrar que los jubilados pueden adoptar un rol positivo y productivo en la sociedad considerando su peso demográfico para el futuro. Pese a que el proceso de jubilación requiere planificación y preparación según todo lo mencionado anteriormente, aún no constituye una preocupación a nivel nacional, puesto que no existen políticas que favorezcan la adaptación a los cambios que provoca el retiro de la actividad laboral.

### **2.2.9. Ventajas de la Preparación para la jubilación**

La ventaja de prepararse adecuadamente planificando el futuro es la mejor herramienta para favorecer la adaptación a esa etapa. En este proceso cada individuo asumirá sus nuevos roles y la conformación de nuevas redes sociales que los contenga a fin de prepararse para el retiro laboral.

Ibarra, V, (2004) en su estudio *“Elaboración de un programa de prejubilación para los trabajadores de la facultad de psicología de la U.A.N.P”* manifiesta que la Jubilación es una transición importante en la vida ¿Qué puede hacerse para ayudar a más personas a lograrla de manera gratificante? Dos elementos claves son la preparación antes de la jubilación y el buen uso del tiempo durante esta.

- a) **La planificación hacia adelante:** lo ideal es que la planificación de la jubilación comience de la edad intermedia. Incluye estructurar la vida para hacerla agradable y productiva, previendo necesidades económicas, anticipando problemas emocionales o físicos y analizando la forma en que la jubilación podrá afectar al



cónyuge, la ayuda puede prevenir de cursos de prejubilación, libros de auto ayuda y programas patrocinados por la empresa.

- b) **Usar bien el tiempo de ocio:** algunas personas retiradas disfrutan poder dormir hasta tarde, ir de pesca o ver una película en la tarde. Pero muchos consiguen mayor gratificación usar los frutos de su experiencia de una manera más estructurada “semejante al trabajo” y los programas han llegado hasta explotar este valioso recurso. Las personas de negocio que se encuentran retiradas comparten su experiencia con empresarios incipientes, y los retirados de muchas ocupaciones instruyen, aconsejan y ofrecen asesoría profesional a estudiantes universitarios. La jubilación podría hacerse más fácil y satisfactoria en el futuro mediante la reestructuración del curso de la Vida.

### 2.3. Definiciones conceptuales

- **Adulto mayor:** es un término reciente que se le da a las personas que tienen más de 65 años de edad, también estas personas pueden ser llamados de la tercera edad.
- **Adaptación:** Proviene del verbo preonominal adaptarse que indica modificar [un ser vivo] alguna de sus características o tener unas características que le permiten desarrollarse en un lugar o situación distintos a los originales o idóneos
- **Actitud:** procedimiento que conduce a un comportamiento en particular. Es la realización de una intención o propósito

- **Afrontar:** Mantenerse en actitud de oposición ante un problema, situación difícil u obligación sin eludirlos, asumiendo el esfuerzo que suponen y luchando y actuando de acuerdo con sus exigencias
- **Bienestar:** Estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.
- **Capacitación:** del verbo transitivo capacitar, hacer que una persona o una cosa sea apta o capaz para determinada cosa.
- **Condición:** Naturaleza o conjunto de características propias y definitorias de un ser o de un conjunto de seres.
- **Empresa:** Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.
- **Etapa:** Período o parte diferenciada en que se divide el desarrollo de una acción o un proceso.
- **Jubilado:** Persona que, cumplido el ciclo laboral establecido para ello, deja de trabajar por su edad y percibe una pensión. Que ha alcanzado la situación de retiro o jubilación.
- **Planificación:** Elaborar o establecer el plan conforme al que se ha de desarrollar algo, especialmente una actividad.
- **Pensión:** Cantidad de dinero que un organismo oficial paga a una persona regularmente como ayuda económica por un motivo determinado.
- **Preparación:** Disposición o arreglo de las cosas necesarias para realizar algo o para un fin determinado.
- **Proceso:** Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial

- **Salud:** es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedades. De un modo amplio, la salud es el estado general de un organismo y puede ser, por ejemplo, buena, mala, frágil, etc. De una forma simbólica, también se habla de 'salud' para referirse al estado y funcionamiento de un grupo, una institución o una actividad.
- **Sensibilización:** proviene del verbo sensibilizar el cual indica hacer que una persona se dé cuenta de la importancia o el valor de una cosa, o que preste atención a lo que se dice o se pide.
- **Vejez:** Último período de la vida de una persona, que sigue a la madurez, y en el cual se tiene edad avanzada
- **Tiempo libre:** Es el periodo de tiempo disponible para una persona para realizar actividades de carácter voluntario, cuya realización reportan una satisfacción y que no están relacionadas con obligaciones laborales y/o formativas.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION**

#### **3.1. Tipo de la investigación**

La presente 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

Según el enfoque o manejo de los datos, se trata de una investigación cuantitativa porque supone procedimientos estadísticos de procesamiento de datos, haciendo uso de la estadística descriptiva. Según Hernández, Fernández & Baptista (2003) el enfoque cuantitativo tiene como base a la medición numérica y el análisis estadístico, permite establecer patrones de comportamiento y se prueba las teorías.

#### **3.2. Diseño de la investigación**

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

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), el diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante el cual se recolectan los datos, uno de ellos es el diseño transversal, donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado.

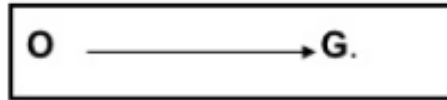


Figura 1. Diseño de la investigación

Dónde:

**O** = Observación de la muestra

**G** = Grupo de estudio o muestra (Trabajadores del Grupo New Transport S.A)

### 3.3. Población y muestra

- **Población**

La población de estudio está comprendida por 37 trabajadores, aquellos trabajadores que superan los 50 años de edad y se encuentran laborando en las 4 unidades de Negocio del Grupo New Transport S.A, Lima.

- **Muestra:**

La muestra censal, es intacta debido a la cantidad reducida de participantes y está constituida por constituida por 37 trabajadores a partir de 50 años de edad en adelante, próximos a jubilarse que laboran en las 4 unidades de Negocio del Grupo New Transport S.A, en Lima, es una muestra censal por tomar al total de la población.

### **Criterios de inclusión de los participantes:**

- Trabajadores, de ambos sexos
- Trabajadores que laboran en las 4 unidades de Negocio, GNT, NT , Aduanas y logística Intermodal del Perú
- Trabajadores igual y/o mayores de 50 años

### **Criterios de exclusión de los participantes:**

- Trabajadores del Grupo pero que no se encuentran en planilla de GNT Servicios Generales, New Transport, LIP Aduanas y Logística Intermodal del Perú
- Trabajadores tercerizados
- Trabajadores menores de 50 años

### **3.3. Identificación de la variable y su Operacionalización**

La variable de estudio es el nivel de preparación para la jubilación los factores sociodemográficos para caracterizar la muestra son la edad, sexo, estado civil, unidad de negocio, cargo y nivel ocupacional.

La preparación para la jubilación se estudia bajo el análisis de las siguientes dimensiones: información – formación, condición salud física, psíquica y social, prejubilación y afrontamiento a la nueva etapa.

**Tabla 1:** Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE	INSTRUMENTO
PREPARACION DE PARA LA JUBILACION	La preparación de la jubilación constituye un proceso de información-formación para que las personas jubilables asuman su nuevo rol positivamente; beneficia a los interesados y a la sociedad, minimiza costos sanitarios y sociales y mejora la salud física, psíquica y social de la persona. (Moragas, 2000).	(Sirlin C, 2007) La preparación a la jubilación constituye un proceso de información – formación para que las personas jubilables asuman su nuevo rol en forma positiva, lo cual beneficia a los interesados y a la sociedad en general, mejorando la salud física, psíquica y social de la persona. Contribuye a potenciar en su etapa previa, la prejubilación, una serie de recursos y estrategias para afrontar esta nueva etapa.	Información - formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del desempeño</li> <li>• Capacidad profesional</li> <li>• Capacitación</li> </ul>	1,2,3	1=Si 2=Parcialmente 3=No	Cuestionario para personas prejubiladas de Nélida Rodríguez Feijóo(2007)
			Situación física, psíquica y social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuidado de la salud física</li> <li>• Asimilación de cambios y dificultades</li> <li>• Integración</li> </ul>	4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15		
			Prejubilación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liquidación laboral</li> <li>• Manejo de otros recursos</li> </ul>	16,17		
			Afrontamiento a la nueva etapa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción sobre el futuro</li> <li>• Adaptación</li> </ul>	18,19,20		

### 3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario elaborado por la autora Nélica Rodríguez (2007) para medir el nivel de preparación para la jubilación, el cual consta de 20 ítems agrupados en 4 dimensiones , que se miden con una escala de Likert. A continuación, pasamos a detallar el instrumento aplicado:

#### **FICHA TÉCNICA: Cuestionario de Preparación para la jubilación**

- **Autor:** Nélica Rodríguez Feijóo (2007)
- **Forma de Administración:** Individual y Colectiva
- **Ámbito de Aplicación:** El cuestionario se aplica en los trabajadores que laboran en el Grupo New Transport S.A.
- **Duración:** 15 minutos (aprox.)
- **Descripción del cuestionario:** El instrumento está constituido por 20 ítems que son de tipo cerrado de opción de respuesta cerrada con un lenguaje claro y sencillo, el cual permite conocer el nivel de preparación para la jubilación a través de la evaluación de cuatro dimensiones: Información - formación, salud física y psicosocial, prejubilación y afrontamiento a la nueva etapa.
- **Calificación:** Las preguntas son cerradas con un lenguaje claro y sencillo. Las respuestas se califican en escala de Likert, que van desde los valores 1 al 3, que se detalla a continuación.

**Tabla 2:** Escala de Calificación del Cuestionario

1	2	3
Si	Ocasionalmente	No

Los participantes responden según sus experiencias y percepción sobre el tipo preparación para la jubilación, el cual le resulte más adecuado a su realidad. Luego se realiza el sumatorio total de los valores obtenidos y se determina la categoría a la que corresponde según el baremo.



- **Baremo:** La variación sirve para efectos de interpretación de los resultados de la variable de investigación, está ordenado por rangos y contempla todos los valores desde el mínimo hasta el máximo que se puede obtener como puntaje de evaluación de las dimensiones y del cuestionario en general.

**Tabla 3:** Baremo de interpretación de la Preparación para la jubilación

<b>Categorías</b>	<b>I - IV</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>Total</b>
Muy desfavorable	3-4	12-17	2-3	20-31
Desfavorable	5-6	18-23	4	32-42
Ni favorable /Ni desfavorable	7-8	24-29	5	43-53
Favorable	9	30-36	6	54-60

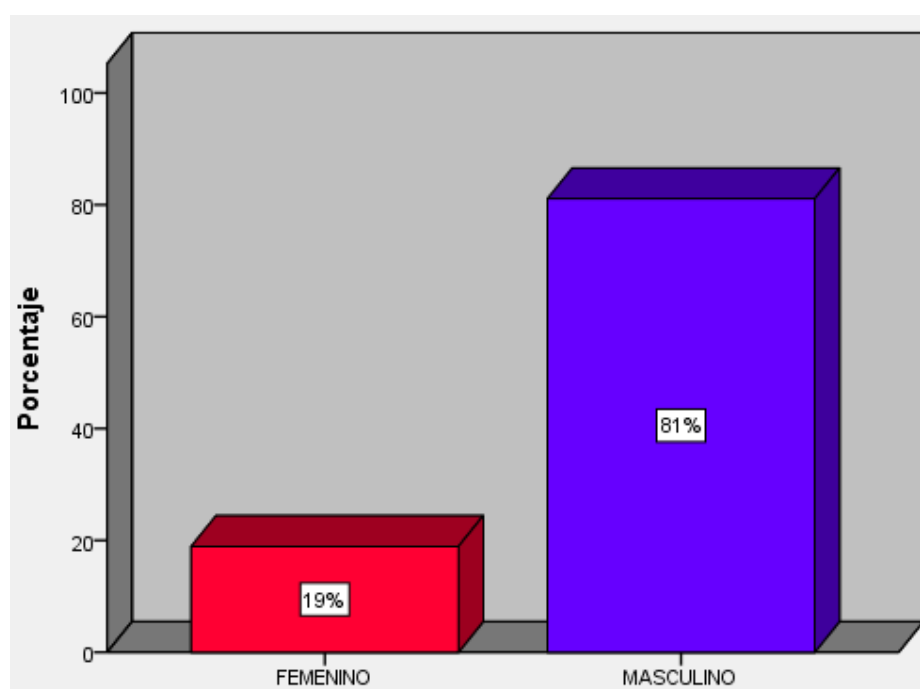
## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 4.1. Presentación de resultados de datos generales

**Tabla 4:** Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Sexo.

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
femenino	7	19
masculino	30	81
TOTAL	37	100

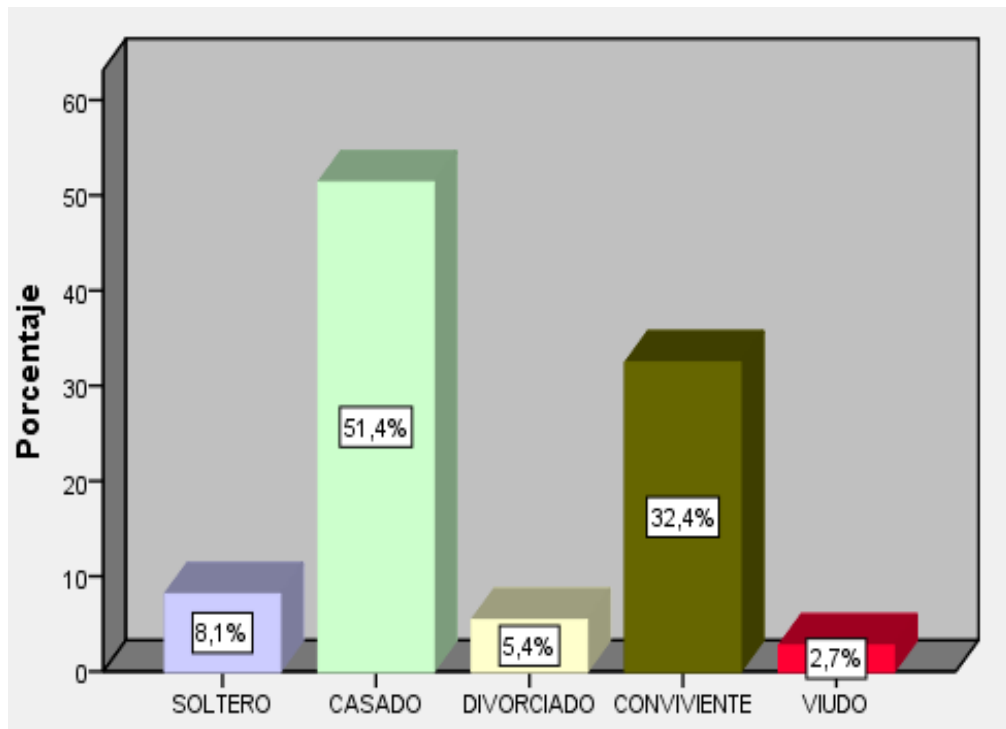


**Figura 2.** Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Sexo

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación podemos determinar que el mayor porcentaje de trabajadores corresponden al sexo masculino representado por un 81% (30) frente ante un 19% (7) que son del sexo femenino.

**Tabla 5:** Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Estado Civil

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Soltero	3	8.1
Casado	19	51.4
Divorciado	2	5.4
Conviviente	12	32.4
Viudo	1	2.7
TOTAL	37	100.0

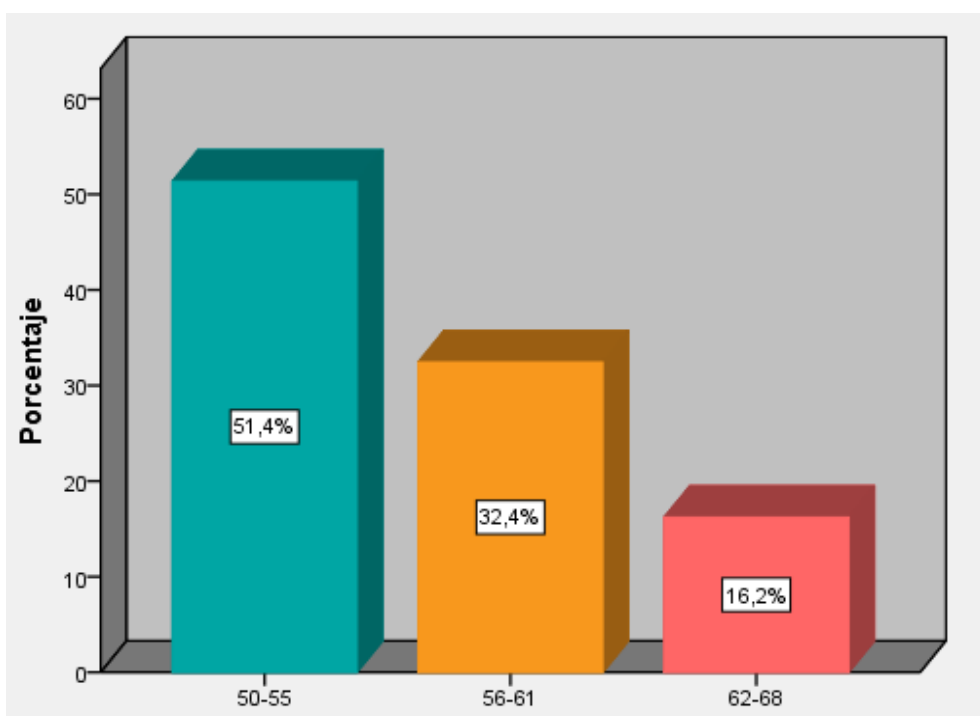


**Figura 3:** Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Estado Civil

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación podemos determinar que el mayor porcentaje de trabajadores corresponden al estado civil de casados representado por un 51.4 % (19) frente ante un 2.7% (1) de estado civil viudo.

**Tabla 6:** Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo a la Edad.

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
50-55	19	51.4
56-61	12	32.4
62-68	6	16.2
TOTAL	37	100.0

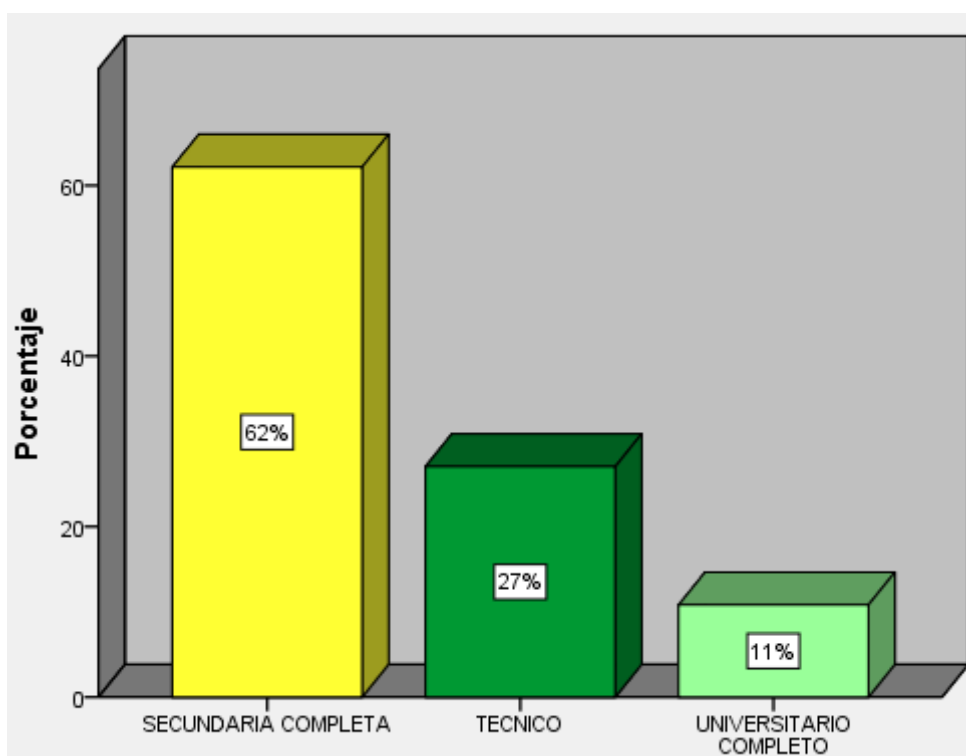


**Figura 4:** Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo a la Edad.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que la mayor proporción de trabajadores que participaron de este estudio se encuentra entre las edades de 50 a 55 años de edad con 51.4% (19), seguido de un 32.4% (12) que se encuentra en un rango de 56 a 61 años de edad y culminando con los trabajadores que oscilan las edades de 62-68 están representados por el 16.2% (6).

**Tabla 7:** Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Grado de Instrucción.

GRADO DE INSTRUCCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Secundaria	23	62
Técnico	10	27
Universitario completo	4	11
TOTAL	37	100

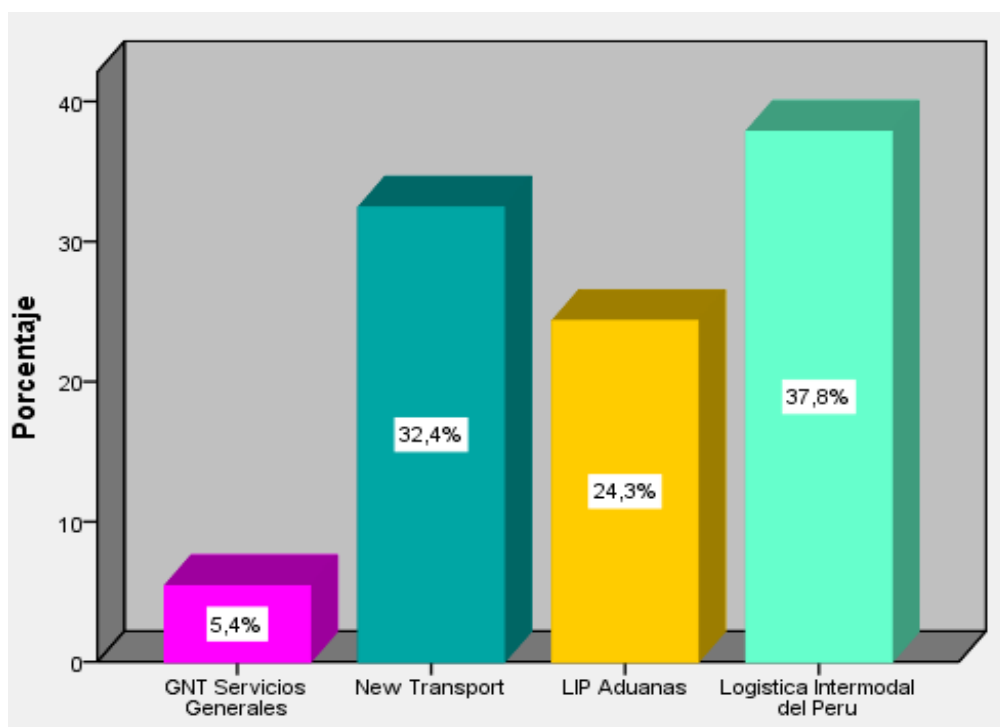


**Figura 5:** Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Grado de Instrucción.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos se aprecia que la mayor proporción de trabajadores son representados por el 62% (23) estudió la secundaria completa seguido de un 27%(10) con un grado de instrucción de técnico y en menor proporción el 11% (4) con grado de instrucción universitario completo.

**Tabla 8:** Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo a la empresa que laboran.

EMPRESA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GNT Servicios Generales	2	5.4
New Transport	12	32.4
LIP Aduanas	9	24.3
Logística Intermodal del Perú	14	37.8
TOTAL	37	100.0

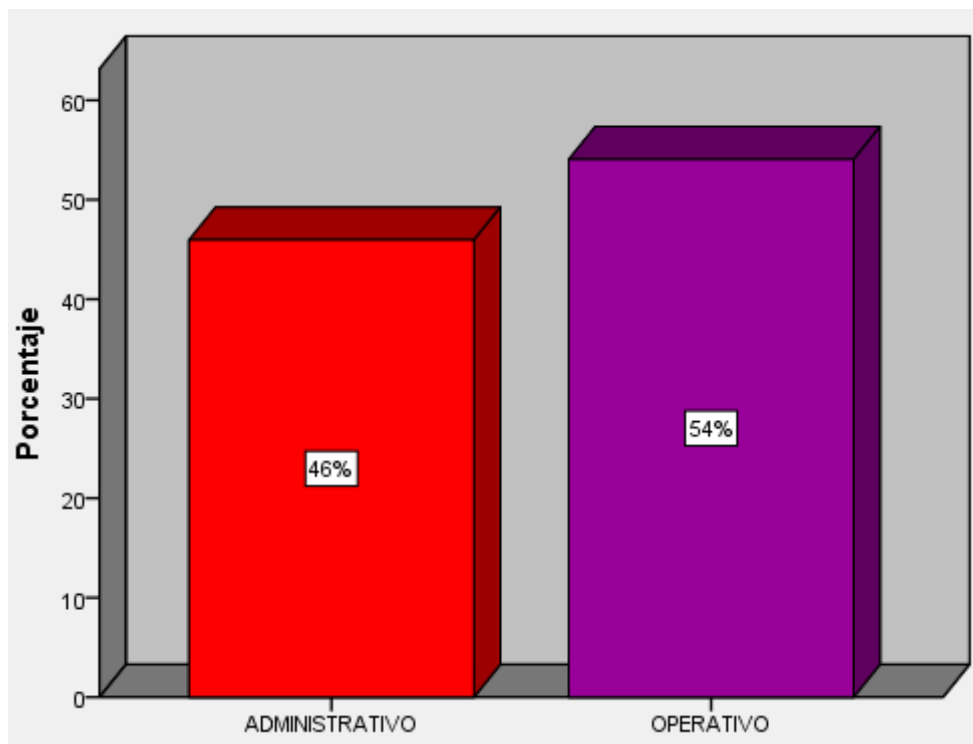


**Figura 6:** Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo a la Empresa donde laboran.

**Interpretación:** Según los resultados obtenidos se observa que el mayor porcentaje de trabajadores ascendente a un 37.8% (14) laboran en la empresa Logística Intermodal del Perú y en menor proporción el 5.4% (2) que laboran en la empresa GNT Servicios Generales.

**Tabla 9:** Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al Cargo que desempeñan.

CARGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Administrativo	17	46
Operativo	20	54
TOTAL	37	100



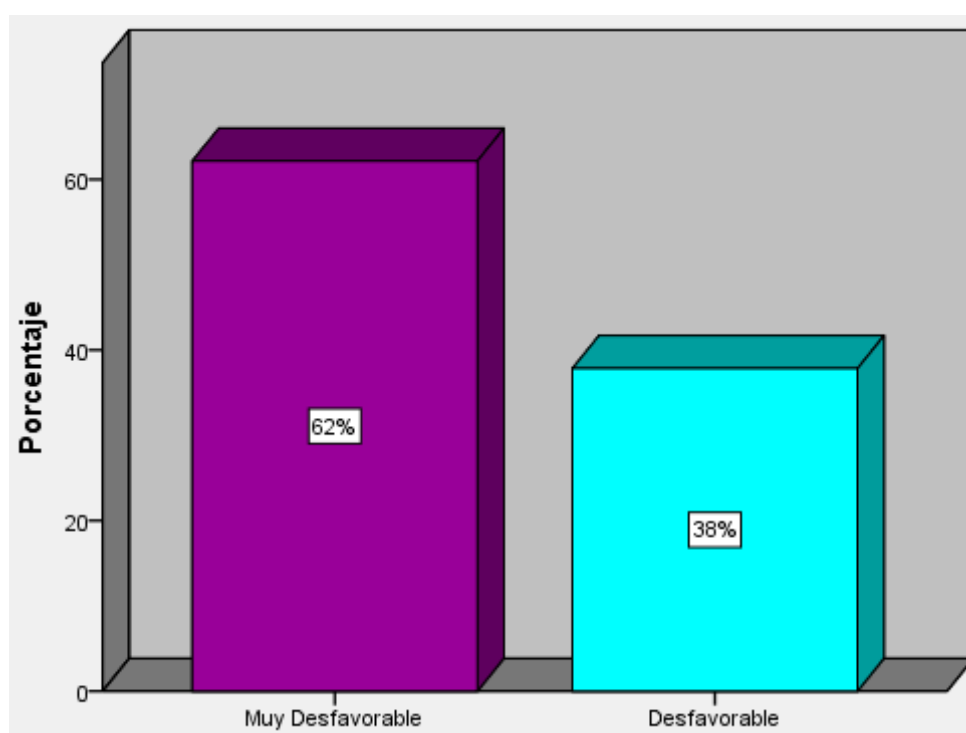
**Figura 7:** Datos sociodemográficos de los trabajadores del Grupo New Transport de acuerdo al cargo que desempeñan

**Interpretación:** Según los resultados obtenidos se observa que el mayor porcentaje de trabajadores ascendente a un 54% (20) desempeñan el cargo administrativo y el 46% (17) que se desempeñan en el área operativa.

## 4.2. Presentación de resultados de datos específicos

**Tabla 10:** Nivel de Preparación para la Jubilación percibido por los trabajadores del Grupo New Transport S.A en la Ciudad de Lima.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Desfavorable	23	62
Desfavorable	14	38
TOTAL	37	100



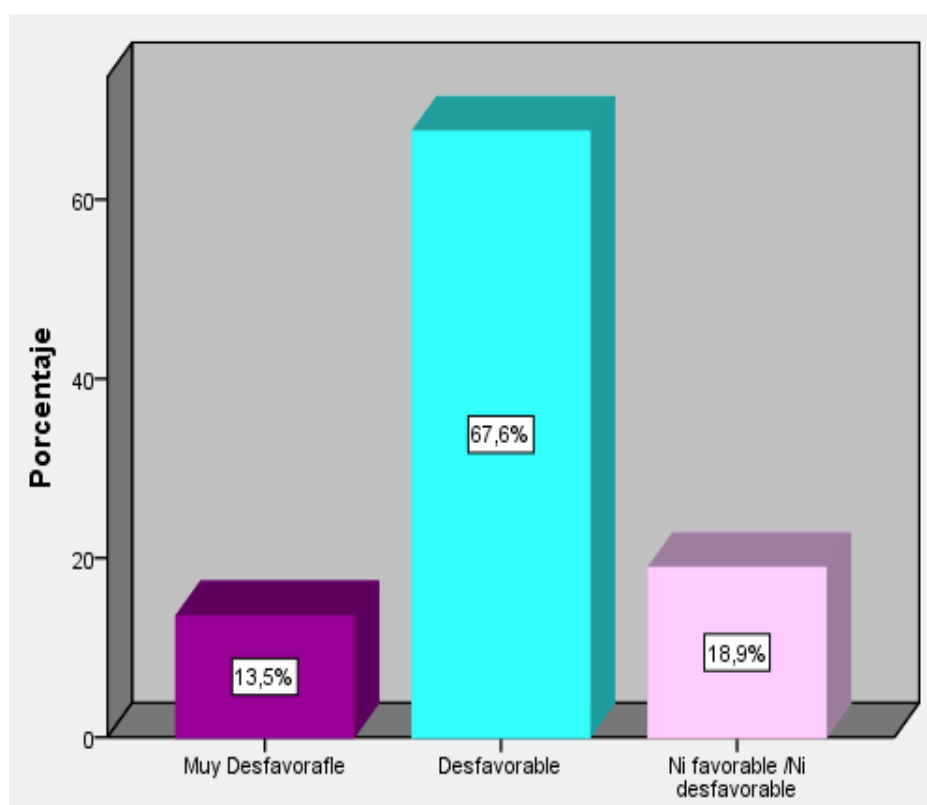
**Figura 8:** Nivel de Preparación para la Jubilación percibido por los trabajadores del Grupo New Transport S.A en la Ciudad de Lima.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que la preparación para la jubilación percibido por los trabajadores del Grupo New Transport S.A responde en una mayor proporción al nivel muy desfavorable de 62% (23), seguido del 38% (14) que representa un nivel desfavorable de preparación.



**Tabla 11:** Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport en la dimensión Información –Formación.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Desfavorable	5	13.5
Desfavorable	25	67.6
Ni favorable /Ni desfavorable	7	18.9
TOTAL	37	100.0

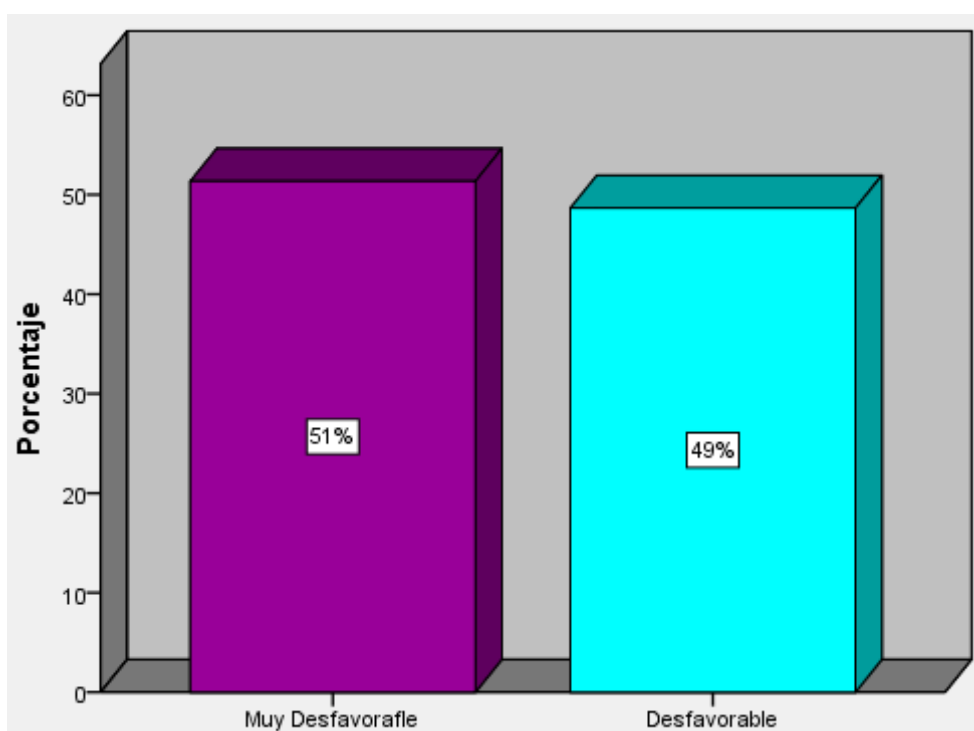


**Figura 9:** Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport en la dimensión Información -Formación

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión Información – Formación se observa que el 67.6% (25 trabajadores) maneja un nivel desfavorable, seguido del 18.9% (7 trabajadores) que tiene un nivel ni favorable/ ni desfavorable y solo un 13.5% (5 trabajadores) tuvo un nivel muy desfavorable.

**Tabla 12:** Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport en la dimensión de condición física, psíquica y social.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy desfavorable	19	51
Desfavorable	18	49
TOTAL	37	100

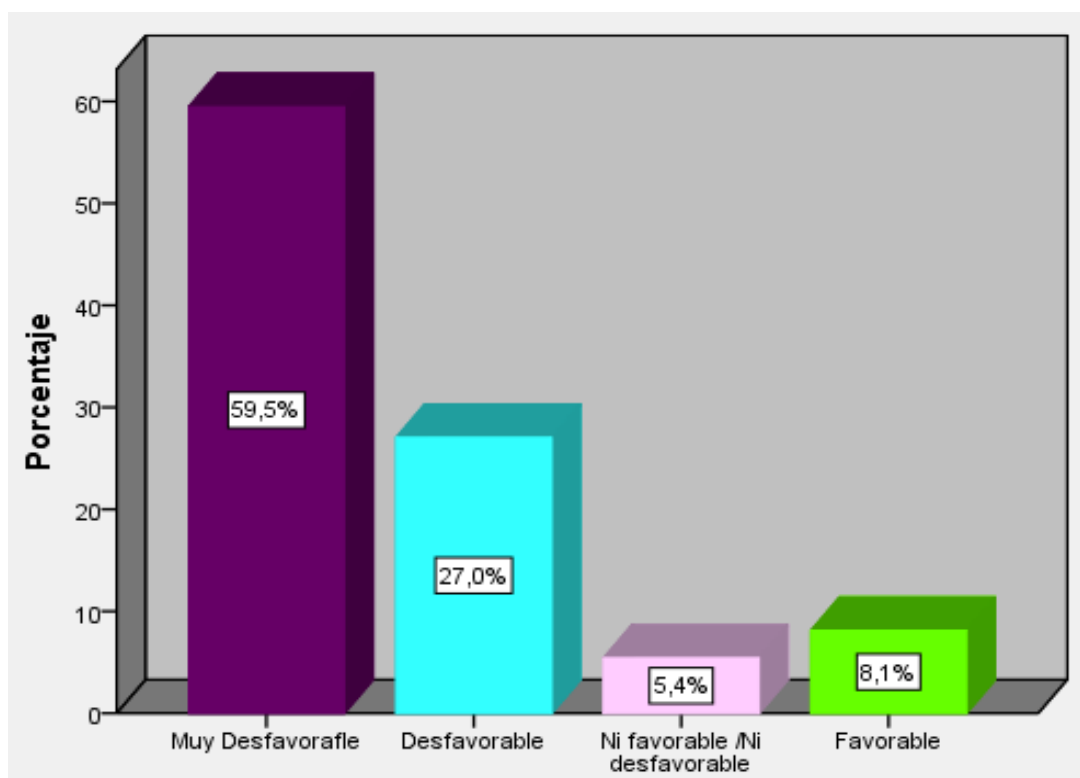


**Figura 10:** Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport en la dimensión de Situación física, psíquica y social

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en relación a la dimensión situación física, psíquica y social se observa que el 51% (19 trabajadores) presenta un nivel muy desfavorable y solo un 49% (18 trabajador) obtuvo un nivel desfavorable.

**Tabla 13:** Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport en la dimensión de Prejubilación.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Desfavorable	22	59.5
Desfavorable	10	27.0
Ni favorable /Ni desfavorable	2	5.4
Favorable	3	8.1
TOTAL	37	100.0

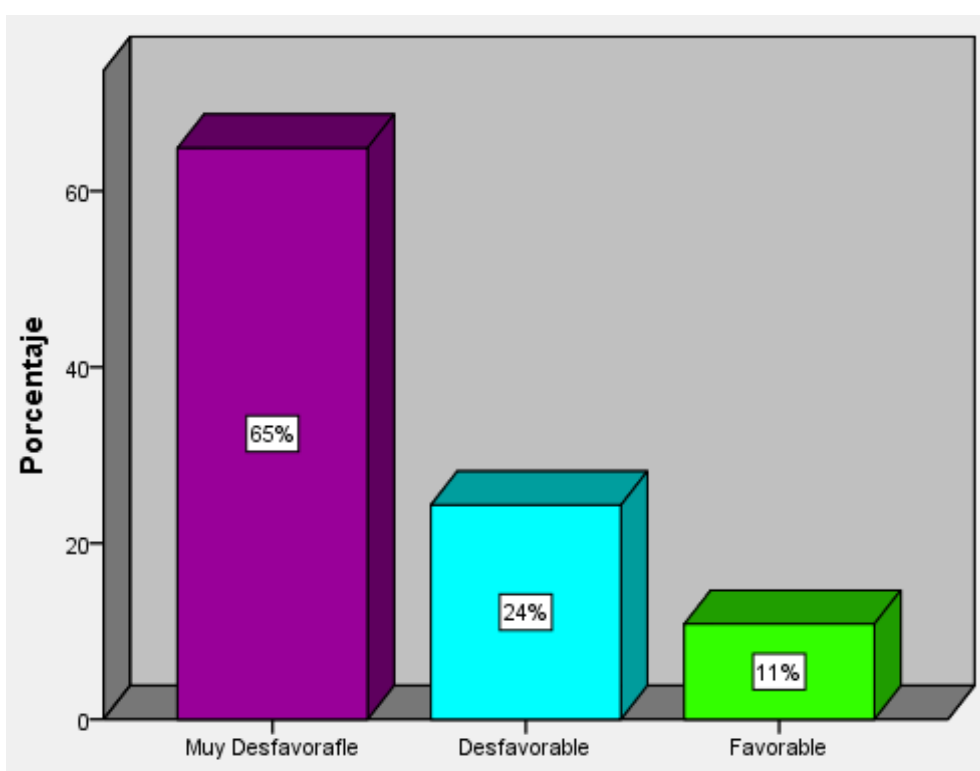


**Figura 11:** Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport en la dimensión de Prejubilación

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión Prejubilación se observa que en el 59.5% (22 trabajadores) perciben las condiciones a nivel muy desfavorable y en un nivel ni favorable/ni desfavorable el 5.4 % (2 trabajadores).

**Tabla 14:** Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport según la dimensión Afrontamiento a la nueva Etapa.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Desfavorable	24	65
Desfavorable	9	24
Favorable	4	11
TOTAL	37	100



**Figura 12:** Nivel de Preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport según la dimensión Afrontamiento a la nueva Etapa.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión *Afrontamiento a la nueva Etapa* se observa que en un 65% (24 trabajadores) presenta nivel muy desfavorable, seguido por el 24% (9 trabajadores) que presenta un nivel desfavorable y con un 11% (4 trabajadores) se obtuvo un nivel favorable.

### **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 el nivel de preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport, considerando que la preparación es el eje central para la jubilación del trabajador, ya que el próximo a jubilarse no se siente preparado para esa nueva etapa. La preparación para la jubilación fue considerada en sus cuatro dimensiones Información - formación, condición salud física, psíquica y social, prejubilación y afrontamiento a la nueva etapa.

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

Un 81% de los trabajadores encuestados pertenecen al sexo masculino y el 19% corresponden al sexo femenino, el rango de edad que predomina en los trabajadores que participaron es de 50 a 55 años el cual representa el 51.4%, con mayor número de trabajadores en la empresa Logística Intermodal con un 37.8 %, el grado de instrucción de secundaria completa es representada en un 62%, y el personal en gran parte pertenecen al área operativa con un 54% y de los cuales el 51.4 % son casados.

Los resultados obtenidos sobre la variable de la presente investigación, determina

que el nivel de la preparación de la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport S.A es muy desfavorable en un 62%, lo cual representa la mayor proporción de la realidad encontrada. Esto coincide con el resultado encontrado por Guevara, M. (2013) en su estudio titulado *“Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico”*, donde concluye que la planificación constituye uno de los elementos más importantes que deben ser tomados en cuenta por los trabajadores activos, ya que la jubilación es un proceso natural por el cual casi todas las personas insertas en el campo laboral deben pasar, por lo tanto, es primordial planear con antelación la vida después del cese laboral.

Por lo contrario los resultados de nuestra investigación al presentar un nivel muy desfavorable en 62% en la Preparación para la jubilación difieren con la investigación encontrada Stuardo, N. (Chile, 2016) en su estudio titulado *“La decisión de jubilar: dificultades y factores asociados en personal universitario de Concepción”*, donde se concluyó que los hombres y mujeres pre jubilados de las Universidades de Concepción o Universidad Católica de Santísima Concepción del periodo 2011-2014, evidenciaron bajo nivel de dificultad para la decisión de jubilar, con un puntaje mínimo de 12 según la escala de satisfacción aplicada, así mismo desde la Teoría de la decisión Racional, estas personas tuvieron el completo conocimiento sobre el proceso y preparación para su jubilación

Sin embargo, en los resultados obtenidos sobre las variables de la presente investigación, determina que las variables de Información – Formación y condición Física, psíquica y Social representadas por los niveles desfavorables y muy desfavorables con 67.6% y 51% respectivamente; difieren de la investigación hecha por Barreda, J. (2017) en la investigación titulada *“Necesidad de creación, por ley, de un programa de orientación, preparación y capacitación del trabajador que jubilará”*, se identificó que

los trabajadores por jubilarse, se sienten altamente motivados para capacitarse y, están en condiciones psíquicas y físicas para continuar desempeñándose de manera independientemente, para poder producir ingresos constantes para sus familias. En este sentido, se atribuye la diferencia de dichos resultados a la falta de capacitación y motivación brindada por parte del Grupo New Transport, así como a factores subjetivos muy personales.

Lo citado en el párrafo anterior, confirma que los trabajadores no cuentan con una adecuada preparación, lo cual afecta drásticamente a su jubilación, afectando su adaptación a la nueva etapa y salud física, psíquica y social.

Por contrario los resultados obtenidos sobre la variable afrontamiento a la nueva etapa al presentar un nivel muy desfavorable de 65% por la cual coinciden con la investigación realizada por Moreno, P y Pérez, T. (España, 2014) titulada “*Estereotipos sobre la jubilación en pretitulados universitarios: proyecto de innovación docente.*”, donde se concluye que la jubilación representa una reorientación y organización de los hábitos diarios de vida, es por ello que cada vez más es frecuente que los y las trabajadores/as preparen su periodo de jubilación y busquen alternativas para su tiempo libre. Se trata de potenciar el tiempo de ocio y descubrir el mar de oportunidades para la realización personal.

En general, habiendo establecido coincidencia en los factores analizados en la presente investigación con los resultados de otros autores, se fortalece la necesidad de brindar una mejor preparación para la jubilación a los trabajadores mayores 50 años del Grupo New Transport S.A.

#### 4.5. Conclusiones

Después de haber llevado a cabo un amplio análisis e investigación sobre el tema de la preparación para la jubilación percibido por los trabajadores del Grupo New Transport S.A, se establecen las siguientes conclusiones:

- La preparación para la Jubilación de los Trabajadores del Grupo New Transport S.A de la ciudad del Lima, 2018 es desfavorable en un 62%, producto de un conjunto de factores que no favorecen al logro de la preparación; teniendo una incidencia predominante sobre el afrontamiento a la nueva etapa de los trabajadores en un nivel muy desfavorable del 65%.
- En la dimensión Información –Formación se determina que en el 67.6 % es desfavorable, debido a la falta de orientación y/o capacitación sobre el régimen jubilatorio por parte de la compañía
- En la dimensión condición física, psíquica y social se determina que el 51% es desfavorable, ya que no cuentan con un soporte para poder cubrir esas necesidades, esto producido por el desmejoramiento de su salud, tanto a nivel sensorial como orgánico.
- En la dimensión Prejubilación se determina que el 59.5% es desfavorable debido que en gran medida los trabajadores desconocen que sus beneficios e ingresos económicos serán menores una vez que se jubilen y esto perjudicara su calidad de vida.
- En la dimensión Afrontamiento a la nueva Etapa se determina que en su mayoría igual al 65% es desfavorable, debido a que no perciben a la jubilación como una etapa grata ya que piensan que sus capacidades cognitivas, físicas y sobre todo laborales les impide seguir desarrollándose en la compañía.



En general, se determina que la preparación para la jubilación es el primordial para el trabajador que se encuentra en edad jubilatoria, para planificar, adaptarse a su futuro después del desvinculo laboral. Siendo este un aspecto positivo para lograr una planificación total del jubilado y que continúe con su proyecto de vida.

#### **4.6. Recomendaciones**

En base a las conclusiones establecidas, se brinda ciertas recomendaciones en el afán de mejorar la preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport.

- El Grupo New Transport debe realizar un plan de intervención social, concientizando la preparación de los trabajadores en edad jubilatoria a través de diferentes especialistas e incluyendo la participación de los familiares con quienes vive el trabajador, para así brindarle un soporte y empoderar de la información necesaria para la gestión de la jubilación y mitigar posibles problemas en el proceso de la jubilación
- El Grupo New Transport debe desarrollar programas y talleres de capacitación, orientados hacia la autorrealización de los colaboradores en edad jubilatoria, con la finalidad que estos se planteen objetivos realizables para su futuro y que mejoren su percepción frente a la vida después de la jubilación
- El grupo New Transport debe desarrollar talleres y capacitaciones orientados hacia el conocimiento y aprendizaje sobre el proceso de jubilación, con finalidad que obtengan la información necesaria para poder optar el tipo de jubilación que mejor se adapte a ellos, como otros beneficios que ofrece la jubilación.
- El Grupo New Transport a través del área de Gestión Humana deberá desarrollar e

implementar un programa de acompañamiento Psicológico con el fin de contar con un soporte para afrontar la nueva etapa

En General la incorporación de la preparación para la jubilación en la organización permitirá incluir una nueva experiencia que contribuya a mitigar posibles problemas que la jubilación ocasione.

## **CAPITULO V**

### **PROGRAMA DE INTERVENCION**

#### **5.1. Denominación del programa**

El programa denominado “Programa de Preparación y Acompañamiento para la Jubilación” para los trabajadores del Grupo New Transport.

#### **5.2. Justificación del programa**

Uno de los principales problemas de los jubilados es que no están preparados para gestionar su nueva cantidad de tiempo libre. Desde pequeños nos forman para trabajar, rendir y competir, pero no en la utilización del tiempo libre por lo que, no es extraño que los jubilados vean un panorama vacío y un tiempo interminable por el aburrimiento. Así vemos que este nuevo tiempo en blanco supone para la mayoría de los jubilados un gran interrogante y no algo enriquecedor (Limón, 1993).

Para que se disfrute de la jubilación es esencial planearla previamente desde el punto de vista financiero y psicológico porque, de no ser así, es probable que se dé sensación de vacío, desvalorización, inquietud y crisis psicológica (Moreno, 2004).

Es necesario, preparar a las personas para la jubilación dotándolas de conocimientos útiles y para que puedan aprender hábitos nuevos e intereses en una etapa de la vida tan importante como cualquier otra con diversos programas que deben tener las siguientes características según Limón (1993):

- a) Deben tratar temas sobre pensiones, salud, dimensión educativa, cultura, relaciones sociales y ocio.
- b) Deben realizarse los programas entre 2 y 5 años antes de la jubilación.

- c) Los programas deben ser impulsados por el Estado y canalizados por los departamentos sociales, instituciones de comunidad, sindicatos, colegios profesionales, etc.
- d) La dinámica principal de los cursos debe ser la participación.

Dada la actual esperanza de vida son muchos los años que tienen por delante los jubilados y más aun los que se jubilan de manera anticipada pero no están preparados para tener una jubilación completamente adecuada. Es trascendental que la sociedad cree una cobertura de las necesidades, asistenciales y económicas para los jubilados, la preparación de la jubilación de entre los 55 y los 65 años y creación y desarrollo de recursos para la ocupación del tiempo libre (Hernández, 2009).

Es por ello que los programas de preparación para la jubilación constituyen una herramienta efectiva para la adaptación positiva de las personas próximas al cese laboral y su ajuste hacia esta nueva etapa vital. Constituyen una herramienta esencialmente educativa ya que aportan conocimientos útiles para afrontar este proceso, pero, además, proponen la instauración de nuevos hábitos e intereses que permiten un ajuste satisfactorio que se traduce en una mejor calidad de vida, minimizando los efectos físicos y psicológicos negativos que genera el proceso de la jubilación y su asociación con la vejez. La idea principal de estos programas es ofrecer a los futuros jubilados nuevas competencias que le permitan adaptarse a esta condición, con el menor impacto negativo posible en sus vidas.

Así lo indican las Diplomadas en Trabajo Social Esther Bódalo Lozano y Carmen Caravaca Llamas, en su investigación *La intervención preventiva desde el Trabajo Social en los conflictos surgidos en la jubilación, España (2012)*, donde mencionan la importancia

de que en el seno organizacional también se reconoce los efectos de la jubilación (tanto en el individuo como en la empresa), y por tanto, la necesidad de una preparación como medio de prevención de consecuencias perjudiciales. Para Beehr (1986) las empresas con altos niveles de jubilación tienen más inestabilidad, una incierta percepción del medio que les rodea, climas organizacionales inciertos, trabajadores menos motivados, personal cuyos conocimientos acerca de las áreas técnicas de la empresa cambiarán más rápidamente que las empresas con menores niveles de jubilados.

La intervención desde el Trabajo Social radica en aplicar una variedad de técnicas para contribuir a la aceptación de los novedosos cambios producidos en la nueva etapa vital de las personas, así como el logro de la integración comunitaria y obtención del máximo bienestar social de los jubilados. Se ofrece, por tanto, a los jubilados, futuros jubilados y familiares, un conocimiento práctico, participación y toma de decisiones sobre la nueva etapa de su vida.

En la Investigación de la Doctora en Trabajadora Social Elena Alonso Crespo España (2016) nos hablan Actividades de preparación a la jubilación, orientadas a ayudar a las personas en esta transición vital, apoyándoles en la elaboración su nuevo plan de vida, dirigidos a empresas y a cualquier persona que lo solicite. Apoyo individualizado a aquellas personas que precisen ayuda en la elaboración de su nuevo plan de vida, creación de nuevas metas y estrategias de afrontamiento de su nueva situación. Tendría como objetivo principal el ayudar a las personas en su transición a la jubilación, y como objetivos específicos:

- Ayudar a las personas a eliminar los prejuicios existentes sobre la misma o Apoyar a quien lo necesite en la elaboración de su nuevo plan de vida.

- Informar sobre los recursos existentes.
- Contribuir a que no pierdan las riendas de su vida y opten por una actitud emprendedora.

De esta manera se propone brindar un espacio de acompañamiento y preparación a los trabajadores del Grupo New Transport S.A, el cual nos permitirá otorgar herramientas que los fortalezcan, que potencien sus habilidades y les permitan mejorar frente al proceso de cese de sus actividades laborales en esta nueva etapa de su vida. Todo ello en pro de la salud del empleado, mejorar el clima laboral existente y la calidad de las tareas realizadas, en beneficio de la sociedad.

### **5.3 Objetivos del Programa**

#### **5.3.1 Objetivo General**

Este programa tiene por objetivo general preparar a los trabajadores para que disfruten del máximo nivel de bienestar individual y social en la nueva etapa vital que es la jubilación.

#### **5.3.2 Objetivos específicos**

- a) Brindar información y favorecer el desarrollo de competencias para el afrontamiento de la jubilación y para la planificación de la nueva etapa vital.
- b) Desarrollar estrategias de intervención y planificación de proyectos que permitan ejecutar acciones para abordar la problemática que se manifiesta al jubilarse.
- c) Orientar, en acuerdo con quienes requieran especial apoyo, contención psicológica individual a través de entrevistas personales de acompañamiento desde el área de Psicología y otros profesionales multidisciplinarios.

- d) Desarrollar charlas y talleres permanentes sobre los aspectos jurídicos sobre la jubilación

#### 5.4 Sector al que se dirige

El programa de intervención está dirigido a los colaboradores del Grupo New Transport, que laboran en las empresas de GNT Servicios Generales S.A, New Transport S.A, LIP Aduanas S.A y Logística Intermodal del Perú S.A.C que se dedican a brindar soporte integral Logístico y Aduanero a nuestros clientes que exportan e importan todo tipo de productos, especializados en productos no perecibles, ubicados en el distrito de Miraflores, Lima, la población es de 37 trabajadores de distintas áreas. En los siguientes cuadros se visualiza la población en edad jubilatoria, el cual se encuentra distribuido por empresas.

**Tabla 15:** Distribución de personal del Grupo New Transport S.A en la ciudad de Lima

LIP ADUANAS S.A				LOGISTICA INTERMODAL DEL PERU S.A.C				NEW TRANSPORT S.A			
N°	SEXO	EDAD	CARGO	N°	SEXO	EDAD	CARGO	N°	SEXO	EDAD	CARGO
1	Masculino	59	SECTORISTA SALAVERRY	1	Masculino	55	CONDUCTOR	1	Femenino	56	CUSTOMER SERVICE IMPORTACIONES
2	Femenino	51	ASISTENTE DE ADMINISTRACION	2	Masculino	54	GERENTE GENERAL	2	Femenino	61	ASISTENTE DE COBRANZAS
3	Masculino	68	CONTADOR GENERAL	3	Masculino	54	GERENTE COMERCIAL	3	Masculino	54	SUPERVISOR SENASA
4	Femenino	60	COORDINADOR DE TRANSPORTES	4	Masculino	56	GERENTE GENERAL	4	Femenino	65	TESORERA
5	Masculino	56	GERENTE GENERAL	5	Masculino	52	CONDUCTOR	5	Masculino	56	DIRECTOR GERENTE
6	Masculino	63	JEFE DE OPERACIONES MARITIMA	6	Masculino	50	CONDUCTOR	6	Femenino	57	SUPERVISOR CUSTOMER SERVICE
7	Masculino	58	AUXILIAR DE DESPACHO	7	Masculino	61	CONDUCTOR	7	Masculino	53	CONDUCTOR
8	Masculino	55	AUXILIAR DE DESPACHO	8	Masculino	59	CONDUCTOR	8	Femenino	62	GERENTE DE EXPORTACIONES MARITIMAS
9	Masculino	60	GERENTE DE OPERACIONES	9	Masculino	52	CONDUCTOR	9	Masculino	52	JEFE DE FINANZAS Y CREDITOS
				10	Masculino	53	CONDUCTOR	10	Masculino	51	ASISTENTE DE OPERACIONES AEREAS
				11	Masculino	53	CONDUCTOR	11	Masculino	57	JEFE DE OPERACIONES AEREO
				12	Masculino	52	CONDUCTOR	12	Masculino	64	ASISTENTE DE OPERACIONES AEREAS
				13	Masculino	60	CONDUCTOR	13	Masculino	50	MENSAJERO

## **5.5 Metodología de la intervención**

Para la ejecución del proyecto se aplicó la Investigación Cualitativa participativa e intervención colectiva (Robertis. C – Argentina, 2007), con la cual está basada en un análisis sobre las diferentes necesidades e intereses que competen a la preparación para la jubilación, teniendo en cuenta la aplicabilidad respectiva para el desarrollo de este tipo de investigación, ya que la investigación cualitativa es un método de Investigación usado principalmente en las ciencias sociales que se basa en cortes metodológicos fundados en principios teóricos tales como la fenomenología y la interacción social empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los correspondientes. Con un enfoque sistémico de intervención y de carácter participativo. A través de las facilidades de la incursión que concierne a la investigación acción, se permitió el involucramiento en el problema logrando con ello dar las posibles soluciones para el problema identificado

Dividida en dos factores para la ejecución del proyecto sobre la Preparación para la jubilación para los trabajadores del Grupo New Transport

### **A- Herramienta de análisis:**

- Técnicas de intervención (observación, entrevista, encuesta)

### **B- Aplicación grupal**

- Talleres de capacitación
- Discusión grupal (FOCUS GROUP)
- Dinámicas grupales
- Elaboración de propuestas de solución



Existen varios modelos sistémicos de intervención social orientada por Juan Viscarret Garro (2007), este modelo permite analizar, pensar, identificar y diseñar estrategias para la acción del trabajo social. Al respecto, este modelo se rige por diferentes enfoques tales como: el concepto principal de referencia al modelo, naturaleza de la intervención, naturaleza de la relación significativa del trabajador social y la persona que lo apoya y por último la manera como se concibe en el modelo a la persona que vive el problema o que lo sufre. Dentro del programa de intervención se toma en cuenta los datos obtenidos en el trabajo de investigación planteada que lleva el nombre de Preparación para la Jubilación para los Trabajadores del Grupo New Transport S.A, la encuesta utilizada sirve para recolectar la información de dicha problemática

La metodología del programa de intervención, será de carácter participativo, de todo el equipo multidisciplinario, con un enfoque sistemático. Considerando en algunos casos, en la organización para la asistencia a las capacitaciones, la división será por grupos de trabajo, según la función que realizan en la empresa.

## **5.6 Recursos**

### **5.6.1 Recursos materiales**

- ✓ Materiales de oficina
- ✓ Aula de capacitación
- ✓ Proyector
- ✓ Cuadernillos de apuntes

### **5.6.2 Recursos Humanos**

- ✓ Especialista en Psicología
- ✓ Especialista en Fondos de AFP y ONP

- ✓ Trabajadora Social
- ✓ Medico ocupacional
- ✓ Jefe de seguridad

**Tabla 16:** Presupuesto del Programa de Intervención.

ACTIVIDAD	COSTO	TIEMPO DE DURACION
TALLER I : INTRODUCCIÓN	S/2,000.00	4 horas
TALLER II : BIENESTAR FÍSICO	S/2,000.00	4 horas
TALLER III: BIENESTAR PSICO-SOCIAL	S/2,000.00	4 horas
TALLER IV: TIEMPO LIBRE	S/2,000.00	4 horas
TALLER V: NUESTRO ENTORNO	S/2,000.00	4 horas
TALLER VI: PLANIFICACIÓN ECONÓMICA Y LEGAL	S/2,000.00	4 horas
CLAUSURA DEL PROGRAMA	S/500.00	1 hora
TOTAL DE INVERSION	S/ 12,500.00	25 HORAS

## **5.7 Actividades**

### **A) Primera Etapa:**

1. Diagnóstico y preparación por parte de los promotores (Gerencia de la Empresa, Servicio Médico de la Empresa, los Responsables del Programa, etc.).
2. Difusión A través de los medios de comunicación corporativos internos de la empresa. Se detallará su carácter (ya sea voluntario, o que se realizarán dentro del horario laboral).
3. Inscripciones, los interesados complementarán una solicitud de inscripción. A través de carta personal o a través de un correo a la persona encargada, se comunicará a los admitidos la información necesaria y se invitará a su pareja a la participación.

### **B) Segunda Etapa:**

1. Una de las formas más tradicionales de abordar la jubilación es por medio de una serie de módulos que estructuran los contenidos como los que a continuación se exponen.
2. Las actividades se van a realizar de forma similar en todas las empresas una vez a la semana en cada uno de ellos desde el 01 de enero hasta el 30 de junio de 2019. Se trataran 22 temas en cada empresa con una duración de 4 horas cada sesión, los 15-20 primeros minutos de cada sesión, se dedicarán a una actividad llamada “Buenos días” en la que los miembros del grupo comentarán como les han ido las últimas semanas. Al igual, los últimos 10 minutos de cada sesión, se dedicarán a la evaluación de cada una de las sesiones. Las actividades se repartirán en 6 talleres, según un estudio titulado Promoción del envejecimiento activo,

reflexiones para el desarrollo de Programas de preparación y de adaptación a la jubilación de García L. (España 2006)

**Taller 1. Introducción:**

- La jubilación, una etapa vital. Cambios que se producen
- Mitos y estereotipos sobre la Jubilación
- Preparación activa y positiva para una etapa vital
- Salud integral y calidad de vida
- El Plan Personal de Vida

**Taller 2. Bienestar Físico:**

- Concepto integral de salud
- Hábitos saludables: nutrición, ejercicio físico, sueño, vida sexual, estilo de vida y hábitos tóxicos
- Prevención de la enfermedad y accidentes. Rehabilitación
- Asistencia sanitaria

**Taller 3. Bienestar Psico-Social:**

- Auto concepto y personalidad
- Memoria, aprender a aprender
- Trastornos psicopatológicos, enfermedad mental: factores de riesgo y prevención
- Técnicas de relajación
- Familia. Grupos y redes de relación social

**Taller 4. Tiempo libre**

- Actividades ocupacionales: creativas, artesanales, manuales

- Actividades educativas: intelectuales, culturales
- Actividades recreativas: juegos, deportes, espectáculos, viajes
- Actividades ideológicas: políticas, religiosas, voluntariado, trabajos comunitarios, actividades intergeneracionales

#### **Taller 5. Nuestro entorno**

- Vivienda habitual: acondicionamiento, prevención de riesgos
- Movilidad y barreras: transportes
- Alternativas de lugares de vida: Residencias, Servicios de Ayuda a domicilio.

#### **Taller 6. Planificación económica y legal**

- Aspectos jurídicos y económicos previos a la jubilación: pensiones, rentas y planes de jubilación, gestión patrimonial para el futuro, etc.

### **C) Tercera Etapa: La evaluación**

Es necesario diseñar un sistema de evaluación continua, a largo del Programa. Ésta incluirá una valoración de los efectos del programa en los participantes, en relación con todos los conocimientos -conceptuales, actitudinales y a las habilidades y destrezas. Es necesaria y fundamental también una evaluación continua del propio programa para poder ir introduciendo las modificaciones que el grupo requiera.

Al finalizar el taller ha de realizar una evaluación final en la que deberán participar todos los allegados (participantes, profesorado, representantes de la empresa, etc.). Gracias a las sugerencias, propuestas y comentarios obtenidos podremos optimizar la organización de futuros programas de Preparación para la Jubilación.

**Tabla 17: Cronograma del Programa de Intervención**

ACTIVIDADES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
TALLER I : INTRODUCCIÓN	■	■	■	■																				
TALLER II : BIENESTAR FÍSICO					■	■	■	■																
TALLER III: BIENESTAR PSICO-SOCIAL									■	■	■	■												
TALLER IV: TIEMPO LIBRE													■	■	■	■								
TALLER V: NUESTRO ENTORNO																	■	■	■	■				
TALLER VI: PLANIFICACIÓN ECONÓMICA Y LEGAL																					■	■	■	■
CLAUSURA DEL PROGRAMA																								■

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Alvarado, D. (Trujillo 2014) Efectos psicosociales del proceso de envejecimiento y jubilación en los trabajadores de 50 a 70 años de la empresa JJ Contratistas Generales S.A. Lima 2012 Universidad de Trujillo, Perú. (Tesis pregrado) Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3230?show=full>

Arenas, C. y Matos, J. (Caracas del 2013). Actitudes hacia la jubilación en docentes jubilados y próximos a jubilarse de la etapa educación media y diversificada del área metropolitana de Caracas. Universidad central de Venezuela, Caracas.

Bódalo, E. y Caravaca, C. (Murcia 2012). La intervención preventiva desde el Trabajo Social en los conflictos surgidos en la jubilación. Revista de Trabajo Social del Colegio de Trabajo Social de Málaga, N° 51 p. 354-369

Barreda, E, Malagón, J. y Sarasola J. (Sevilla 2008). El papel de la empresa en la preparación a la jubilación: Un estudio de correlación. Revista del Ministerio del Trabajo e inmigración, N° 76, p. 15-16.

Elvira, M., (Segovia 2014). Estudio psicosocial de la jubilación laboral: análisis y evaluación de las actitudes hacia la jubilación (tesis doctoral). Universidad de Valladolid, España  
Recuperado de: [http://doctoraenpsicologiamariaelvira.com/Media/doctoraenpsicologiamariaelvira/dayvo/TesisDoctoral\\_MaríaElviraZorzo.pdf](http://doctoraenpsicologiamariaelvira.com/Media/doctoraenpsicologiamariaelvira/dayvo/TesisDoctoral_MaríaElviraZorzo.pdf)

García, L, (España 2006) Promoción del envejecimiento activo, reflexiones para el desarrollo de programas de preparación y de adaptación a la jubilación, ISBN 84- 96487 p. 65-68

Insua, I. (Coruña 2015). Preparación para la jubilación: Un reto de futuro. (Máster interuniversitario en gerontología clínica curso 2014/201). Universidad da Coruña, España. Recuperado de:  
[https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/14534/InsuaSar\\_Isabel\\_TFM\\_2015.pdf](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/14534/InsuaSar_Isabel_TFM_2015.pdf)

Madrid. y Garcés, E. (2005 La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. Anales de psicología de la Universidad de Murcia.Vol. 16, Nº 1 p. 87-99

Mendizábal, L. (Guatemala 2009) Programa de preparación integral para la desvinculación de la relación laboral del recurso humano docente de la facultad de ciencias económicas de la universidad de Can Carlos de Guatemala, Guatemala. (Tesis posgrado) Recuperado de:  
[http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03\\_3434.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3434.pdf)

Moreno, P y Pérez, I. (Barcelona 2014) Estereotipos sobre la jubilación en pretitulados universitarios: proyecto de innovación docente. Revista d'Innovació i recerca en educació de Vol. 7, Nº 2 p. 53-70

Piscoya, P. (Chiclayo 2012). La jubilación: Un estudio de la representación social desde la perspectiva del adulto mayor. (Tesis para Magister). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/589>

Navarrete, S. Acuña, N. Vega D y Cadenas M.,(Chile 2014) Grado de actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío,



Chillán 2014 (tesis pregrado) Recuperado de :  
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1647/1/Baeza%20Navarrete%2C%20Sonia.pdf>

Núñez, L. (Ecuador 2015) La preparación a la jubilación y su influencia en la estabilidad emocional de los docentes en edad jubilatoria de la universidad técnica de Ambato. (Tesis pregrado) Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/12791>

Rodríguez, N. (Argentina 2007). Actitudes hacia la jubilación, Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines Argentina vol. 24, núm. 1, enero-junio, 2007, pp. 5-42

Stuardo, N., Zavala M y Merino, J., L. (Chile 2016) La decisión de jubilar. Dificultades y factores asociados en personal universitario de Concepción. N° 28,2016, pp. 79-107

Valero, E. (2015) Preparación para la jubilación: análisis de los factores psicosociales que influyen en el ajuste personal en un estudio longitudinal, Recuperado de: <http://espacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Psicologia-Evalero>

# ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Cuestionario de preparación para la Jubilación

Anexo 3. Fotografías de la muestra

Anexo 4. Carta de presentación

Anexo 5. Constancia de trabajo

Anexo 6. Reporte Plagiarism Cheker

## ANEXO 1: Matriz de Consistencia

**TITULO:** La preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la ciudad de Lima.

Problema General	Objetivo General	Metodología
¿Cuál es el nivel de preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima?	- Determinar el nivel de preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima	La investigación es de tipo descriptivo, transversal, con un diseño No experimental y con un enfoque cuantitativo.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Población y muestra
P1: ¿Cuál es el nivel de preparación para la jubilación, según la información - formación, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima?	O1: Determinar el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión información – formación, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima.	La población de estudio estuvo conformada por 37 trabajadores del Grupo New Transport S.A  N = 37 trabajadores
P2: ¿Cuál es el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión salud física, psíquica y social, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima?	O2: Determinar el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión salud física, psíquica y social, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima	El tamaño de la muestra es de.  n = 37 trabajadores
P3: ¿Cuál es el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión prejubilación, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima?	O3: Determinar el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión prejubilación, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima.	
P4: ¿Cuál es el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión afrontamiento a la nueva etapa, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima	O4: Determinar el nivel de preparación para la jubilación, según la dimensión afrontamiento a la nueva etapa, de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima	

## ANEXO 2: CUESTIONARIO DE PREPARACION DE LA JUBILACION

### CUESTIONARIO DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

**I. INTRODUCCIÓN:** Estimado trabajador, el siguiente cuestionario tiene el objetivo de determinar el nivel de preparación para la jubilación de los trabajadores del Grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima, de manera que podamos conocer el grado de preparación que tiene con relación a la jubilación. Sus respuestas serán completamente anónimas y toda la información que usted suministre será estrictamente confidencial y empleada sólo con fines de investigación. Muchas gracias por su tiempo y su valiosa colaboración.

### II. INSTRUCCIONES:

- Lee detenidamente cada pregunta.
- Responde todas las preguntas, con la mayor sinceridad.
- Pide orientación cuando lo necesitas.

### III. DATOS GENERALES

Empresa: NT ( ) GNT ( ) Aduanas ( ) Logística( )	Grado de instrucción:	Cargo: Administrativo ( ) Operativo ( )
Edad:	Sexo:	Estado Civil:

### IV. NIVEL DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

A continuación, se presenta un listado de enunciados, con su respectiva escala de respuestas, marcar sólo una alternativa.

1=No	2=Ocasionalmente	3=Si
------	------------------	------

DIMENSION: INFORMACION-FORMACION		1	2
1	Le gusta la tarea que realiza		

2	Considera amenas, las relaciones en su ámbito laboral			
3	Comparándose con otras personas de su mismo género y edad. Cree usted que se desempeña bien en las actividades que realiza			
<b>DIMENSION: SALUD FISICA, PSIQUICA Y SOCIAL</b>				
4	Tiene problemas de salud			
5	Le toma mucho tiempo ocuparse de su salud			
6	Visita con frecuencia al medico			
7	Si necesita ayuda para realizar desde una reparación sencilla en su casa hasta para cuidarlo y atenderlo permanentemente cuando se enferma ,cuenta con alguna persona a quien recurrir para que los ayude en esta situación			
8	Usted percibe el tiempo efímeramente			
9	Percibe la jubilación como desventaja			
10	Tiene ganas de jubilarse			
11	Hace uso de su tiempo libre			
12	Emplea correctamente su tiempo libre			
13	Realiza en su tiempo libre actividades solidarias			
14	Está satisfecho con el uso que le da a su tiempo libre			
15	Participa en una actividad religiosa			
<b>DIMENSION: PREJUBILACION</b>				
16	Esta usted conforme con el monto de haberes que percibirá cuando se jubile			
17	Cuando se jubile, puede disponer de otros ingresos además del haber jubilatorio			
<b>DIMENSION: AFRONTAMIENTO A LA NUEVA ETAPA</b>				
18	Le gustaría continuar trabajando después de jubilarse			
19	Tiene proyectos para el futuro			
20	Usted considera que es necesaria una preparación previa a la jubilación			

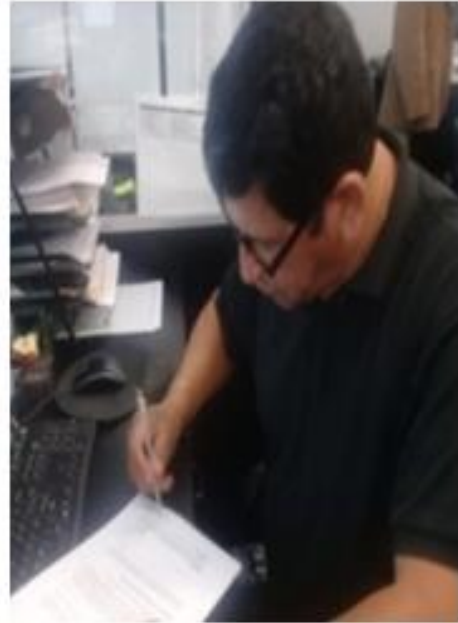
¡Gracias por participar!

### ANEXO 3: Fotografías de la muestra

Roxana , Personal Administrativo  
Empresa NEW TRANSPORT



Edmundo , Personal Administrativo  
Empresa NEW TRANSPORT



Cesar, Alejandro y Carlos, Personal  
Administrativo y Operativo de UP  
ADUANAS y GNT SERVICIOS GENERALES



Personal Operativo de LOGISTICA  
INTERMODAL DEL PERU



## ANEXO 4: Carta de presentación



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas  
Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 13 de setiembre del 2018

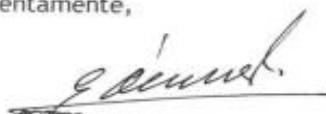

Carta N° 2156-2018-DFPTS

Señora  
**YESENIA RAMOS MANRIQUE**  
**JEFE CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS**  
**GRUPO NEW TRANSPORT S.A.**  
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Sarita Pilar SANTOS FERNANDEZ**, estudiante de la Carrera Profesional de Trabajo Social de nuestra Facultad, identificada con código 46474912-0, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,

  
  
Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS  
Decano (e)  
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/hzv  
Id: 955734

  
YESENIA RAMOS MANRIQUE  
Gerente Corporativo de Gestión Humana  
New Transport S.A.  
RUC: 20253319403



## ANEXO 5: Constancia de Trabajo



### CONSTANCIA DE TRABAJO

Mediante la presente, GNT Servicios Generales S.A. Identificada con RUC 20555880406 y Domiciliada en Av. Roosevelt N° 5790 Piso 5 - Miraflores.

#### CERTIFICA:

Que la Sr(a). **SANTOS FERNANDEZ SARITA PILAR**, identificado(a) con DNI. 46474912, desarrollando las funciones de **TRABAJADORA SOCIAL**, desde el 06 de marzo del 2017 hasta la actualidad.

Se expide el presente a solicitud del interesado, para los fines que crea por conveniente.

Miraflores, 06 de diciembre del 2018.

.....  
**YESENIA RAMOS MANRIQUE**  
Jefe Corporativo de Gestión Humana  
GNT Servicios Generales S.A.



## ANEXO 6: Reporte Plagiarism Cheker



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 24%**

Date: viernes, diciembre 14, 2018

Statistics: 4043 words Plagiarized / 16621 Total 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 La preparación para la jubilación de los trabajadores del grupo New Transport S.A de la Ciudad de Lima. Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social Presentado por: Autora: Bachiller Sarita Pilar Santos Fernandez Lima – Perú 2018 Dedicatoria: Esta tesis está dedicada a las mujeres y hombres que tienen y han tenido influencia en lo que soy.

A ellos, que me han aportado energía para vencer retos complicados en mi vida, a los que estuvieron en muchos momentos importantes, y a los que siguen estando y me hacen ser mejor persona. Gracias por su ejemplo  
Agradecimiento: A mi familia: A mi abuela materna, mi primera maestra y fuente de inspiración de la fortaleza y emprendimiento.

Gracias por ser mi apoyo a seguir mis sueños con tus concejos y transmitirme el amor a cada uno de los miembros de nuestra amada familia. A mi madre, por su lucha incesante de brindarnos lo mejor y su apoyo inmensurable en todo lo que emprendía. A mi padre, por transmitirme, a su manera, responsabilidad y honestidad. A mis hermanos, Edgar por su respaldo .

