

UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO/FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y LOS ALIMENTOS/ESCUELA DE ENFERMERÍA



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

**GRADO DE ACTITUD HACIA LA JUBILACIÓN DE FUNCIONARIOS EN
ETAPA DE PREJUBILACIÓN PERTENECIENTES A LA UNIVERSIDAD
DEL BÍO-BÍO, CHILLÁN 2014**

Autores: Baeza Navarrete Sonia
Gatica Acuña Nicolás
Jara Vega Denis
Soto Cadenas Maricela

Profesor guía: Espinoza Lavoz Elena
E.U. Mg. Enfermería

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA
2014**

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a nuestras familias que nos brindaron apoyo, compañía y cariño incondicional durante todo este proceso.

A nuestra profesora guía Sra. Elena Espinoza Lavoz por su apoyo, disponibilidad y su paciencia.

Al profesor Sr. Miguel Ángel López por su asesoría estadística e importante colaboración en este estudio.

A la profesora Sra. Carmen Luz Muñoz, por su apoyo desde el principio y su buena voluntad para colaborar en nuestro estudio.

A Carolina Soto y Aidée Baeza por su importante ayuda a lo largo de la realización de toda nuestra tesis.

A los funcionarios de la Universidad que participaron y que tan amablemente contestaron nuestras encuestas.

A todos los funcionarios de la Universidad, quienes a pesar de no estar incluidos en el estudio, con su ayuda y buena voluntad nos permitieron avanzar en la realización de nuestra tesis.

DEDICATORIAS

Primero que todo dedico este trabajo a Dios, quien me ha dado la vida y me ha acompañado a lo largo de ella y día a día me da la fuerza necesaria para seguir adelante. A mis padres, que han inculcado en mi grandes valores, enseñanzas y amor; y quienes han sido pilar fundamental en este camino, sin ellos todo hubiese sido más difícil. A mis hermanas Aidée y María José por su incondicional apoyo y cariño. A mis amigos y a quienes me han acompañado en este camino brindando alegrías, cariño y preocupación por mí.

Sonia.

Dedico esta investigación a Dios que ha guiado mi camino a lo largo de la vida y me ha permitido llegar hasta este punto y a mis padres que gracias a su esfuerzo, apoyo y comprensión incondicional me han permitido alcanzar esta meta en mi formación profesional.

Nicolás.

A Dios por guiarme en cada paso durante esta etapa y nunca dejarme caer. A mi familia y todas esas personas especiales que me acompañaron de una u otra forma a lo largo de todo este proceso, pero muy especialmente a mi mamita por su apoyo incondicional, su amor, su comprensión en todo momento, su confianza y todo lo que se ha esforzado por mi; sin ella nada de lo que he hecho habría sido posible.

Denis.

En primer lugar a Dios, por permitirme estudiar esta hermosa carrera y haber llegado a este momento tan importante de mi formación académica. A mi familia, en especial a mi mamá, papá y hermana, por ser un pilar fundamental en mi vida, por entregarme su amor, consejos y apoyo incondicional. Por estar siempre a mi lado, depositando su confianza en cada una de mis decisiones, porque sin ellos no hubiese sido posible llegar a esta instancia.

Maricela.

RESUMEN

Estudio de tipo descriptivo de corte transversal, cuyo objetivo fue determinar el grado de actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío. La muestra estuvo conformada por 79 funcionarios mayores de 55 años de la sede Chillán.

Para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionario de Caracterización de la Población creado por los autores y la Escala de Actitudes hacia la Jubilación de tipo Thurstone.

Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 15 en español, con el cual se analizó la consistencia interna de los factores que conforman la Escala de Actitudes hacia la Jubilación, mediante la aplicación de la prueba de Kuder-Richardson y la comprobación de normalidad de dichos factores a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$), utilizando las medidas de resumen para el análisis de los datos recolectados.

Los resultados obtenidos indicaron que la mayoría de los funcionarios tienen un grado de actitud moderadamente neutro hacia la jubilación, exceptuando aquellos sin pareja y/o con ingresos intermedios que mostraron un grado de actitud tendiente a lo favorable.

Se concluyó que no existen grandes diferencias en los grados de actitud hacia la jubilación según variables sociodemográficas, de salud, económicas, laborales, redes de apoyo y creencia religiosa.

Palabras claves: prejubilación, actitud, funcionarios.

ABSTRACT

It is a descriptive transversal study which main objective is to determine the employees' attitude to retirement when they are on pre retirement period. The data was consisted of 79 older than 55 years old employers from the Bio Bio University.

Two instruments were used to collect information: The Population Characterization Questionnaire, created by the authors and The Attitude Scale on Retirement, Thurstone style.

The statistic program SPSS on its 15 Spanish version was used and analyzed the inner consistent on the facts that make The Attitude Scale on Retirement through the application of the Kuder-Richardson test and the normality confirmation of mentioned facts through the Kolmogorov-Smirnov test ($p > 0,05$), using the summary ways to analyses collected data.

The results showed that most of employees have a moderated neutral attitude about retirement, except those without a couple and/or with intermediate incomings, they showed an attitude tending to favorable.

It was concluded that there is not differences in the attitude level on retirement according to sociodemographics variables, health, economy, working, supporting networks and religious beliefs.

Key words: retirement, attitude, employees.

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
	1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA	3
	IMPORTANCIA PARA LA PROFESIÓN.....	6
	1.2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
	1.3 PROBLEMATIZACIÓN.....	7
	1.4 MARCO TEÓRICO.....	8
	1.4.1 LA JUBILACIÓN	8
	1.4.2 ACTITUDES HACIA LA JUBILACIÓN	16
	1.5 MARCO EMPÍRICO.....	23
	1.6 PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
	1.7 OBJETIVOS.....	27
II.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
	2.1 TIPO DE DISEÑO	28
	2.2 POBLACIÓN	28
	2.3 MUESTRA	28
	2.4 CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD	28
	2.5 UNIDAD DE ANÁLISIS.....	29
	2.6 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
	2.7 LISTADO DE VARIABLES.....	30
	2.8 DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS.....	30
	2.9 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	33
	2.10 PRUEBA PILOTO.....	33
	2.11 PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.....	34
III.	RESULTADOS	35
IV.	DISCUSIÓN.....	52
	4.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
	4.2 LIMITACIONES	59

4.3 SUGERENCIAS.....	59
4.4 CONCLUSIONES.....	60
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
VI. ANEXOS.....	71
ANEXO Nº 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	71
ANEXO Nº 2: CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN.....	72
ANEXO Nº 3: MATRIZ DE VARIABLES.....	74
ANEXO Nº 4: CUESTIONARIO DE CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	79
ANEXO Nº 5: ESCALA DE ACTITUDES HACIA LA JUBILACIÓN TIPO THURSTONE.....	83

I. INTRODUCCIÓN

La jubilación es un proceso de transición laboral que implica el abandono de un rol, la reestructuración en las funciones, ampliando, redefiniendo y cambiando los papeles¹. Este término es nuevo, puesto que actualmente los niveles de esperanza de vida han aumentado significativamente gracias a los adelantos científicos y mejoras en salud².

Existen diferentes teorías que pueden explicar el proceso de jubilación, entre las cuales se destacan la “Teoría de la Actividad”, la “Teoría de la Desvinculación”, la “Teoría de la Crisis” y la “Teoría de la Continuidad”. Las mencionadas teorías, plantean que, se hace necesario planificar esta etapa y analizar las actitudes previas a la desvinculación laboral³⁻⁸.

Las actitudes hacia la jubilación se definen como el estado de ánimo que se expresa de diferentes formas; donde el individuo se adapta a la jubilación como consecuencia de un proceso cognitivo, afectivo y conductual, basado en múltiples circunstancias laborales y sociales, entre las que se destacan el nivel educacional y el puesto de trabajo; influyendo en que la jubilación constituya un motivo de satisfacción o de contrariedad^{9,10}.

Las personas desarrollan diferentes actitudes hacia la jubilación, dependiendo de las características personales y del contexto que lo rodea. Según Agulló M.¹¹ éstas se reducen a cinco actitudes: rechazo de la jubilación, aceptación de la jubilación, jubilación como liberación, jubilación como posibilidad y oportunidad y posición ambivalente.

Debido a la falta de evidencia científica existente en Chile que describa las actitudes previas al proceso de jubilación, los autores de la presente investigación se proponen conocer las características generales de la población y, específicamente, determinar el grado de actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío, Sede Chillán.

En la ejecución de este estudio se utiliza la Escala de actitudes hacia la jubilación de tipo Thurstone de Rodríguez N.¹², desprendiéndose en ella tres factores: el factor 1 favorable, el factor 2 desfavorable y factor 3 neutro.

1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

A nivel mundial, se está viviendo un importante cambio demográfico y epidemiológico, que se manifiesta en el aumento de la población de personas mayores, debido a una mayor esperanza de vida gracias a los adelantos científicos y tecnológicos y a los avances en salud. La población mundial correspondiente a mayores de 65 años es de 9.3% al año 2012, y se proyecta que sea 20,8% para el año 2050¹³. En Chile la situación es similar, presentando una población de personas mayores de 9,8% en el año 1992, un 11,4% en el año 2002 y proyectándose un aumento al 22% para el año 2050; de los cuales un 55,9% corresponde a mujeres y un 44,1% corresponde a hombres¹⁴. A nivel local, Chillán tiene un 11,3% de población mayor, lo que coincide con los resultados nacionales¹⁵. Se estima una esperanza de vida en la población chilena de 83,9 años para las mujeres y de 77,6 años para los hombres en el quinquenio 2025-2030 (promedio para el total de la población 80,7 años)¹⁶.

En relación con los cambios demográficos y epidemiológicos existe mayor número de personas que se enfrentan a la jubilación, es así como a nivel mundial existen países como Italia, Alemania, Turquía, entre otros, que han creado políticas para aumentar la edad de jubilación de hombres y mujeres, sin embargo en Chile se mantiene la edad de jubilación a los 65 para hombres y 60 para mujeres, siendo nuestro país el lugar donde las mujeres presentan la edad de retiro más baja de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en cambio los hombres se encuentran en la media mundial^{17, 18}.

Una de las preocupaciones más frecuentes relacionadas con el proceso de jubilación es la pérdida económica. En nuestro país el Sistema AFP o de capitalización individual considera como principales beneficios las pensiones de vejez, de invalidez y de sobrevivencia. Dicho sistema previsional obliga a todas las personas afiliadas a realizar depósitos periódicos con el fin de acumular recursos para la vejez, esto corresponde a un 10% de las remuneraciones y rentas imposables de forma mensual¹⁹. Según un diagnóstico

realizado por el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional durante el año 2006, cerca de un millón de personas tendrán pensiones inferiores a la mínima en el año 2025²⁰, manteniendo de este modo la desigualdad de ingresos existente en el periodo de actividad laboral.

A nivel nacional, el Servicio de Salud Arauco ha implementado un Programa de Desvinculación Laboral, como herramienta al servicio de las personas que están en etapa de prejubilación, con la finalidad de ayudar a vivir de la mejor manera posible la transición psicosocial que implica pasar desde una vida laboral activa a la etapa de jubilación, resguardando su salud e integridad personal. Según Forttes A. citado en un informe del Servicio de Salud Arauco²¹, las personas que tienen una orientación hacia el futuro, disponiendo de información y planificando de forma apropiada su retiro, tienen una actitud más positiva hacia la jubilación que aquellas que no se preparan para este evento y que ni siquiera piensan en ello.

La jubilación corresponde a una nueva etapa de la vida en la cual generalmente no existe preparación y el problema principal es que las personas tienen una resistencia natural a pensar en la vejez, tanto personal como profesionalmente²². Según Hernández G.²³ las actitudes iniciales hacia esta etapa son ambivalentes, si bien algunas personas desean jubilarse, ya sea por realizar un trabajo físico extenuante, tedioso o aburrido, otros prefieren seguir trabajando incluso después de los 65 años.

Para Potocnik K. et al²⁴, la jubilación es un suceso clave en el ciclo vital puesto que afecta el bienestar y el desarrollo personal, existiendo diferencias entre las personas que se jubilan obligadamente y las que lo hacen voluntariamente, éstas últimas perciben mayores niveles de satisfacción y bienestar psicológico.

Por otra parte, Martínez P. et al²⁵, plantean que los individuos que no están satisfechos en la prejubilación son quienes presentan mayores niveles de ansiedad y depresión posteriormente.

En España, Elvira M.²⁶ realizó un estudio, concluyendo que algunos de los motivos que pueden inducir a una actitud negativa hacia la jubilación son, entre otros, la reducción de ingresos económicos, la pérdida de contactos sociales derivados del ámbito laboral, la pérdida de valor social, la incapacidad de sustituir los roles perdidos, la disminución del autoconcepto y la autoestima.

En Chile, se han realizado escasos estudios sobre la etapa de prejubilación y las actitudes existentes hacia esta etapa. Letelier A. y Sannino D.²⁷ investigaron las relaciones entre la jubilación, la personalidad y los programas de preparación para el retiro laboral; por otra parte, Contreras N. y Garmendia A.²⁸ estudiaron los efectos que tienen las características de la transición hacia la jubilación en el bienestar físico de la población adulto mayor en Chile. Ambos estudios apuntan a la etapa de prejubilación, sin embargo, no consideran las actitudes que se presentan durante ésta.

Por lo antes mencionado y por el inminente envejecimiento de la población tanto a nivel mundial como nacional, es importante comprender la etapa de prejubilación, dado que corresponde a un proceso de transición en el cual las personas comienzan a abandonar actividades laborales y deben plantearse nuevas actividades personales. Para lo cual, se debe indagar, conocer y determinar los diferentes grados de actitud hacia la jubilación en prejubilados, ya que dependiendo de estos, puede existir una visión positiva del suceso que va a llegar y por lo tanto una buena adaptación al mismo, o una visión negativa y ver la jubilación como un castigo²⁶.

Es así como surge ante los autores la necesidad de investigar sobre este tema, bajo un enfoque cuantitativo y en un contexto local, proponiéndose como objetivo determinar el grado de actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío, con el fin de observar si muestran un grado de actitud favorable, desfavorable o neutro, y describir dichos grados de actitud según características sociodemográficas, problemas de salud, previsión de salud, percepción económica, estamento, relaciones laborales, redes de apoyo y creencia religiosa de los

funcionarios; con el objeto de ser una base que contribuya a la preparación hacia el proceso de desvinculación laboral.

IMPORTANCIA PARA LA PROFESIÓN

El proceso de la jubilación es una etapa en donde una persona laboralmente activa, deja su trabajo con el fin de disfrutar los últimos años de su vida, realizando actividades que por su trabajo no podía llevar a cabo, recibiendo una pensión relativa a los ahorros previsionales acumulados durante su vida laboral. Ya que no todas las personas se encuentran preparadas para afrontar este período, es de importancia conocer el grado de actitud que tienen frente a este proceso, en relación principalmente, a aspectos demográficos, de salud, económicos y sociales.

La actitud ante el proceso de jubilación dependerá principalmente de la información o la educación impartida en sus lugares de trabajo y en general por las características individuales de cada persona, afectando igualmente a su familia y a la sociedad. Considerando que las actitudes de cada persona son distintas en la etapa de prejubilación, se puede inferir que la relación con la salud está dada más que por el proceso en sí, por las actitudes presentes y la forma en que éstas se evidencian al momento de la jubilación tanto en lo físico, psicológico y espiritual¹¹.

Considerando todos los aspectos analizados anteriormente en relación a la importancia de la etapa de prejubilación y cómo influyen las actitudes en dicha etapa en la futura adaptación al proceso de jubilación; es relevante para la profesión de Enfermería, conocer las actitudes hacia la jubilación para orientar el quehacer profesional desde un enfoque biopsicosocial, espiritual y en todos los niveles de atención, con el fin de implementar acciones propias del rol enfermero para optimizar la preparación hacia la jubilación y por ende la salud de las personas. Asimismo, esta investigación sirve como medio diagnóstico en los funcionarios de la Universidad y como base para realizar a futuro estudios y nuevas intervenciones según los resultados encontrados.

1.2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el grado de actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío, Chillán 2014?

1.3 PROBLEMATIZACIÓN

- ¿Cuál es el grado de actitud favorable hacia la jubilación en los funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío?
- ¿Cuál es el grado de actitud desfavorable hacia la jubilación en los funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío?
- ¿Cuál es el grado de actitud neutro hacia la jubilación en los funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío?
- ¿Cuál es el grado de actitud hacia la jubilación en los funcionarios según características sociodemográficas (edad, sexo, condición de pareja, nivel educacional), problemas de salud, previsión de salud, percepción económica, estamento, relaciones laborales, redes de apoyo y creencia religiosa?

1.4 MARCO TEÓRICO

1.4.1 LA JUBILACIÓN

DEFINICIÓN

Etimológicamente, la palabra jubilación es de carácter más bien positivo, entendiéndose como “júbilo, alegría, gozo, regocijo y placer de vivir”²⁷. Sin embargo, a lo largo de la historia muchos autores se han planteado diferentes conceptos de jubilación, entre los cuales se encuentran los que se abordan a continuación.

Carter M. y Cook A. en 1995 citado por Chiesa R. y Sarchielli G.¹ define la jubilación como un proceso de transición laboral que implica el abandono de un rol, además de la reestructuración en las funciones, ampliando, redefiniendo y cambiando los papeles.

Sáez N. et al en 1996 citado por Letelier A. y Sannino D.²⁷ proponen una definición de carácter más objetiva, donde conceptualiza la jubilación como la cesación en el trabajo remunerado, entendiéndola como “el momento en que de una manera u otra, el anciano deja de ser productivo en bienes materiales y pasa a un segundo plano en el sistema de producción”.

Yanguas J. et al en 1998 citado por Letelier A. y Sannino D.²⁷, proponen una definición de jubilación, considerándola como liberación, indulto saludable y dichoso del estrés de tener que trabajar; la cual se relaciona con la raíz etimológica de la palabra jubilación.

Bazo M.²⁹ en el año 2002 considera que la jubilación es concebida como un medio para producir la renovación de la fuerza de trabajo, al tiempo que permite retirarse a una cierta edad con la seguridad de una pensión; de esta forma se convierte en un instrumento de gestión laboral.

Papalia citado por Cruz R.³⁰ considera la jubilación como un evento inevitable de la vida y la 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.

ANTECEDENTES

El concepto de jubilación es un término que dentro de la historia de la humanidad es bastante nuevo, ya que durante el siglo XIX, la mayoría de los trabajadores no vivían lo suficiente como para llegar a la vejez, por lo tanto este concepto no tenía un fundamento establecido, puesto que por lo general las personas que llegaban a esta etapa, como terratenientes o empresarios, continuaban trabajando³¹. Antes de que se estableciera la jubilación, los trabajadores se retiraban de su entorno laboral cuando ellos lo encontraban oportuno, ya que las personas mayores eran percibidas como funcionales y aunque no fuesen tan útiles como los jóvenes, no se pensaba en retirarlos forzosamente del mercado de trabajo²⁹. Así mientras el capitalismo avanza e incrementa la urbanización y burocratización, aumenta también la clase trabajadora y comienza a hacerse necesario la instauración de la jubilación. Inicia como un instrumento que reduce el desempleo, la tasa de rotación y consigue una fuerza de trabajo más joven y eficiente, permitiendo transferir el trabajo a las nuevas generaciones. A medida que la esperanza de vida aumentó y la sociedad y la naturaleza del trabajo cambiaron de agrario a industrial este concepto fue ganando aceptación entre las personas³¹.

Como acontecimientos normativos de la vida el proceso de jubilación consta de un derecho a una pensión de jubilación y una edad obligatoria que determina este proceso. El derecho a la pensión en la jubilación fue abordado por primera vez a finales del siglo XIX cuando el canciller de Alemania Otto von Bismarck estableció una pensión para las personas mayores de 65 años, convirtiéndose en el primer país en otorgar apoyo institucional de protección al proceso de jubilación. El ámbito de la edad obligatoria se va convirtiendo en un tema de interés general, ya que interfieren factores psicológicos,

sociales, económicos y políticos que contribuyen a las diferencias de las actitudes hacia la jubilación³¹.

Durante el siglo XX, entre finales de los años cincuenta y hasta los años setenta, la jubilación, era vista como un proceso implícito del ciclo vital que se debía vivir a determinada edad. Debido al capitalismo de la época, fue un útil instrumento para disminuir el desempleo, aumentar la tasa de rotación y así conseguir fuerza de trabajo más joven y menos reivindicativa. Posteriormente en los años setenta y ochenta, los altos niveles de desempleo y los cambios en la dinámica laboral, conllevaron a redelimitar las fronteras entre trabajo y jubilación, volviéndose más flexibles y ambiguas, generando en los trabajadores mayor incertidumbre y sentimientos de inseguridad laboral³².

Actualmente el proceso de jubilación es visto como una transición de una vida activa a una inactiva, que se da principalmente cuando se alcanza la edad reglamentaria. La edad y la jubilación están estrechamente unidas, ya que el aumento en la población de personas mayores influye directamente en el desarrollo de los sistemas de pensiones y en la edad que se considera propia para jubilarse²⁹.

Por una parte la jubilación permite a los trabajadores que han alcanzado la edad para el retiro cierta seguridad económica, pese a que exista una gran desventaja en comparación al sueldo percibido, ya que de alguna u otra forma evita la incertidumbre económica de una persona desempleada y que al ser mayor se reduce considerablemente la obtención de un nuevo puesto laboral. Así también abre nuevas alternativas a la vida de las personas, siendo una emancipación personal, permitiendo una mayor libertad, una liberación de las antiguas normas y valores y da la posibilidad de nuevas opciones personales²⁹.

Las políticas de gestión laboral han influido en las actitudes y las expectativas sobre el proceso de jubilación, tanto en el desarrollo de una jubilación obligatoria, como en el hecho de un pronto retiro del mercado laboral. Según Phillipson C. citado por Bazo M.²⁹ esto es un resultado de emergencia para las personas mayores como reserva de mano de

obra, que se puede mantener fuera de la población activa durante periodos de declive económico o esta misma población puede ser retenida si se considera un costo excesivo para la Seguridad Social.

Sordo P.³³ señala que en Chile son muy pocas las personas que ven la jubilación como algo deseable, así mismo son pocos quienes referían que deseaban dejar de trabajar y dedicarse a descansar. Además, indica que las palabras o emociones asociadas al término jubilación, fueron mayoritariamente negativas, asociándolo a depresión, sentimiento de deterioro, problema de comunicación con gente joven, familia y amigos, entre otros. Además refiere que fueron muy pocos, siendo más mujeres, quienes sentían placer frente a este cambio y lo consideraban un regalo por tantos años de esfuerzo. Los hombres percibían la jubilación como una pérdida de identidad en su rol masculino y su mayor preocupación es el deterioro económico que podían presentar una vez que dejaran de trabajar.

TEORÍAS DE LA JUBILACIÓN

El proceso de jubilación puede ser explicado por diferentes teorías; una de ellas corresponde a la Teoría de la Actividad postulada en el año 1961 por Havighurst citado por Lizaso I. et al³ y por Izal M. y Fernández-Ballesteros R.⁴, quien planteó que existe una relación positiva entre la actividad y el mantenimiento del funcionamiento general y el nivel de satisfacción en la vejez; es decir, el individuo se adaptará mejor a la jubilación si tras perder el rol de trabajador, mantiene las actividades que realizaba anteriormente o encuentra otras que las sustituyan.

Durante el mismo año, Cumming y Henry citados por Lizaso I. et al³ y por Izal M. y Fernández-Ballesteros R.⁴, plantearon la Teoría de Desvinculación, la cual hace referencia al deseo de las personas de mantenerse en aislamiento social. Individuo y ambiente desarrollan un rechazo mutuo y que, por tanto, el medio idóneo para el jubilado sería aquél que hiciera posible o, mejor aún, favoreciera dicha separación, reduciendo sus

relaciones sociales y logrando así mayor satisfacción mientras se produce la ruptura laboral.

La Teoría de la Crisis ha sido desarrollada en dos ocasiones. En el año 1954 Friedman E. y Havighurst R. citados por Madrid A. y Garcés de los Fayos E.⁵ y por Aguilera M. y Torres T.⁶ sostienen que el rol ocupacional es visto como una mayor fuente de cultura y reconocimiento social, es por esto que el retiro conlleva la pérdida de ese rol ocupacional, también establece que durante la jubilación se producen rupturas importantes que causan crisis de identidad e insatisfacción en la vida, además de perturbaciones emocionales y agravamiento de enfermedades. Por otra parte, Miller y Guillermand en 1962 citados por Figueroa N. y San Martín M.⁷, plantearon que la jubilación tiene efectos negativos, ya que otorga gran importancia al trabajo como factor de integración social, puesto que a través de él se refuerzan sentimientos de integridad personal y constituye la principal fuente de ingresos. Propone tres rupturas fundamentales: primero, la desvalorización social que representa el retiro del trabajo, segundo el acceso a tiempo libre que para muchos se encuentra vacío de contenido y por último la ausencia de socialización en este periodo de la vida.

Atchley R. citado por Montoro M.⁸, en el año 1989 desarrolla un modelo denominado Teoría de la Continuidad, donde refiere que los cambios debido a adaptación, conservación y mantenimiento a lo largo de su vida serán utilizados y adaptados a nuevas situaciones, teniendo la coherencia y consistencia del ser como eje principal de la adaptación. Es decir, la persona va a reaccionar ante su jubilación de la misma forma que lo ha hecho durante toda su vida. Desde esta perspectiva se consideran que las teorías de desvinculación y actividad están equivocadas debido a que no se aplican al proceso biológico.

TIPOS DE JUBILACIÓN

La jubilación ha pasado de ser un hecho uniforme para el cual se requería una determinada edad cumplida a un fenómeno variado según distintas condicionantes, siendo vista hoy en día como un proceso relevante que marca el ciclo vital de las personas, y que según los distintos motivos que inciden en él se describen cuatro tipos:^{27, 34}

1.- Jubilación voluntaria: es aquella en que la persona decide libremente el momento de retirarse del mundo laboral, no obstante esta decisión está condicionada por diversos factores como la salud del individuo, la influencia familiar, la disponibilidad de ingresos económicos y expectativas de cómo ocupar el tiempo libre posterior a su jubilación.

2.- Jubilación forzosa: consiste en que la etapa de retiro de la actividad laboral se impone al trabajador como un hecho inevitable, ya sea por haber cumplido la edad legal de jubilación o por factores como reestructuración, traslado o quiebra de una empresa.

3.- Jubilación anticipada: esta se produce antes de la edad cronológica fijada como normal para la jubilación, y se asocia a causas como incapacidad física que origine invalidez para desempeñar un trabajo, situación especial de un colectivo o decisión propia del individuo. Requiere que la persona tenga los años de cotización necesarios.

4.- Jubilación retrasada: se produce cuando el trabajador o la organización dilatan el momento del retiro de la actividad laboral por intereses propios o mutuos.

ETAPAS DE LA JUBILACIÓN

La jubilación se entiende como un proceso continuo, que comienza antes de la edad oficial de jubilación y que se prolonga después de este momento. Según Atchley R. citado por Hernández G.²³ y por Díaz M.³⁵ pasa por seis etapas identificadas como:

1.- Prejubilación: se caracteriza porque las personas empiezan a tomar conciencia sobre la idea de jubilarse. Durante esta etapa se anticipa sobre cómo será la jubilación, en ocasiones fantaseando sobre el tema.

- 2.- Jubilación: puede conducir a tres tipos de vivencias.
- a) Luna de miel: se caracteriza porque las personas intentan realizar todo lo que habían deseado antes y no lo podían hacer. Es un período eufórico que no todas las personas lo experimentan.
 - b) Continuidad con las actividades de ocio planificadas o rutina: se continúa en contacto con actividades y grupos anteriores a la jubilación, variando únicamente el tiempo de dedicación, que ahora es mayor.
 - c) Descanso: se caracteriza por una reducción temporal de la actividad, de manera opuesta a la que se produce en la vivencia luna de miel.
- 3.- Desencanto y depresión: tiene lugar cuando la persona jubilada comprueba que sus expectativas, ideas y fantasías sobre la jubilación no se cumplen.
- 4.- Reorientación: se reevalúa la situación y se elaboran percepciones realistas sobre la jubilación (ni todo es positivo, ni todo negativo).
- 5.- Desarrollo de un estilo de vida rutinario: como consecuencia de la jubilación se generan medios para afrontar los cambios. Aquellas personas con una rutina satisfactoria son conscientes de sus capacidades y limitaciones, conocen lo que se espera de ellos y tienen asumido su propio rol o papel, lo que indica que se ha logrado una estabilidad.
- 6.- Fase final del proceso de jubilación: el rol de jubilado pierde relevancia puesto que ya está plenamente asumido o bien, es sustituido por otros roles.

PREPARACIÓN HACIA LA JUBILACIÓN

Es una etapa de preparación que en esencia consiste en el proceso de informar y educar a las personas 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 psicosociales⁷.

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 vida⁹.

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 activos⁹.

Para Atchley R. citado por Rovira L. y Rosario-Hernández E.³⁶, la importancia de abordar la etapa que precede al cese de la actividad laboral 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.⁹, 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.³⁷, 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.²³ 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.³⁴ 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 libre³⁴.

Phillipson C. citado por Figueroa N. y San Martín M.⁷, 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 laboral²⁷.

1.4.2 ACTITUDES HACIA LA JUBILACIÓN

DEFINICIÓN

La actitud hacia la jubilación se define como el estado de ánimo que se expresa de diferentes formas, en donde el individuo se adapta a la jubilación como consecuencia de un proceso cognitivo, afectivo y conductual, basado en múltiples circunstancias laborales y sociales entre las que se destacan el nivel educacional y el puesto de trabajo; incidiendo en que la jubilación constituya un motivo de satisfacción o de contrariedad^{9, 10}.

Rodríguez N.¹² en el año 1995 define la actitud hacia la jubilación como una organización aprendida y duradera de creencias y cogniciones, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de la jubilación y que predispone a una acción coherente con dichas cogniciones y afectos.

En el año 2007 Sirlin C.⁹ considera que ante el cambio que significa la jubilación, surgen distintos miedos que abarcan lo económico, sentimiento de inutilidad o improductividad, pérdida de vínculos sociales, pérdida de estatus, retorno al hogar, entre otros, que exigen un proceso de reajuste tanto en lo individual, familiar y social.

Davidson y Kunze en 1956 citado por Lehr U.³⁸, definen una actitud sumamente positiva como consecución de una larga meta, refiriéndose además como el disfrute de un descanso bien merecido. En relación a una actitud sumamente negativa Stauder en 1955 citado por Lehr U.³⁸, podría describirlo como temor a estar de sobra y a no ser ya útil.

ANTECEDENTES

Los países desarrollados han tenido un cambio de mentalidad con una actitud de mayor aceptación frente al proceso de jubilación, ya que ante todo, supone una recompensa bien merecida por los esfuerzos realizados y servicios prestados a la comunidad³⁹.

Forteza J.³⁹ en el año 1990 realiza un análisis de las actitudes hacia la jubilación y la relación existente con la satisfacción laboral, mostrando cuatro escenarios vinculados a dichas variables. Primero, los trabajadores mayores satisfechos que muestran una actitud negativa, ponen énfasis en aquello que les agrada y se ven obligados a dejar. Por otra parte los trabajadores mayores satisfechos con una actitud positiva señalan sentirse orgullosos de su labor realizada y van a poder disfrutar de otros aspectos que habían tenido que sacrificar por el trabajo. Por otro lado los trabajadores mayores insatisfechos con una actitud negativa se sienten frustrados por no realizar lo que hubiesen querido. Finalmente los trabajadores mayores insatisfechos y con una actitud positiva ponen

énfasis en el sentimiento de alivio por dejar de lado un trabajo desagradable y dedicar tiempo a actividades gratas. Refiere, además, que las personas más jóvenes tienen actitudes más positivas y afirman que la edad de jubilación debería adelantarse, mientras que los que se acercan a la edad de jubilación presentan actitudes más negativas y señalan que este período debiese retrasarse.

Hernández G.²³ considera que las actitudes son ambivalentes, ya que la fuerza y la dirección de este deseo se encuentra relacionada con la satisfacción que tienen de su trabajo. Así, cuanto más alto el nivel educativo y el tipo de trabajo hay menor deseo de jubilarse y una mayor probabilidad de que sigan trabajando después de los 65 años. Por el contrario, los trabajos que implican esfuerzo físico, alienantes o tediosos desean una jubilación lo más pronta posible.

La actitud hacia la jubilación dependerá, entre otras variables, de factores personales y económicos. Una persona optimista y con una buena situación económica podrá afrontar su retiro laboral con un mayor éxito de adaptación a su nueva situación socio-familiar, por el contrario una persona centrada en el trabajo, con escasas relaciones sociales y con dificultades económicas, afrontará la jubilación como un castigo difícil de superar¹². Muchas veces estas actitudes dificultan el ajuste emocional, social y financiero que requiere esta etapa.

Sin embargo, en términos generales también se han detectado actitudes hacia la jubilación con un carácter más negativo, donde Skoknic V.⁴⁰ en el año 2002 lo asocia a conceptos tales como: gerontofobia, temor ante el cese del empleo, ansiedad ante la mayor desestructuración de la vida (temor a la libertad), angustia a quedarse sin metas ni objetivos de vida, fuerte temor a caer en aburrimiento, soledad o depresión, miedo a reencontrarse con la vida familiar, creencia en mitos y estereotipos sociales con respecto a la jubilación: vejez, decadencia, inutilidad, deterioro e incluso muerte.

CLASIFICACIÓN DE LAS ACTITUDES HACIA LA JUBILACIÓN

Las actitudes son muy variadas dependiendo el contexto que rodea al individuo; en un estudio realizado por Agulló M.¹¹ en el año 2001, éstas se reducen a cinco:

- Rechazo de la jubilación: es percibida como final de la posibilidad de mantener un determinado estatus, ritmo de vida y relaciones.
- Aceptación de la jubilación: actitud resignada y conformista, que percibe la jubilación como algo inevitable, que tenía que pasar, como una etapa más que se debe aceptar.
- Jubilación como liberación: hace referencia a liberarse del trabajo pasado, pero sin contemplar posibles proyectos ni perspectivas futuras.
- Jubilación como oportunidad: para proyectar intereses y actividades anteriormente insatisfechos y hacer todo aquello que por tiempo no se podía.
- Posición ambivalente: se mezclan actitudes y reacciones de las posturas anteriores.

Por su parte Rodríguez N.¹² en el año 2007 clasifica las actitudes hacia la jubilación como favorable, desfavorable y neutra. Una actitud favorable corresponde a la aceptación de la jubilación como una etapa en la cual se sienten libres de poder hacer cosas que le gustan, pasar tiempo con los seres queridos, y entre otras cosas llevar una vida más serena y tranquila. Una actitud desfavorable tiene relación con que la jubilación es sinónimo de pobreza, pérdida de prestigio social y que provoca sentimientos de angustia, inseguridad, sensación de inutilidad, perdida de contactos sociales, aburrimiento y entre otros aspectos, las relaciones familiares empeoran. Finalmente la actitud neutra afirma que la jubilación como en toda nueva etapa, se pierden algunas cosas pero se ganan otras.

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ADAPTACIÓN A LA JUBILACIÓN

La adaptación a la jubilación es un proceso en el cual existen variables que inciden en la percepción hacia la jubilación y, consecuentemente, en las actitudes. Algunos de los factores que más influyen en este proceso de retiro laboral son:

Sexo: Las mujeres parecen estar menos satisfechas con la jubilación, generalmente debido al menor nivel de ingresos económicos percibido, una vida laboral más corta y mayor esperanza de vida⁴¹. Durante el año 1998 Quick H. y Moen P.⁴² afirman que las mujeres tienen una peor adaptación en comparación con los hombres. Isaksson K. y Johansson G.⁴³ en el año 2000 concluyen que las mujeres tienen una mejor adaptación que los hombres. Ellas pueden experimentar que nunca se jubilarán, ya que a pesar de tener un trabajo, nunca dejan sus roles en el hogar, percibiendo de mejor manera la jubilación²⁹. Para ellos, la jubilación se transforma en una ruptura de sus vidas cotidianas y una pérdida de identidad en su rol masculino, en especial a aquellos hombres que ven que su único sentido en la vida es el trabajo³³. Por el contrario, Gee S.⁴⁴ en 1999 afirma que entre hombres y mujeres no existen diferencias de adaptación.

Estado civil: La mayoría de las personas casadas se adaptan mejor al proceso de jubilación, muestran mayor satisfacción y el disminuir la carga laboral permite mantener una atmósfera relajada en casa y hace que aumente la calidad de las relaciones matrimoniales^{5, 35}. Por el contrario, las personas que viven solas presentan menor nivel de satisfacción ante la jubilación⁴¹.

Categoría y Factores laborales: Se observa que a mayor categoría profesional las personas presentan actitudes positivas, mientras que los trabajadores con niveles inferiores, menor formación y del sector industrial, consideran la jubilación con actitudes neutras y negativas⁴⁴. Sin embargo, cuando se percibe el trabajo como fastidioso, aburrido y no reforzante se tiene una actitud más positiva hacia la jubilación²⁷.

Apoyo social: Generalmente la presencia de apoyo social percibido por parte de personas relevantes, conlleva una mejor adaptación a la jubilación. La persona que va a jubilar generalmente debe pasar por una fase de reorientación donde tiene que construir un nuevo sentido de identidad; para ello, contar con apoyo de familiares, amigos y compañeros es fundamental puesto que facilita este proceso⁴⁵.

Ingresos económicos: Han sido descritos como una de las influencias más significativas en la actitud frente a la jubilación, ya que este hecho conlleva a una disminución de estos. El presentar un mejor estatus económico permite un ajuste satisfactorio a la jubilación mientras que ingresos inadecuados y problemas financieros se asocian con insatisfacción y mal ajuste. Además, la percepción de las personas que se van a jubilar sobre su posición económica, una vez jubiladas, y las preocupaciones respecto a su futuro nivel de vida, son claves en el ajuste y en la decisión de jubilarse⁴⁵. Cuando dicha posición le asegura al trabajador un nivel de ingresos aceptable después de jubilar, que le permita mantener su estándar de vida, la actitud desarrollada tiende a ser más positiva²⁷.

Salud: El estado de salud puede, por una parte, adelantar o retrasar el retiro laboral y, por otra, favorecer o limitar la realización de actividades. Una buena salud puede influir en una mejor adaptación a la jubilación. Para muchas personas, dejar la actividad laboral favorece una mejora en su estado de salud, sobre todo en trabajos que exigían gran desgaste físico; para ellos, la jubilación suele suponer una liberación de las actividades profesionales y un aumento en su calidad de vida⁴⁵.

Nivel educacional: A mayor nivel educativo, mejor suele ser la adaptación a la jubilación, debido a que son los que planifican mejor este proceso⁴⁵. La educación, es considerada un recurso de facilitación y mejora de la transición hacia la jubilación⁴¹.

Relaciones laborales: Si las relaciones en el ámbito laboral tienen características no muy agradables, los trabajadores suelen estar más dispuestos a tomar la decisión de jubilarse⁴⁵. Por otra parte aquellas personas que generalmente tienen buenas relaciones laborales se adaptan mejor frente a la jubilación¹².

Creencia religiosa: La creencia en un ser superior parece contribuir a una mejor aceptación y adaptación a las diferentes etapas que se atraviesan en la vida, incluyendo el proceso de jubilación. Además, las actividades de tipo espiritual producen serenidad y en consecuencia mejoran las relaciones con los demás, contribuyendo por esto, a una actitud más favorable hacia la jubilación¹².

Planificación: La medida preventiva más inmediata es la preparación formal que se realiza a los trabajadores en la etapa de prejubilación. Una planificación de la jubilación y de las actividades posteriores que les gustaría realizar permitirá una mayor adaptación y un ajuste positivo^{5,35}; por el contrario, si se produce de forma inesperada o como consecuencia de la ocurrencia de algún suceso negativo la adaptación será negativa⁴¹.

Personalidad: Existen rasgos o patrones de personalidad que se relacionarían con pautas, satisfactorias o no de la jubilación, según las cuales se desarrollarían determinadas actitudes al enfrentar este proceso. Las personas que disfrutan la vida, se aceptan a sí mismos de forma más realista y son autosuficientes probablemente presenten una actitud más positiva frente al hecho de jubilarse. Por otro lado, las personas que presentan pautas más desorganizadas de vida, grandes defectos en el funcionamiento psicológico y pérdida de control sobre sus emociones pueden presentar una actitud más negativa frente a la jubilación²⁷.

1.5 MARCO EMPÍRICO

Rodríguez N.¹² durante el año 2007 en Argentina realizó un estudio correlacional de tipo transversal titulado “Actitudes hacia la Jubilación”, en el cual participaron 300 personas mayores de 55 años. Los resultados obtenidos mostraron que la mayoría de las variables consideradas influyen en forma estadísticamente significativa, ya sea en forma favorable o desfavorable sobre las actitudes hacia la jubilación. A medida que aumenta la edad, las actitudes son más favorables hacia la jubilación. Según género se observa que mujeres tienen actitudes más favorables que los hombres. Con respecto al estado civil las mujeres casadas poseen actitudes más favorables que las solteras o viudas, mientras que con los hombres ocurre exactamente lo contrario, ya que los solteros o viudos poseen actitudes más favorables hacia la jubilación que los casados. En cuanto al nivel educacional y ocupacional, el porcentaje mayor de personas con actitudes desfavorables pertenece al nivel ocupacional medio, con estudios secundarios, mientras que el porcentaje mayor con actitudes favorables se encuentra dentro de las personas con nivel ocupacional bajo y con estudios primarios. La proporción mayor de personas con actitudes desfavorables se encuentra dentro de aquellas que tienen buenas relaciones laborales. A mayor grado de creencia religiosa, las actitudes hacia la jubilación son más favorables. Las actitudes hacia la jubilación se asocian positivamente con el grado de conformidad con el monto del haber jubilatorio ya sea presente o futuro. A mayor disponibilidad de otros ingresos, se encontraron actitudes más favorables hacia la jubilación.

Madrid A. y Garcés de los Fayos E.⁵ en el año 2000 en España realizaron una investigación titulada “La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral”; en el cual concluyeron que el estar casado se considera un apoyo importante para conllevar mejor la transición hacia la jubilación y la jubilación misma. Además, indican que el apoyo recibido por parte de personas relevantes (familiares y amigos)

incide en el mejor ajuste ante la jubilación. Por otra parte, afirman que si los ingresos económicos son adecuados, las actitudes hacia el retiro serán más favorables y que a mayor educación existe un mejor ajuste al proceso de jubilación.

Letelier A. y Sannino D.²⁷ en el año 2004 en Chile en su investigación titulada “Estudio sobre las relaciones existentes entre el significado atribuido a la jubilación y el perfil de personalidad en sujetos prejubilados” cuya población objetivo fueron varones entre 60 y 65 años y mujeres entre 55 y 60 años que, entre los años 2003 y 2004 no hayan jubilado y se encontraran trabajando en instituciones públicas, logrando una muestra de 52 sujetos. Concluyó que quienes aprecien la jubilación como un momento de pérdida en su ciclo vital tenderán a funcionar con mayores niveles de ansiedad, intranquilidad y abatimiento, durante este proceso, también se caracterizarían por tender a funcionar con mayores niveles de dureza como rasgo de su personalidad. Además, afirman que no existen diferencias significativas entre estar soltero, casado, viudo o separado en relación a cómo la persona visualiza el momento de jubilarse.

Guevara M.³⁷ en el año 2003 en Venezuela publicó su investigación de carácter transeccional univariable titulada “Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico”. Este estudio se efectuó a una muestra de catorce personas, entre personal administrativo y académico de la Universidad Simón Bolívar, su objetivo fue diseñar un programa dirigido a las personas prejubiladas, para minimizar los síntomas negativos y los efectos psicológicos que se pueden generar. Considera, además, que estos programas son una herramienta eficaz para lograr una buena adaptación a la desvinculación laboral traduciéndose finalmente en mantener una mejor calidad de vida. Se concluyó que la planificación se considera imprescindible ya que para disfrutar el cese de actividades es importante prepararse, prestando atención a variables como la salud, finanzas y relaciones interpersonales, para disminuir factores muy frecuentes como la ansiedad. Además agregó que los administrativos que poseen un alto grado de instrucción, con años de experiencia laboral, presentan un ajuste positivo a la jubilación ya

que se preparan con anticipación para enfrentar este proceso. Se demostró también que la adaptación a la jubilación está determinada por las actitudes y creencias personales.

Hermida P. y Stefani D.⁴⁶ en el año 2011 en Argentina realizaron un estudio cualitativo titulado “La jubilación como un factor de estrés psicosocial. Un análisis de los trabajos científicos de las últimas décadas”, cuyo propósito fue una revisión bibliográfica de los principales hallazgos de las últimas décadas sobre el complejo fenómeno de la jubilación y su impacto en la salud, concluyendo que la jubilación resulta ser un factor de estrés psicosocial para el adulto mayor, pudiendo contribuir en el desarrollo de algún trastorno psicofisiológico, y que en este proceso intervienen las actitudes hacia la jubilación, las redes de apoyo social y el género.

Elvira M.²⁶ en el año 2011 en España, realizó un estudio titulado “Aproximaciones actuales en la investigación sobre la jubilación” cuyo propósito fue recoger las principales aportaciones que en aquel entonces los investigadores estaban llevando a cabo en materia de jubilación de los trabajadores. Concluyó finalmente, que la jubilación puede tener connotaciones positivas, negativas o neutras según cada persona y dependiendo de diversos factores entre los que destacan las actitudes hacia la jubilación, factores económicos, sociales, estado de salud, entre otros.

Dodds D. et al⁴⁷ en el año 2013 en Estados Unidos en su estudio de tipo transversal titulado “Las actitudes hacia la jubilación de los jefes de departamento de oftalmología” tuvo como muestra 116 jefes de departamentos oftalmológicos y cuyo propósito era identificar las percepciones e ideas comunes acerca de la preparación y la planificación para la jubilación, concluyó que la jubilación es una fuente de estrés y que a pesar de que la principal preocupación es la financiera, la razón para aplazar la jubilación es mantenerse activo.

Rovira L. y Rosario-Hernández E.³⁶ en el año 2005 en Puerto Rico realizaron un estudio correlacional denominado “Los efectos de la ansiedad, depresión, satisfacción laboral, locus de control y algunas variables sociodemográficas en las actitudes hacia el

retiro”, donde participaron 279 empleados entre 41 y 55 años. El propósito fue examinar la relación existente entre las variables del estudio con la actitud hacia el retiro. Los resultados obtenidos sugieren que las personas que muestran síntomas de ansiedad y depresión tienden a demostrar actitudes más negativas hacia el retiro; al contrario, quienes demostraron más actitudes positivas hacia el retiro fueron aquellos empleados que se percibían a sí mismos en un mejor estado de salud que las personas de su misma edad, quienes tenían un locus interno y aquellos que se encontraban satisfechos con su trabajo. Por su parte, hombres y mujeres no presentan diferencias significativas de las actitudes hacia el retiro.

Hernández G.²³ en el año 2009 en España en su investigación titulada “Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación” señala que la jubilación corresponde a una nueva etapa de la vida que requiere preparación para de esta forma lograr una mejor adaptación. Afirma además, que las actitudes iniciales hacia la jubilación son ambivalentes; mientras más alto es el nivel educativo y el tipo de trabajo de las personas, menos desean la jubilación, en cambio los trabajos físicos, tediosos o alienantes se asocian a desear la jubilación lo antes posible. Concluye que hay que ser capaz de adaptarse tras la jubilación a la nueva forma de vida de manera integral, haciéndola creativa, limitando los efectos del cambio y convirtiéndola en un proceso positivo.

1.6 PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Describir el grado de actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío, Chillán 2014

1.7 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar el grado de actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Conocer características sociodemográficas (edad, sexo, condición de pareja, nivel educacional), problemas de salud, previsión de salud, percepción económica, estamento, relaciones laborales, redes de apoyo y creencia religiosa de los funcionarios.
- 2) Conocer el grado de actitud favorable hacia la jubilación en los funcionarios.
- 3) Conocer el grado de actitud desfavorable hacia la jubilación en los funcionarios.
- 4) Conocer grado de actitud neutro hacia la jubilación en los funcionarios.
- 5) Conocer la consistencia interna de la escala de actitudes hacia la jubilación.
- 6) Describir el grado de actitud hacia la jubilación de los funcionarios según características sociodemográficas (edad, sexo, condición de pareja, nivel educacional), problemas de salud, previsión de salud, percepción económica, estamento, relaciones laborales, redes de apoyo y creencia religiosa.

II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 TIPO DE DISEÑO

Diseño cuantitativo, de tipo descriptivo de corte transversal.

2.2 POBLACIÓN

Constituida por 105 funcionarios, hombres y mujeres, de 55 años y más pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío, Sede Chillán. Información proporcionada por el Departamento de Recursos Humanos de la misma institución, actualizada al mes de abril del año 2014.

2.3 MUESTRA

La cantidad de participantes que se estudiaron, (n=79) corresponden a los funcionarios que estuvieron dispuestos a participar en el estudio, cumplen con los parámetros de confianza (95%), una prevalencia de actitud desfavorable estimada en un 51% (según el estudio de Rodríguez¹², 2007) y una precisión del 5,5%.

2.4 CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Funcionarios contratados como personal de planta y contrata.
- Funcionarios con consentimiento informado firmado (Anexo N°1).

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Funcionarios pertenecientes a empresas externas, que presten servicios en la universidad.
- Funcionarios que participaron en la prueba piloto.
- Funcionarios con licencia médica prolongada (superior al tiempo de recolección de datos).
- Académicos de jornada parcial.

2.5 UNIDAD DE ANÁLISIS

Funcionario de la Universidad del Bío-Bío de 55 años y más, Sede Chillán.

2.6 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se gestionó autorización escrita (Anexo N° 2) a través de la Dirección de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud y los Alimentos de la Universidad del Bío-Bío, indicando el propósito del estudio y la metodología utilizada en él. Una vez obtenida dicha autorización, la Directora de Escuela envió una notificación a las distintas jefaturas existentes con el fin de dar a conocer las características de la investigación. Luego se solicitó la participación voluntaria a los funcionarios mediante la entrega de un Consentimiento Informado (Anexo N° 1) según los artículos 14 y 15 del párrafo 6º de la ley 20.584 de “Derechos y deberes de las personas en atención en salud”⁴⁸, en el cual se explicita el objetivo del estudio y el compromiso de resguardar la confidencialidad de los datos según la Ley 19.628 sobre la protección de la vida privada⁴⁹. Una vez leído y comprendido el alcance del consentimiento informado, para dejar constancia de su participación voluntaria en el estudio, se solicitó marcar con una cruz su aceptación o rechazo, además del nombre y firma del funcionario.

2.7 LISTADO DE VARIABLES

Variable de estudio

- Grado de actitud hacia la Jubilación:
 - Factor 1: favorable
 - Factor 2: desfavorable
 - Factor 3: neutro

Co-variables

- Edad
- Sexo
- Condición de pareja
- Nivel educacional
- Problemas de salud
- Previsión de salud
- Percepción económica
- Estamento
- Relaciones laborales
- Redes de apoyo
- Creencia religiosa

Las definiciones nominales y operacionales de las variables ya enunciadas se encuentran en el Anexo N° 3.

2.8 DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS

Los instrumentos mencionados a continuación serán utilizados para la recolección de datos.

Cuestionario de Caracterización de la Población (Anexo N° 4), creado por los autores de la presente investigación el año 2014, que tiene como objetivo identificar aquellos factores sociodemográficos, de salud, de percepción económica, de trabajo, redes de apoyo y creencia religiosa de los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío. El cuestionario contiene una pregunta de respuesta abierta relacionada con la edad y catorce de respuesta cerrada, que incluyen los siguientes tópicos: sexo, condición de pareja, nivel educacional, problemas de salud, previsión de salud, percepción económica, estamento, relaciones laborales, redes de apoyo y creencia religiosa. El tiempo estimado para su aplicación fue de 2 minutos.

Escala de actitudes hacia la jubilación tipo Thurstone (Anexo N° 5), construida por Rodríguez N.¹² en Argentina en el año 2007, con el objetivo de medir las actitudes hacia la jubilación. Está integrada por 40 ítems que expresan opiniones desfavorables, neutras y favorables con respecto a la jubilación (16, 10 y 14 respectivamente). El continuo actitudinal de la escala varía entre 1 y 7, representando el valor 1 al polo desfavorable y el valor 7 al polo favorable. Las actitudes neutras están representadas por los puntos del continuo comprendidos en el intervalo 3.50 - 4.50. Este cuestionario fue administrado a 80 jueces no expertos, quienes debían juzgar en qué grado cada ítem era favorable, desfavorable o neutro, otorgando un valor a cada uno.

El puntaje del sujeto en la escala se obtiene calculando el promedio de los valores escalares de aquellas opiniones con las que manifestó estar de acuerdo. Este valor permite ubicarlo en un punto del continuo desfavorable / favorable de la actitud hacia la jubilación.

Este instrumento fue sometido a validez de constructo, aplicando análisis factorial exploratorio del cual resultaron 3 factores: el factor 1 es unipolar y está definido por un conjunto de ítems (1, 3, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 24, 27, 30, 33) que expresan aceptación de la jubilación. Los contenidos de estos enunciados se refieren fundamentalmente a que la jubilación es una etapa muy deseada. El promedio de los

valores escalares que integran este factor es 6.17, denotando actitudes muy favorables hacia el retiro laboral. El Factor 2 es unipolar y está definido por los ítems (2, 4, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 22, 26, 29, 32, 35, 37, 38, 40) que expresan rechazo hacia la jubilación. Los contenidos de los ítems que lo integran se refieren fundamentalmente a que la jubilación significa pobreza, pérdida de prestigio social, disminución de los contactos sociales y, entre otros aspectos, el empeoramiento de las relaciones familiares. El promedio de los valores escalares que integran este factor es 2.10, denotando actitudes muy desfavorables. El Factor 3 es unipolar y sus ítems (5, 19, 21, 23, 25, 28, 31, 34, 36, 39) se refieren fundamentalmente a que con la jubilación, como en toda nueva etapa de la vida, se pierden algunas cosas y se ganan otras. El promedio de los valores escalares que integran este factor es 4.02, denotando actitudes neutras. En su conjunto este instrumento logra explicar el 86% de la varianza¹².

La fiabilidad se obtuvo mediante el cálculo del test-retest, cuyo valor fue 0.81 ($p < 0.001$)¹².

Los autores del presente estudio, decidieron aplicar la escala utilizando un puntaje de 0 para los ítems no marcados y 1 para los marcados, en el caso de los ítems que expresan opiniones favorables y neutras hacia la jubilación, mientras que el puntaje cambia a 1 para los ítems no marcados y 0 para los marcados que expresan una opinión desfavorable; entendiéndose el puntaje como la sumatoria de las respuestas que para el ámbito favorable se puntúa entre 0 y 14 (a mayor puntaje más favorable), desfavorable entre 0 y 16 (a menor puntaje más desfavorable) y neutro entre 0 y 10 (a mayor puntaje más neutro); y para el total de la escala como la sumatoria de los 40 ítems generando un continuo de 0 a 40 puntos, donde el grado desfavorable se obtiene con valores cercanos a 0 puntos, el grado neutro con valores cercanos a la mediana y el grado favorable con valores cercanos a 40 puntos; de tal manera que a mayor puntaje la percepción hacia la jubilación es favorable y a menor puntaje es desfavorable. Para su aplicación se estimó un tiempo de 8 minutos aproximadamente.

2.9 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Se solicitó la nómina actualizada de los funcionarios que trabajan en la Universidad del Bío-Bío al departamento de Recursos Humanos a través de la Directora de Escuela Sra. Elena Espinoza Lavoz.

La última semana de abril se aplicó prueba piloto para validación lingüística ajustada a 10 funcionarios, según lo cual no fue necesario realizar cambios en la escala. Se realizó la recolección de datos desde la primera a la tercera semana de mayo. Previo a la aplicación de las encuestas se unificaron criterios entre los autores con el fin de realizar la entrevista del mismo modo y disminuir el sesgo del entrevistador. Se acudió en parejas a los lugares de trabajo de los funcionarios en su horario laboral, se leyó el consentimiento informado y posteriormente se explicó el método de respuesta de la escala de actitudes hacia la jubilación.

El Cuestionario de caracterización de la población y la Escala de actitudes hacia la jubilación tipo Thurstone fueron autoaplicados, para lo cual se consideró un tiempo aproximado de 10 minutos. A algunos funcionarios se les dejó la encuesta y se les retiró cuando ellos lo estimaron conveniente, mientras que otros la respondieron en el mismo momento que se les entregó, según la disponibilidad horaria de cada uno de ellos.

2.10 PRUEBA PILOTO

Se efectuó en la Universidad del Bío-Bío, durante la cuarta semana del mes de abril. Participaron 10 funcionarios, 5 pertenecientes al rango de la edad del estudio y 5 no pertenecientes, con características semejantes a la población y que accedieron a participar de forma voluntaria. No existieron dificultades lecto-comprensivas de los enunciados pertenecientes a los cuestionarios, por lo que no fue necesario realizar modificaciones.

Las consistencias internas (coeficiente de Kuder-Richardson) de los factores que conforman la escala de actitudes hacia la jubilación fueron 0,651 lo cual califica como media o regular para el factor favorable, 0,958 que se considera elevada para el factor desfavorable, 0,483 calificada como baja para el factor neutro y 0,885 considerada como aceptable para el total de la escala⁵⁰.

2.11 PROCESAMIENTO DE LOS DATOS

Los datos fueron procesados con el programa SPSS versión 15 (en español); las variables cualitativas, presentes en el estudio, se describieron con frecuencias observadas y porcentajes, mientras que las variables cuantitativas se describieron con media aritmética y desviación típica, previa comprobación de normalidad mediante inspección visual utilizando histograma y diagrama de cajas y la aplicación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. En caso de no presentar distribución normal se describieron mediante mediana y rango intercuartil.

Para analizar la consistencia interna de la escala de actitudes hacia la jubilación, se calculó el Kuder-Richardson (utilizado para variables con datos dicotómicos) de cada factor así como también del total de los ítems que conforman la escala.

III. RESULTADOS

Participaron del estudio 79 funcionarios voluntarios de los 105 elegibles (75,24% de participación), que se encontraban al momento del levantamiento de los datos en etapa de prejubilación de la Universidad del Bío-Bío, Sede Chillán.

La tabla 1 muestra las características sociodemográficas de la población estudiada, destacándose que la mayoría tenía una edad entre 55 y 60 años; igualmente la mayor parte fueron hombres. En relación a la condición de pareja el 81,00% se encontraba con pareja, asimismo el 26,60% tenía estudios universitarios, siendo un 38,00% de ellos con estudios de postgrado.

Tabla 1

Distribución de los funcionarios del estudio según características sociodemográficas (n=79)

Características sociodemográficas	N	%
Edad		
Entre 55 y 61 años	50	63,30
Entre 62 y 68 años	24	30,40
Entre 69 y 76 años	5	6,30
Sexo		
Hombre	53	67,10
Mujer	26	32,90
Condición de pareja		
Sin pareja	15	19,00
Con pareja	64	81,00
Nivel educacional		
Sin estudios	0	0,00
Básico	7	8,90
Medio	11	13,90
Técnico	10	12,70
Universitario	21	26,60
Postgrado	30	38,00

Fuente: Baeza S, Gatica N, Jara D, Soto M: "Grado de actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío, Chillán 2014".

La tabla 2 muestra las características de salud de los participantes del estudio, en el cual un 45,60% refirieron ser portadores de una enfermedad y un 40,50% no presentaban enfermedades. En relación a la previsión de salud el 59,50% pertenecía a una Isapre.

Tabla 2
Distribución de los funcionarios del estudio según características de salud (n=79)

Características de salud	N	%
Problemas de salud		
Una enfermedad	36	45,60
Dos enfermedades	9	11,40
Tres o más enfermedades	2	2,50
Ninguna	32	40,50
Previsión de salud		
Fonasa	32	40,50
Isapre	47	59,50

Fuente: Ídem Tabla 1, elaboración propia

La tabla 3 indica la percepción económica de los funcionarios del estudio, donde el 51,90% refirió un ingreso mensual mayor a \$1.000.000 de pesos y un 32,90% entre \$300.000 y \$600.000 pesos. Un 75,90% relató que los ingresos alcanzan actualmente para cubrir sus necesidades. Asimismo el 59,50% de los funcionarios conoce el monto que percibirá al jubilarse y de éstos, el 100% no está conforme con dicho valor. El 70,90% de los funcionarios indicó que no dispondrá de otros ingresos para vivir además de su jubilación.

Tabla 3

Distribución de los funcionarios del estudio según la precepción económica (n=79)

Percepción económica	N	%
Ingreso del funcionario [†]		
Menor a \$300.000	5	6,30
De \$300.000 a \$600.000	26	32,90
De \$600.000 a \$1.000.000	7	8,90
Mayor a \$1.000.000	41	51,90
Los ingresos alcanzan para cubrir sus necesidades		
Sí	60	75,90
No	19	24,10
Conoce el monto que percibirá al jubilarse		
Sí	47	59,50
No	32	40,50
Está conforme con el monto (n=47)		
Sí	0	0,00
No	47	100,00
Dispondrá de otros ingresos además de su jubilación		
Otros ingresos	21	26,60
Ayuda de familiares	2	2,50
No	56	70,90

[†]Corresponde al ingreso mensual.

Fuente: Ídem Tabla 1, elaboración propia

La tabla 4 señala las características laborales de los funcionarios del estudio, en la cual el 50,60% de la muestra correspondió al estamento no académico. En cuanto a las relaciones laborales el 59,50% manifestó tener buenas relaciones y el 31,60% muy buenas relaciones laborales.

Tabla 4
Distribución de los funcionarios del estudio según características laborales (n=79)

Características laborales	n	%
Estamento		
Académico	39	49,40
No académico	40	50,60
Relaciones laborales		
Muy buenas	25	31,60
Buenas	47	59,50
Regulares	6	7,60
Malas	1	1,30

Fuente: Ídem Tabla 1, elaboración propia

La tabla 5 muestra que el 93,70% de los funcionarios considera a su familia como principal red de apoyo en caso de presentar un problema.

Tabla 5
Distribución de los funcionarios del estudio según redes de apoyo (n=79)

Redes de apoyo	n	%
Familia	74	93,70
Amigos	5	6,30
Vecinos	0	0,00

Fuente: Ídem Tabla 1, elaboración propia

Respecto a las creencias religiosas, la tabla 6 evidencia que el 43,00% de los funcionarios es creyente en forma moderada y el 41,80% se considera muy creyente.

Tabla 6
Distribución de los funcionarios del estudio según creencias religiosas (n=79)

Creencia religiosa	N	%
Muy creyente	33	41,80
Creyente en forma moderada	34	43,00
No creyente	12	15,20

Fuente: Ídem Tabla 1, elaboración propia

La tabla 7 señala la consistencia interna de los factores que conforman la escala de actitudes hacia la jubilación, en la cual se alcanzó un Kuder-Richardson (K-R) de 0,75 para el factor favorable (consistencia aceptable), un 0,85 para el factor desfavorable (consistencia aceptable) y un 0,63 para el factor neutro (consistencia media o regular), resultando un K-R total de 0,74 (consistencia media o regular)⁵⁰.

Tabla 7
Consistencia interna de los factores que conforman la escala de actitudes hacia la jubilación (n=40)

Factores	Número de reactivos	Kuder-Richardson
Favorable	14	0,75
Desfavorable	16	0,85
Neutro	10	0,63
Total	40	0,74

Fuente: Ídem Tabla 1, elaboración propia

La tabla 8 presenta las medidas de resumen de los factores que conforman la escala, la cual está dividida en tres actitudes: favorable, desfavorable y neutra. En el caso del grado de actitud favorable hacia la jubilación, la muestra presentó una media de $6,51 \pm 2,90$ puntos. Asumiendo que este factor presenta una escala que varía entre 0 y 14 puntos, siendo una actitud más favorable el puntaje más cercano a 14, con la media obtenida en la muestra se puede calificar que este grupo de personas presentan un grado de actitud moderadamente favorable hacia la jubilación.

Al medir el grado de actitud desfavorable hacia la jubilación, se obtuvo una mediana de $14,00 \pm 5,00$ puntos (distribución no se ajusta a la normal). Considerando que este tramo de la escala tiene un rango que varía entre 0 y 16 puntos, siendo considerada una actitud desfavorable el menor puntaje, se puede calificar a esta muestra con un menor grado de actitud desfavorable.

Respecto al grado de actitud neutra que perciben los funcionarios hacia la jubilación, se obtuvo una media de $4,82 \pm 2,19$ puntos. Conociendo que su escala varía entre 0 y 10 puntos y que una actitud neutra está asociada a un valor de 10 puntos, se puede considerar que esta muestra presenta un grado de actitud moderadamente neutra hacia la jubilación.

Considerando que valores cercanos a 40 puntos se estiman como actitud favorable en la escala que mide el grado de actitud hacia la jubilación y que en este estudio tuvo una media de $24,25 \pm 5,06$ puntos se evidencia que los funcionarios tienden a presentar un grado de actitud neutra hacia la jubilación.

Tabla 8

Puntajes obtenidos para los factores que conforman la escala de actitudes hacia la jubilación (n=79)

Factores	Medidas de resumen				p-valor prueba de normalidad
	$\bar{x} \pm sd$	$M_d \pm RIC$	Mínimo	Máximo	
Favorable	6,51 ± 2,90	7,00 ± 4,00	1	13	0,418 *
Desfavorable	12,92 ± 3,42	14,00 ± 5,00	2	16	0,006 **
Neutro	4,82 ± 2,19	5,00 ± 4,00	1	9	0,163 *
Total	24,25 ± 5,06	25,00 ± 6,00	8	34	0,595 *

$\bar{x} \pm sd$ = media aritmética ±desviación típica

Fuente: Ídem Tabla 1, elaboración propia

$M_d \pm RIC$ = mediana ± rango intercuartil

*Se ajusta a distribución normal, según prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$)

**No sigue una distribución normal, según prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p < 0,05$)

Las siguientes tablas recogen la sumatoria de los factores que miden el grado de actitud hacia la jubilación y presentan el puntaje total obtenido en la escala de actitudes hacia la jubilación.

La tabla 9 muestra la distribución de los puntajes medios de la escala según las características sociodemográficas de los participantes del estudio; se evidencia que en edades entre 55 y 61 años se obtuvo una media de $24,24 \pm 4,81$ puntos, siendo muy similar a lo encontrado en funcionarios de 62 a 68 años que presentaban una media de $24,63 \pm 5,82$ puntos, en ambos casos se califica a los funcionarios con un grado actitud moderadamente neutro. Para personas pertenecientes al tramo de 69 a 76 años, se encontró un puntaje medio de $22,60 \pm 4,10$, considerándose a este último grupo con un grado de actitud más neutro que los tramos anteriores.

Para la variable sexo, se obtuvo una media de $23,96 \pm 5,17$ puntos para los hombres y $24,85 \pm 4,88$ puntos para las mujeres, calificándose a ambos grupos con un grado actitud hacia la jubilación moderadamente neutro.

En relación a la variable condición de pareja, la media fue de $26,27 \pm 4,42$ puntos para los funcionarios que refirieron estar sin pareja (puntaje que se acerca a un grado de actitud favorable), mientras que los funcionarios que indicaron tener pareja, su puntuación media fue de $23,78 \pm 5,12$ puntos, valor que tiende hacia la medianía de la puntuación de la escala, considerándose con un grado actitud moderadamente neutro hacia la jubilación.

En cuanto al nivel educacional de los participantes del estudio, la media fue $25,71 \pm 5,35$ puntos para quienes alcanzaron un nivel básico de estudios, mientras que quienes llegaron a un nivel medio de educación obtuvieron un puntaje de $24,27 \pm 5,35$ puntos. Asimismo, en los funcionarios que tienen estudios técnicos, se encontró una media de $25,10 \pm 5,53$ puntos, mientras que aquellos con estudios universitarios puntuaron con $23,52 \pm 5,75$. Los participantes que refirieron poseer estudios de post grado, obtuvieron un

valor de $24,13 \pm 4,44$ puntos; puntuaciones calificadas como moderadamente neutras respecto al grado de actitud hacia la jubilación.

Tabla 9

Puntaje total obtenido para la escala de actitudes hacia la jubilación según características sociodemográficas (n=79)

Características sociodemográficas	Total*
Edad	
Entre 55 y 61 años	24,24 ± 4,81
Entre 62 y 68 años	24,63 ± 5,82
Entre 69 y 76 años	22,60 ± 4,10
Sexo	
Hombre	23,96 ± 5,17
Mujer	24,85 ± 4,88
Condición de pareja	
Sin pareja	26,27 ± 4,42
Con pareja	23,78 ± 5,12
Nivel educacional	
Sin estudios	
Básico	25,71 ± 5,35
Medio	24,27 ± 5,35
Técnico	25,10 ± 5,53
Universitario	23,52 ± 5,75
Post grado	24,13 ± 4,44

* $\bar{x} \pm sd$ = media aritmética ± desviación típica, con ajuste a distribución a normal, según prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$)

Fuente: Ídem Tabla 1, elaboración propia

La tabla 10 muestra el puntaje total obtenido en la escala de actitudes hacia la jubilación según las características de salud de los participantes del estudio. Los funcionarios que refirieron presentar una enfermedad obtuvieron una media de $25,39 \pm 5,56$ puntos, valor cercano a un grado de actitud favorable; las personas que presentaron dos enfermedades tuvieron un promedio de $20,78 \pm 6,63$ puntos, grado de actitud neutro; mientras que los funcionarios que indicaron presentar tres o más enfermedades obtuvieron una media de $22,00 \pm 2,83$ puntos con un grado de actitud moderadamente neutro. Sin embargo, los funcionarios que refirieron no presentar enfermedades tuvieron una media de $24,09 \pm 3,56$ puntos, siendo calificados también con un grado de actitud moderadamente neutro.

Por su parte, la variable previsión de salud, obtuvo una media de $24,59 \pm 5,70$ puntos para los funcionarios asociados a Fonasa y una media de $24,02 \pm 4,63$ puntos para los asociados a Isapre, promedios que se relacionan con un grado de actitud moderadamente neutro.

Tabla 10

Puntaje total obtenido en la escala de actitudes hacia la jubilación según características de salud (n=79)

Características de salud	Total*
Problemas de salud	
Una enfermedad	$25,39 \pm 5,56$
Dos enfermedades	$20,78 \pm 6,63$
Tres o más enfermedades	$22,00 \pm 2,83$
Ninguna	$24,09 \pm 3,56$
Previsión de salud	
Fonasa	$24,59 \pm 5,70$
Isapre	$24,02 \pm 4,63$

* $\bar{x} \pm sd$ = media aritmética \pm desviación típica, con ajuste a distribución normal, según prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$)

Fuente: Ídem Tabla 1, elaboración propia

La tabla 11 indican los puntajes medios de la escala de actitudes hacia la jubilación según la percepción económica de los participantes del estudio, encontrándose que en el grupo de funcionarios con ingreso mensual menor a \$300.000 pesos se obtuvo una media de $23,60 \pm 5,51$ puntos, y en los funcionarios con ingresos entre \$300.000 y \$600.000 pesos, una media de $24,58 \pm 6,03$ puntos, calificándose ambos grupos con un grado de actitud moderadamente neutro. En funcionarios con ingresos entre \$600.000 y \$1.000.000 pesos, la media obtenida para la escala de actitud hacia la jubilación fue de $27,43 \pm 5,44$ puntos, grado de actitud favorable, mientras que en funcionarios con ingresos mayores a \$1.000.000 la media fue de $23,59 \pm 4,18$ puntos, siendo calificado su grado de actitud hacia la jubilación como más neutro.

En cuanto a la percepción si los ingresos alcanzan a cubrir las necesidades de los funcionarios integrantes del estudio, la media obtenida fue de $24,28 \pm 5,01$ puntos para aquellos que presentaron una percepción positiva y de $24,16 \pm 5,36$ puntos para quienes refirieron una percepción negativa, evidenciándose en ambos casos un grado de actitud moderadamente neutro.

Por su parte, la variable conocer el monto que percibirán los funcionarios al jubilarse mostró una media de $24,15 \pm 5,28$ puntos para quienes refirieron que lo conocían y $24,41 \pm 4,81$ puntos para quienes indicaron que no, considerándose que los funcionarios tienen un grado de actitud moderadamente neutro en relación al sueldo a percibir. Respecto a si están conformes con el monto a percibir los funcionarios presentan un grado de actitud moderadamente neutro con una media de $24,15 \pm 5,28$ puntos.

Respecto a los puntajes medios de la escala de actitudes hacia la jubilación según la disponibilidad de otros ingresos, además de la jubilación, se obtuvo una media de $25,81 \pm 5,07$ puntos en aquellos funcionarios que tendrán otros ingresos; en el grupo que tendría ayuda de familiares se presentó una media de $25,00 \pm 8,49$ puntos; mientras que en funcionarios que refirieron no disponer de otra fuente de ingreso al momento de

jubilarse, se obtuvo una media de $23,64 \pm 4,94$ puntos; siendo todos ellos calificados con un grado de actitud moderadamente neutro.

Tabla 11
Puntaje total obtenido en la escala de actitudes hacia la jubilación según percepción económica (n=79)

Percepción económica	Total*
Ingreso del funcionario[†]	
Menor a \$300.000	23,60 ± 5,51
De \$300.000 a 600.000	24,58 ± 6,03
De \$600.000 a 1.000.000	27,43 ± 5,44
Mayor a \$1.000.000	23,59 ± 4,18
Los ingresos alcanzan para cubrir sus necesidades	
Sí	24,28 ± 5,01
No	24,16 ± 5,36
Conoce el monto que percibirá al jubilarse	
Si	24,15 ± 5,28
No	24,41 ± 4,81
Está conforme con el monto (n=47)	
Si	
No	24,15 ± 5,28
Dispondrá de otros ingresos además de su jubilación	
Otros ingresos	25,81 ± 5,07
Ayuda de familiares	25,00 ± 8,49
No	23,64 ± 4,94

[†]Corresponde al ingreso mensual

* $\bar{x} \pm sd$ = media aritmética ± desviación típica, con ajuste a distribución normal, según prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$)

Fuente: Ídem Tabla 1, elaboración propia

La tabla 12 presenta el puntaje total obtenido en la escala de actitudes hacia la jubilación según las características laborales de los participantes del estudio. En relación al estamento al que pertenecían los funcionarios, se obtuvo una media de $23,97 \pm 4,58$ puntos para los académicos y $24,53 \pm 5,54$ puntos para los no académicos. Ambos puntajes obtenidos representan un grado de actitud moderadamente neutro.

El puntaje obtenido en la escala por parte de los funcionarios que indicaron tener muy buenas relaciones laborales fue de $25,28 \pm 4,18$ puntos; en aquellos que consideraron tener buenas relaciones se presentó una media de $23,85 \pm 5,53$ puntos y en los que manifestaron relaciones laborales regulares se obtuvo una media de $23,33 \pm 5,20$ puntos; todos ellos cercanos a la medianía de la escala, pudiendo calificar el grado de actitud como moderadamente neutro.

Tabla 12

Puntaje total obtenido en la escala de actitudes hacia la jubilación según características laborales (n=79)

Características laborales	Total*
Estamento	
Académico	$23,97 \pm 4,58$
No académico	$24,53 \pm 5,54$
Relaciones laborales	
Muy buenas	$25,28 \pm 4,18$
Buenas	$23,85 \pm 5,53$
Regulares	$23,33 \pm 5,20$
Malas	

* $\bar{x} \pm sd$ = media aritmética \pm desviación típica, con ajuste a distribución normal, según prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$)

Fuente: Ídem Tabla 1, elaboración propia

La tabla 13 indica el puntaje medio para la escala de actitudes hacia la jubilación según las redes de apoyo que presentan los participantes del estudio; encontrándose un puntaje medio de $24,19 \pm 5,18$ puntos para los funcionarios que refirieron que la principal red de apoyo ante un problema es la familia, y un puntaje medio de $25,20 \pm 3,03$ puntos en quienes indicaron a los amigos como la principal red de apoyo, calificándose ambos puntajes con un grado de actitud moderadamente neutro.

Tabla 13

Puntaje total obtenido para la escala de actitudes hacia la jubilación según redes de apoyo
(n=79)

Redes de apoyo	Total*
Principal red de apoyo	
Familia	$24,19 \pm 5,18$
Amigos	$25,20 \pm 3,03$
Vecinos	

* $\bar{x} \pm sd$ = media aritmética \pm desviación típica, con ajuste a distribución normal, según prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$)

Fuente: Ídem Tabla 1, elaboración propia

La tabla 14 muestra el puntaje total obtenido para la escala de actitudes hacia la jubilación según el grado de creencia religiosa de los participantes del estudio; obteniéndose un puntaje medio de $24,48 \pm 5,12$ puntos en el grupo de funcionarios que se califican como muy creyentes y para los que refirieron ser moderadamente creyentes se obtuvo una media de $24,76 \pm 5,25$ puntos, siendo ambos grupos considerados con un grado de actitud moderadamente neutro. Para los funcionarios que manifestaron no ser creyentes, se obtuvo una media de $22,17 \pm 4,11$ puntos acercándose a un grado de actitud más neutra que las dos opciones anteriores.

Tabla 14
Puntaje total obtenido para la escala de actitudes hacia la jubilación según creencia religiosa(n=79)

Creencia religiosa	Total*
Grado de creencia religiosa	
Muy creyente	$24,48 \pm 5,12$
Creyente en forma moderada	$24,76 \pm 5,25$
No creyente	$22,17 \pm 4,11$

* $\bar{x} \pm sd$ = media aritmética \pm desviación típica, con ajuste a distribución normal, según prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p>0,05$)

Fuente: Ídem Tabla 1, elaboración propia

IV. DISCUSIÓN

4.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tras la comprobación de escasez de evidencia científica sobre actitudes hacia la jubilación, el propósito del estudio fue describir el grado de actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío.

Debido al inminente aumento de la población de adultos mayores, existe también un mayor número de personas que se enfrentan a la jubilación. El aumento en la esperanza de vida, tanto en hombres como en mujeres¹⁶, lleva consigo la responsabilidad de mejorar la calidad de vida, en especial, los años siguientes al proceso de jubilación. Para esto, es clave analizar las actitudes que presentaron los funcionarios en etapa de prejubilación y contrastarlas con hallazgos anteriores, puesto que las personas que no están satisfechas en la etapa de prejubilación son quienes presentan mayores niveles de ansiedad y depresión posteriormente²⁵.

Para la variable grado de actitud hacia la jubilación según edad, se obtuvo que los funcionarios con tramos de edad entre 55 y 68 años (93,70% de la población) mostraron un grado de actitud moderadamente neutro, mientras que los funcionarios entre 69 y 76 años (6,30% de la población) obtuvieron un menor puntaje, manteniendo igualmente un grado de actitud neutro; probablemente se debe a que los funcionarios que tienen más edad, tienen menos deseos de jubilarse. Esto se contradice con los resultados obtenidos en el estudio de Rodríguez N.¹², quien concluye que a medida que aumenta la edad, las actitudes son más favorables hacia la jubilación.

En cuanto a la variable grado de actitud hacia la jubilación según sexo, se obtuvo que un 67,10% de los funcionarios fueron hombres y un 32,90% mujeres, ambos calificados con un grado de actitud moderadamente neutro sin grandes diferencias en su puntuación; éstas pueden ser atribuidas a que actualmente hombres y mujeres de la población estudiada tienen condiciones laborales similares y por tanto, no varía su grado

de actitud hacia la jubilación. Estos resultados no se condicen con los del estudio de Rodríguez N.¹², en el cual concluye que las mujeres tienen actitudes más favorables que los hombres, igualmente Isaksson K. y Johansson G.⁴³ refieren que las mujeres se adaptan mejor al retiro. Dentro de los hallazgos encontrados por Rovira L. y Rosario-Hernández E.³⁶ no existen diferencias significativas de las actitudes hacia el retiro entre hombres y mujeres lo que es similar a los resultados obtenidos en el presente estudio. La evidencia teórica muestra la existencia de diferencias en este aspecto, ya que la mujer estaría más adaptada, porque disminuyen las responsabilidades laborales pero mantiene sus roles en el hogar, mientras que los hombres enfrentan una crisis, ya que generalmente el trabajo es fundamental en su vida. El aspecto negativo que podría observarse en las mujeres tiene relación con el ámbito económico, ya que aún existen diferencias de sueldo en un mismo cargo en algunas instituciones, esto sumado a que la edad de jubilación es menor y la esperanza de vida mayor en comparación con los hombres.

Al analizar los resultados de la variable grado de actitud hacia la jubilación según condición de pareja se mostró que el 81,00% de los funcionarios de la Universidad se encontraban con pareja y tenían un grado de actitud moderadamente neutro, en tanto que, un 19,00% de la población que no tenía pareja, se acercaba a un grado de actitud favorable. Esto se puede deber a que una persona que no posee pareja, tiene menos preocupaciones y mayor libertad de realizar actividades planeadas o simplemente concebir esta etapa como un verdadero descanso. La mayor preocupación frente a la jubilación según Dodds D. et al⁴⁷ se asocia principalmente al ámbito económico y esto puede influir directamente en aquellos que si poseen pareja. El hecho de que más de la mitad de los encuestados fueron hombres y al ser éstos jefe de hogar, sienten que el sueldo correspondiente a la jubilación no le alcanzará para continuar con la vida que tenían antes de jubilarse, por lo que esta situación produce mayor incertidumbre, en especial cuando aún tienen hijos que se encuentran estudiando. Esto se contradice en parte con el estudio de Rodríguez N.¹², donde se concluye que las mujeres casadas poseen actitudes más favorables que las solteras o viudas, pero que en los hombres sucede lo

contrario, ya que los solteros o viudos poseen actitudes más favorables hacia la jubilación que los casados, resultado similar al encontrado en esta investigación. Letelier A. y Sannino D.²⁷ afirman que no existen diferencias significativas entre estar soltero, casado, viudo o separado en relación a cómo la persona visualiza el momento de jubilarse. Madrid A. y Garcés de los Fayos E.⁵, Bueno B. y Buz J.⁴⁵ refieren lo contrario, ya que el estar casado se considera un apoyo importante para conllevar mejor la transición hacia la jubilación y la jubilación misma, es decir, el tener pareja durante este proceso ayudaría a que la jubilación sea vista como un proceso más favorable.

En relación al nivel educacional alcanzado por los participantes de esta investigación, el 26,60% señaló tener estudios universitarios y un 38,00% un postgrado, un 13,19% alcanzó enseñanza media, un 12,70% un nivel técnico y un 8,90% terminó estudios básicos. En cuanto al grado de actitud hacia la jubilación presente en los funcionarios pertenecientes a cada nivel educacional, es posible destacar que no existieron diferencias considerables, por lo que todas las personas presentaron un grado de actitud moderadamente neutro. Es posible afirmar que la variable nivel educacional no influye en la actitud hacia la jubilación. Por el contrario, las conclusiones obtenidas por Rodríguez N.¹² refieren que aquellos que tienen un mayor nivel educacional poseen una actitud más desfavorable, mientras que aquellos con un menor nivel tienden a tener actitudes más favorables. Madrid A. y Garcés de los Fayos E.⁵ afirman que al tener una mayor educación existe un mejor ajuste al proceso de jubilación, situación que no se asocia a los resultados obtenidos en el presente estudio. Hernández G.²³ concluye que aquellas personas con un alto nivel educativo y dependiendo del tipo de trabajo tienen menos deseos de jubilarse, por el contrario, aquellos con trabajos físicos extenuantes, tediosos o aburridos, desean una jubilación lo antes posible. Es importante considerar que ninguno de los resultados mencionados se asocia a lo obtenido en el presente estudio, ya que no existen diferencias entre los niveles educacionales, es decir, se suele pensar que una persona con mayor educación tiende a retrasar el periodo de su jubilación, ya que no desea retirarse del trabajo, por ende debería tener una actitud negativa, situación que no

fue manifestada de esta forma por los participantes del presente estudio, considerando que más de la mitad de la población presenta estudios superiores.

La variable grado de actitud hacia la jubilación según problemas de salud, para el 45,60% de los funcionarios que refirieron presentar una enfermedad calificó con un grado de actitud favorable, mientras que el 11,40% que presentaban dos enfermedades se clasificaron con un grado de actitud neutro, por su parte quienes indicaron presentar tres o más enfermedades y quienes no presentaron enfermedades, 2,50% y 40,50% respectivamente, puntuaron con un grado de actitud moderadamente neutro. Se detectó que a menor número de enfermedades las actitudes hacia la jubilación son más favorables y de esta forma perciben su salud de mejor manera, por lo tanto, el presentar enfermedades puede afectar de forma negativa el retiro laboral; lo anterior en concordancia con el estudio de Rovira L. y Rosario-Hernández E.³⁶ quienes señalan que aquellos que perciben mejor su salud, tienen actitudes más favorables o menos miedo al retiro.

En cuanto a la variable grado de actitud hacia la jubilación según previsión de salud, se evidenció que los funcionarios asociados a Fonasa (40,50%) y a Isapre (59,50%), calificaron con un grado de actitud moderadamente neutro. Si bien no se cuenta con evidencia científica con la cual contrastar los resultados obtenidos, los investigadores decidieron incluir esta variable, puesto que al momento de la jubilación se produce un fuerte impacto en la seguridad que las personas sienten con respecto a su sistema previsional, debido a que por la disminución de los ingresos no podrían mantener los planes de salud privados. Los resultados no mostraron diferencias significativas entre los funcionarios pertenecientes a cada sistema, lo cual se podría deber a que ambos grupos se ven afectados una vez que ocurre el proceso de jubilación.

La variable grado de actitud hacia la jubilación según la percepción económica de los participantes del estudio, se analizó desde cinco aspectos diferentes. En cuanto al ingreso mensual, un 6,30% de los funcionarios que percibían un ingreso menor a \$300.000

pesos y el 32,90% de aquellos que percibían un ingreso entre \$300.000 y \$600.000 pesos, calificaron con un grado de actitud moderadamente neutro. El 8,90% percibían ingresos entre \$600.000 y \$1.000.000 pesos, mostrando un grado de actitud favorable, mientras que el 51,90% de los funcionarios percibían un ingreso mayor a \$1.000.000, evidenciando un grado de actitud hacia la jubilación tendiente más a lo neutro. Los resultados descritos para esta variable no se comportan de manera lineal, probablemente se deba a que, quienes recibían mayores ingresos perciben la disminución de éstos de manera más drástica en comparación a los otros tramos de ingresos, por lo cual presentan una actitud menos favorable. Según Reitzes y Mutrán citado por Elvira M.²⁶, señalan que a menor nivel de ingresos, peor es el ajuste a la jubilación; esto coincide parcialmente con los resultados obtenidos en los primeros tramos de ingresos del presente estudio, sin embargo, se contradice con los resultados de los ingresos superiores. Por otro lado, Madrid A. y Garcés de los Fayos E.⁵, indican que si los ingresos son adecuados, las actitudes hacia el retiro serán más favorables; en este caso, para los funcionarios que tienen ingresos entre \$600.000 y \$1.000.000 coincide lo descrito anteriormente, pero para aquellos funcionarios con ingresos mayores a \$1.000.000 se contradice.

Según la percepción de si los ingresos alcanzan a cubrir sus necesidades, para aquellos funcionarios que respondieron tanto sí como no (75,90% y 24,10% respectivamente), se obtuvo un grado de actitud moderadamente neutro, no presentando variaciones. Al no haber diferencias, no coincide con lo descrito por Abellán et al citado por Bódalo E. y Caravaca C.⁴¹ donde, si los ingresos económicos son percibidos como apropiados por la persona, la jubilación se percibe satisfactoriamente.

Por su parte, el 40,50% de las personas refirieron no conocer el monto que percibirán al jubilarse y el 59,50% refirieron conocerlo; de estos últimos la totalidad de los funcionarios manifestaron no estar conforme con éste, calificándose con un grado de actitud moderadamente neutro. Los presentes resultados no coinciden con lo descrito por Rodríguez N.¹² quien señala que las actitudes hacia la jubilación se asocian positivamente con el grado de conformidad con el monto del haber jubilatorio. Según Bueno B. y Buz J.⁴⁵

la percepción de las personas que se van a jubilar sobre su posición económica, después de jubiladas, y las preocupaciones respecto a su futuro nivel de vida, son claves en el ajuste y en la decisión de jubilarse. Por esta razón, puede ser que muchos de los funcionarios que ya debieran haber jubilado según la edad reglamentaria no lo han hecho aún.

Asimismo, respecto a la disponibilidad de otros ingresos, además de la jubilación, en funcionarios que tendrán ingresos personales o la ayuda de familiares (26,60% y 2,50% respectivamente) obtuvieron un grado de actitud moderadamente neutro, al igual que en aquellos funcionarios que refirieron no disponer de otra fuente de ingreso al momento de jubilar (70,90%), sin embargo estos últimos tuvieron una puntuación menor que los dos grupos anteriores. Esto no coincide con el estudio de Rodríguez N.¹² quien concluye que a mayor disponibilidad de otros ingresos, se encontraron actitudes más favorables hacia la jubilación.

En los resultados de este estudio, en relación al estamento al que pertenecen los funcionarios, se obtuvo puntajes cercanos a la medianía de la escala para los académicos (49,40%) y no académicos (50,60%), por lo que se calificaron con un grado de actitud hacia la jubilación moderadamente neutro. Estos resultados no coinciden con los obtenidos por Guevara M.³⁷, quien señala que la mayoría de los encuestados correspondían a personal administrativo (57,00%), siendo un 43,00% de ellos personal académico; destaca además, que los administrativos poseen un alto grado de instrucción, con años de experiencia laboral, presentando un ajuste positivo a la jubilación ya que se preparan con anticipación para enfrentar este proceso. Por su parte Henkes y Siegers citados por Madrid A. y Garcés de los Fayos E.⁵ refieren que los trabajadores que presentan razones positivas para la jubilación anticipada son aquellos que ocupan puestos altos con mayor nivel educativo, y los que presentan razones negativas son aquellos profesionales con menor formación, señalan también que algunos presentan razones neutras porque mucha gente lo hace y porque han trabajado un tiempo suficiente.

En cuanto a las relaciones laborales dentro del trabajo, se encontró que la mayoría de los funcionarios las calificó como buenas (59,50%) o muy buenas (31,60%) siendo solo un 7,60% quienes las consideran como regulares, obteniéndose un grado de actitud hacia su jubilación moderadamente neutro para todos ellos. Por el contrario, Rodríguez N.¹² concluye que las personas que presentan buenas relaciones laborales presentan actitudes desfavorables hacia la jubilación, lo que discrepa con lo expuesto por los funcionarios de la Universidad dado probablemente por las diferencias socioculturales de los trabajadores argentinos.

Por su parte la variable grado de actitud hacia la jubilación según redes de apoyo, el 93,70% demostró que la principal red de apoyo de los funcionarios es la familia y un 6,30% indicó a los amigos como su red de apoyo, catalogándose ambos con un grado de actitud moderadamente neutro con leve tendencia a lo favorable. Esto se puede deber a que el mantener relación cercana con personas significativas (familia, amigos) produce una mejor adaptación al proceso de jubilación, mejorando así la actitud frente a ella. Lo que se condice con lo expresado en el estudio de Madrid A. y Garcés de los Fayos E.⁵, quienes indican que el apoyo recibido por parte de personas relevantes (familiares y amigos), incide en el mejor ajuste ante la jubilación; a su vez Bueno B. y Buz J.⁴⁵ señalan que la presencia de apoyo social percibido, conlleva a una mejor adaptación a la jubilación.

En cuanto a la variable grado de actitud hacia la jubilación según el grado de creencia religiosa; el 41,80% se calificó como muy creyente y el 43,00% refirió ser moderadamente creyente, mostrando ambos grupos un grado de actitud moderadamente neutro. Por su parte el 15,20% manifestó no ser creyente, calificándose un grado de actitud más neutro que los anteriores, esta diferencia puede ser el resultado de que la creencia en un ser superior ayuda en la adaptación en las distintas etapas de la vida; resultados que concuerdan con los descritos por Rodríguez N.¹², quien menciona que a mayor grado de creencia religiosa, las actitudes hacia la jubilación son más favorables.

4.2 LIMITACIONES

- Población de tamaño reducido lo que impide la generalización de los resultados.
- Instrumento utilizado validado en el extranjero.
- Condiciones de horario y comodidad desiguales en los funcionarios al momento de contestar las encuestas.

4.3 SUGERENCIAS

A partir de las limitaciones encontradas es posible realizar algunas recomendaciones para futuros estudios relacionados con la temática investigada.

- Replicar este estudio con funcionarios de otras instituciones a nivel local y/o regional, con el propósito de aumentar el número de la población.
- Realizar estudios de validación en el país, de instrumentos existentes en el extranjero.
- Aplicar instrumentos en condiciones iguales de horario y lugar para todos los participantes.
- Incluir otras variables en estudios posteriores como sobrecarga laboral, planificación de la jubilación, participación social, calidad de vida, niveles de ansiedad, actividades de ocio.
- Realizar estudios con otros tipos de diseños sobre este tema.
- Crear programas de preparación hacia la jubilación para los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío, en base a éste y futuros estudios relacionados con la prejubilación.

4.4 CONCLUSIONES

Del estudio realizado es posible concluir que:

La mayoría de los funcionarios tenía entre 55 y 60 años (63,30%), gran parte fueron hombres (67,10%), se encontraban con pareja (81,00%), alcanzaron estudios universitarios (26,60%) y realizaron estudios de postgrado (38,00%).

Un número importante refirieron tener una enfermedad (45,60%) y estar asociados a Isapre (59,50%).

La mayoría de los funcionarios del estudio presentaban un ingreso mensual mayor a \$1.000.000 de pesos (51,90%) e indicaron que éste alcanzaba para cubrir sus necesidades (75,90%); conocían el monto que percibirán al jubilarse (59,50%) y no se encontraban conformes con éste (100%); y además refirieron que no dispondrán de otros ingresos a parte de su jubilación (70,90%).

Gran parte de los funcionarios pertenecían al estamento no académico (50,60%) y manifestaron tener buenas relaciones laborales (59,50%).

La principal red de apoyo en caso de presentar un problema fue la familia (93,70%).

Los funcionarios son creyentes en forma moderada (43,00%) y un porcentaje similar es muy creyente (41,80%).

El grado de actitud hacia la jubilación en los funcionarios según características sociodemográficas fue moderadamente neutro, no demostrando gran diferencia respecto a edad, sexo, y nivel educacional.

Los funcionarios sin pareja tienen un grado de actitud hacia la jubilación favorable.

Los funcionarios que refirieron presentar una enfermedad obtuvieron un grado de actitud favorable, mientras que aquellos que eran portadores de más enfermedades tenían un grado de actitud moderadamente neutro.

No existen diferencias en el grado de actitud hacia la jubilación en los funcionarios según previsión de salud.

Los funcionarios con ingresos entre \$600.000 y \$1.000.000 obtuvieron un grado de actitud favorable.

No se encontraron diferencias en el grado de actitud hacia la jubilación respecto a la percepción económica.

No se demostraron diferencias en el grado de actitud hacia la jubilación según estamento al que pertenecían los funcionarios ni según relaciones laborales.

Los participantes del estudio presentaron el mismo grado de actitud según redes de apoyo.

Se encontró una leve diferencia de actitud entre funcionarios que manifestaron ser creyentes y quienes no, siendo estos últimos calificados con un grado de actitud más neutro hacia la jubilación.

Las actitudes hacia la jubilación son influidas por numerosos factores, tales como el económico, nivel educacional, salud, condición de pareja, entre otros, que afectan tanto negativa como positivamente en la adaptación de este proceso. Este planteamiento fue levemente apoyado por los resultados presentados en este estudio, puesto que no contradecían ni concordaban en su totalidad con resultados obtenidos por otros autores, probablemente atribuido a que la población estudiada estuvo conformada por una muestra pequeña de funcionarios, pertenecientes a una misma institución, con condiciones laborales homogéneas; además el instrumento utilizado no ha sido validado en el país. Por estas razones, resulta imprescindible para las instituciones, que se interesen por conocer dichas actitudes y los factores que influyen en ellas, y así generar planes que permitan mejorar el proceso de jubilación.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chiesa R, Sarchielli G. Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* [Revista en línea] 2008. [Consultado 15 de octubre de 2013]; 24(3):365-388. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231316496006.pdf>.
2. Organización Mundial de la Salud. [Sede web] 2011 [Consultado 21 de septiembre de 2013]. Observatorio de Salud Global. Disponible en: http://www.who.int/gho/mortality_burden_disease/life_tables/life_tables/en/index.html.
3. Lizaso I, Sánchez de Miguel M, Reizábal L. Factores psicológicos y salud asociados con un nuevo perfil de jubilados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* [Revista en línea] 2008. [Consultado 15 de octubre de 2013]; 24(3):303-324. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231316496003.pdf>.
4. Izal M, Fernández-Ballesteros R. Modelos ambientales sobre la vejez. *Anales de psicología Universidad Autónoma de Madrid* [Revista en línea] 1990. [Consultado 20 de abril de 2014]; 6(2). Disponible en http://www.um.es/analesps/v06/v06_2/07-06_2.pdf.
5. Madrid A, Garcés de los Fayos E. 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* [Revista en línea]. 2000 [Consultado 20 de abril de 2014]; 16(1):87-99. Disponible en: http://www.um.es/analesps/v16/v16_1/09-99_05garcesJub.PDF.

6. Aguilera M, Torres T. Vivencias de jubilación y prejubilación en odontólogos. Revista Salud Pública y Nutrición [Revista en línea]. 2008. [Consultado 01 de Junio 2014]; 9(1). Disponible en: <http://www.respyn.uanl.mx/ix/1/articulos/vivencias.htm>.
7. Figueroa N, San Martín M. Programas de preparación a la Jubilación: tarea pendiente en el mundo público y privado chileno [tesis de grado para optar al título de asistente social]. 2000. Universidad del Bio-Bio, Chillán.
8. Montoro M. Modelos sociológicos de la vejez y su repercusión en los medios. Reconstruyendo identidades. Una visión desde el ámbito educativo. Comunicación e ciudadanía [Revista en línea] 2006. [Consultado 01 de Junio 2014]. Disponible en: <http://www.observatoriosmedios.org/mediateca/observatorio/xornadas/200702/artigo20.pdf>.
9. Sirlin C. La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje. [Sede Web]. 2007. [Consultado 10 de abril 2014]; Disponible en: http://www.bps.gub.uy/innovaportal/file/1671/1/la_jubilacion_como_situacion_d_e_cambio_c_sirlin.pdf.
10. Diccionario de la lengua española. 22ª ed. Madrid: Real Academia Española; 2001. Actitudes; Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=actitudes>.
11. Agulló M. Mayores, actividad y trabajo en el proceso de envejecimiento y jubilación: Una aproximación psico-sociológica. [Sede Web]. 2001. [Consultado 16 de abril de 2014]; Disponible en:

<http://www.imsero.es/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/436mayoresacttrab.pdf>.

12. Rodríguez N. Actitudes hacia la jubilación. Interdisciplinaria [Revista en línea] 2007. [Consultado 01 de junio de 2014]; 24(1):5-42. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18024101>.
13. Organización Mundial de la Salud. [Sede Web]. 2012. [Consultado 21 de septiembre de 2013]. Envejecimiento y ciclo de vida. Disponible en: <http://www.who.int/ageing/es/>.
14. Instituto Nacional de Estadísticas [Sede Web]. 2002 [Consultado 21 de septiembre de 2013]. Disponible en: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/adultosmayores/pdf/cifrasmayores.pdf.
15. Instituto Nacional de Estadísticas [Sede Web] 2003 [Consultado 21 de septiembre de 2013]. Disponible en: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/adultosmayores/pdf/mayorescenso2002.pdf.
16. Boreal investigación y consultoría Ltda. Estudio de recopilación, sistematización y descripción de información estadística sobre vejez y envejecimiento. Santiago: Boreal investigación y consultoría Ltda., SENAMA Ministerio de Desarrollo Social Gobierno de Chile; 2002.
17. Toro P. Chile tiene la edad de jubilación de mujeres más baja de la OCDE [artículo de periódico en línea]. Diario Pulso. 18 de enero de 2013; Sección Economía.

- [Consultado 21 de septiembre de 2013]. Disponible en: <http://www.pulso.cl/noticia/economia/economia/2013/01/7-17173-9-chile-tiene-la-edad-de-jubilacion-de-mujeres-mas-baja-de-la-ocde.shtml>.
18. Instituto de Previsión Social de Chile [Sede Web] 2011 [Consultado 21 de septiembre de 2013]. Disponible en: <http://www.ips.gob.cl/bono-de-reconocimiento/572-icuales-son-los-requisitos-para-acceder-a-la-garantía-estatal>.
19. Superintendencia de Pensiones. Sistema de AFP [Sede Web]. [Consultado 10 de abril 2014] Disponible en: <http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6077.html>.
20. Beyer H, Bravo D, Christensen A, Clark R, Clarke A, Costa R et al. Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. El derecho a una vida digna en la vejez. [Sede Web]. 2006 [Consultado 8 de abril 2014]. Disponible en: http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/temas_profundidad.2007-09-13.2330905950/ResumenEjecutivo%20Informe%20Marcel.pdf.
21. Servicio de Salud Arauco. Programa desvinculación laboral en funcionarios del Servicio de Salud Arauco. [Sede Web] 2003 [Consultado 10 de abril 2014]. Disponible en: <http://www.ssauroco.cl/joom/images/desvinculacion.doc>.
22. Aguirre H. Physician's professional retirement. Family dynamics. Gac Med Mex. [Revista en línea] 2011. [consultado: 20 de septiembre de 2013]; 147(3):250-5. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21743594>.
23. Hernández G. Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. Cuadernos de Relaciones Laborales [Revista en línea]. 2009 [Consultado 22 de abril

- de 2014]; 27(2):63-81. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0909220063A/32229>.
24. Potocnik K, Tordera N, Peiró J. Ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género. Rev. psicol. trab. organ. [Revista en línea] 2008. [Consultado 22 de septiembre de 2013]; 24(3): 347-364 Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622008000300005&script=sci_arttext.
25. Martínez P, Flórez J, Ancizu I, Valdés C y Adeva J. Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación. Psicothema [Revista en línea] 2003. [Consultado 15 de octubre de 2013]; 15(1). Disponible en: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=1021>.
26. Elvira M. Aproximaciones actuales en la investigación sobre la jubilación. Desafíos y perspectivas actuales de la psicología en el mundo adulto y envejecimiento [Revista en internet] 2011. [Consultado 04 de mayo de 2014]; 4(1). Disponible en http://infad.eu/RevistaINFAD/2011/n1/volumen4/INFAD_010423_85-90.pdf.
27. Letelier A, Sannino D. Estudio sobre las relaciones existentes entre el significado atribuido a la jubilación y el perfil de personalidad en sujetos prejubilados. [Sede Web] 2004. [Consultado 28 de abril de 2014]; Disponible en: <http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113388/cs39-leteliera72.pdf?sequence=1>.
28. Contreras N, Garmendia A. Transición del trabajo a la jubilación y sus efectos en el bienestar físico. [Sede Web]. Chile: Alas; Octubre de 2013 [Consultado 16 de Abril

- de 2014]. Disponible en:
<http://www.bvseps.iciict.fiocruz.br/lildbi/docsonline/get.php?id=2643>.
29. Bazo M. La institución social de la jubilación y las personas jubiladas. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales [Sede Web]. 2002 [Consultado 01 de junio del 2014]. Disponible en:
www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/.
30. Cruz Meléndez R. Retiro laboral y ajuste a la jubilación de hombres y mujeres en la mediana edad. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación" [Revista el línea]. 2011. [Consultado 01 de junio de 2014]; 11(1):1-28. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44718060016>.
31. Schaie K. Warner, Willis Sherry L, Psicología de la Edad Adulta y la Vejez. 5ª ed. Madrid: Pearson Prentice Hall; 2003
32. Piscoya P. La jubilación: un estudio de la representación social desde la perspectiva del adulto mayor, Chiclayo 2012 [Sede Web] 2012. [Consultado 16 de abril de 2014]; Disponible en:
http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/80/1/TM_Piscoya_Angeles_Patricia.pdf.
33. Sordo P. No quiero envejecer. Santiago: Planeta; 2014.
34. Moragas R. gerontología social. Barcelona: Herder; 1991.
35. Diaz M. Autoestima y autoeficacia durante el proceso de jubilación en los hombres [tesis de licenciatura]. Mendoza, Universidad del Aconcagua, Facultad de

- Psicología; 2008. [Consultado 10 de abril de 2014]. Disponible en: http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/1/tesis-875-autoestima.pdf.
36. Rovira L, Rosario-Hernández E. Los efectos de la ansiedad, depresión, satisfacción laboral, locus de control y algunas variables sociodemográficas en las actitudes hacia el retiro. Revista Puertorriqueña de Psicología [Revista en línea]. 2005 [Consultado 08 de mayo de 2014]; 16(1): 123-147. Disponible en: <http://reps.asppr.net/ojs/index.php/reps/article/view/141/145>.
37. Guevara M. Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. Visión Gerencial [Revista en línea] 2013. [Consultado 16 de abril de 2014]; 1: 103-122. Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/36782/1/articulo6.pdf>.
38. Lehr U. Psicología de la Senectud. 3era ed. Barcelona: Herder; 1995.
39. Forteza J. La preparación para el retiro. Anales de Psicología [Revista en línea] 1990. [Consultado 02 de Junio de 2014]; 6(2): 101-114. Disponible en: <http://revistas.um.es/analesps/article/view/28181>.
40. Skoknic V. Otros temas de interés para las personas mayores [Sede web]. [Consultado 06 de junio de 2014]. Disponible en: <http://www.personamayor.cl/cursos.htm>.
41. Bódalo E, Caravaca C. La intervención preventiva desde el Trabajo Social en los conflictos surgidos en la jubilación. Documentos de trabajo social [Revista en línea]; [Consultado 11 de junio de 2014]; 17(51). Disponible en http://www.trabajosocialmalaga.org/archivos/revista_dts/51_17.pdf.

42. Quick H, Moen P. Gender, Employment, and Retirement Quality: A Life Course Approach to the Differential Experiences of Men and Women. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* [Revista en línea] 1998. [Consultado 5 de junio 2014]; 3(1):44-64. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9552271>.
43. Isaksson K, Johansson G. Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: Long-term effects and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* [Revista en línea] 2000. [Consultado 12 de junio 2014]; 73(2): 241–256. Disponible en <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1348/096317900167001/abstract>.
44. Gee S. Happily ever after? An exploration of retirement expectations. *Educational Gerontology* [Revista en línea] 1999. [Consultado 8 de junio 2014]; 25 (2):109-128. Disponible en: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/036012799267909?journalCode=uedg20#.U6dHK5R t7E>.
45. Bueno B, Buz J. Jubilación y tiempo libre en la vejez. *Informes portal mayores* [Revista en línea] 2006 [Consultado 11 de junio de 2014]; 1(65). Disponible en <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/bueno-jubilacion-01.pdf>.
46. Hermida P, Stefani D. La jubilación como un factor de estrés psicosocial. Un análisis de los trabajos científicos de las últimas décadas. *Perspectivas en Psicología* [Revista en Internet] 2008. [Consultado: 28 de abril de 2014]; 8(2). Disponible en: <http://www.seadpsi.com.ar/revistas/index.php/pep/article/view/49>.
47. Dodds D, Cruz O, Israel H. Attitudes toward retirement of ophthalmology department chairs. *Ophthalmology* [Revista en línea] 2013. [Consultado 15 de

octubre de 2013]; 120(7):1502-5. Disponible en:
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23531351>.

48. Derechos y Deberes de las Personas en Atención de Salud. Ley 20.584/2012 de 13 de abril. Boletín oficial del estado, nº 4398-11, (24-04-2012).
49. Derecho a la Privacidad. Ley 19.628/1999 de 18 de agosto. Boletín oficial del estado, nº 7886-03, (28-08-1999)
50. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 5^a ed. México: Mc Graw Hill; 2010

VI. ANEXOS

ANEXO Nº 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO



FACULTAD DE CS DE LA SALUD Y LOS ALIMENTOS
ESCUELA DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Funcionario:

La presente tiene por objetivo solicitar a usted, su participación voluntaria en el estudio titulado **“Grado de actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío-Bío, Chillán 2014.”**, (Tesis para optar al grado de Licenciado en Enfermería) cuyo objetivo es determinar el grado de actitud hacia la jubilación en los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío.

Es necesario destacar que:

- La información que usted entregará será manejada sólo por los investigadores bajo absoluta confidencialidad.
- Los resultados podrían ser publicados conservando el anonimato de quienes participen en el estudio.
- En caso de que durante la entrevista y/o ejecución del estudio usted desee retirarse, puede hacerlo libremente.

Investigadores Responsables		Profesor Guía de Tesis
Nombre	Rut	Nombre
• Baeza Navarrete Sonia	17.785.385-2	EU. Espinoza Lavoza Elena Mg. en Enfermería
• Gatica Acuña Nicolás	17.459.906-8	
• Jara Vega Denis	18.199.545-9	
• Soto Cadenas Maricela	18.131.571-7	

Consentimiento:

Declaro conocer el objetivo del presente estudio y comprender la información incluida en este documento. Las preguntas formuladas, han sido respondidas a mi entera satisfacción.

Acepto colaborar

Rechazo colaborar

Nombre

Firma

ANEXO Nº 2: CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

OFICIO Nº /2014

MAT.: Solicita Autorización

CHILLAN, ABRIL 2014.

SRA. ELENA ESPINOZA LAVOZ

Directora Escuela de Enfermería, Universidad del Bío-Bío, Chillán

De mi consideración:

Junto con saludarle, me dirijo a usted, con el propósito de informarle que los estudiantes de V Año de la Escuela de Enfermería de esta Casa de Estudios Superiores, que a continuación se mencionan, se encuentran desarrollando su Tesis, titulada "ACTITUDES HACIA LA JUBILACIÓN DE FUNCIONARIOS EN ETAPA DE PREJUBILACIÓN PERTENECIENTES A LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO, CHILLÁN 2014", con el fin de optar al Grado de Licenciado/a en Enfermería.

Nombre y Rut de los estudiantes tesistas:

- Sonia Baeza Navarrete Rut: 17.785.385-2
- Nicolás Gatica Acuña Rut: 17.459.906-8
- Denis Jara Vega Rut: 18.199.545-9
- Maricela Soto Cadenas Rut: 18.131.571-7

Académico Guía:

- Magister en Enfermería: Sra. Elena Espinoza Lavoz.

Propósito de la Tesis:

- Describir las diferencias en el grado de actitud hacia la jubilación percibida por los funcionarios de la Universidad de la Universidad del Bio-Bio

Objetivos Generales de la Tesis:

- Determinar el grado de actitud hacia la jubilación percibida por los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío.

En base a lo anteriormente expuesto, me permito solicitar a usted, tenga a bien otorgar la autorización y facilidades necesarias, para que los estudiantes, puedan acceder a aplicar instrumentos de análisis de datos a funcionarios académicos y no académicos de nuestra Universidad.

De contar con vuestra aprobación, la recolección de los antecedentes, se realizará durante el mes abril del año en curso, resguardando la confidencialidad y anonimato de la información recopilada.

Sin otro particular, y en espera que la presente cuente con una favorable acogida, atentamente,



ELENA ESPINOZA LAVOZ

Directora Escuela de Enfermería

ANEXO Nº 3: MATRIZ DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN		INSTRUMENTO
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL	
Grado de actitud hacia la jubilación	Organización aprendida y duradera de creencias y cogniciones dotada de una carga afectiva a favor o en contra de la jubilación y que predispone a una acción coherente con dichas cogniciones y afectos.	Se consideraron 3 factores: -Favorable: 14 ítems (1, 3, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 24, 27, 30, 33). -Desfavorable: 16 ítems (2, 4, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 22, 26, 29, 32, 35, 37, 38, 40). -Neutro: 10 ítems (5, 19, 21, 23, 25, 28, 31, 34, 36, 39).	Escala de actitud hacia la jubilación tipo Thurstone.
Edad	Cantidad de años vivido desde el nacimiento hasta el momento de aplicar el instrumento de recolección de datos	Se midió en años cumplidos referido por quien responde, y luego se categorizó en los siguientes tramos: - Entre 55 y 61 años - Entre 62 y 68 años -Entre 69 y 76 años	Cuestionario de Caracterización de la Población.

Sexo	Condición que manifiestan las personas y las definen como hombre o mujer.	Según lo referido por los participantes se consideraron 2 grupos: -Hombre -Mujer	Cuestionario de Caracterización de la Población.
Condición de pareja	Estado durante el cual dos personas mantienen una relación afectiva.	Según lo referido por los participantes consideraron 2 categorías: -Sin pareja -Con pareja	Cuestionario de Caracterización de la Población.
Nivel educacional	Corresponde a cada uno de los tramos en que se estructura el sistema educativo formal.	Según nivel educacional alcanzado por los participantes se clasificaron en: -Sin estudios -Básico -Medio -Técnico -Universitario -Postgrado	Cuestionario de Caracterización de la Población.

<p>Problema de salud</p>	<p>Proceso referido por las personas cuando padecen una afección que atenta contra su bienestar físico, mental y/o social.</p>	<p>Se consideraron cantidad de enfermedades (crónicas y catastróficas) referidas por los participantes agrupándose en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Una enfermedad. -Dos enfermedades. -Tres o más enfermedades. -Ninguna 	<p>Cuestionario de Caracterización de la Población.</p>
<p>Previsión de salud</p>	<p>Protección y régimen de prestaciones de Salud que establece la libertad de elegir entre el sistema de Salud Público o Privado.</p>	<p>Según lo indicado por los participantes se consideraron dos categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fonasa -Isapre 	<p>Cuestionario de Caracterización de la Población.</p>
<p>Percepción Económica</p>	<p>Recibir, interpretar y comprender si los ingresos monetarios, son suficientes para subsistir, pensado en un contexto actual y futuro.</p>	<p>Según lo manifestado por los participantes:</p> <p>1.-En un contexto actual se clasificó por:</p> <p>Ingreso recibido mensualmente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Menor a \$300.000 -De \$300.000 a \$600.000 -De \$600.000 a \$1.000.000 -Mayor a \$1.000.000 	<p>Cuestionario de Caracterización de la Población.</p>

		<p>Y si alcanzan a cubrir necesidades en dos grupos:</p> <p>-Si/No</p> <p>2.-En el contexto futuro se clasificó según:</p> <p>Conocimiento del monto a percibir al jubilarse en:</p> <p>-Si/No</p> <p>Conforme con el monto que percibirá en:</p> <p>-Si/No</p> <p>Dispondrá de otros ingresos una vez jubilado en:</p> <p>-Otros ingresos propios</p> <p>-Ayuda familiares</p> <p>-No</p>	
Estamento	Estratos de una sociedad, que comparten ciertos rasgos económicos y/o profesionales.	<p>Según estamento en que se encuentra se clasificaron en:</p> <p>-Académico</p> <p>-No académico</p>	<p>Cuestionario de Caracterización de la Población.</p>

<p>Relaciones laborales</p>	<p>Vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral.</p>	<p>Medida por la percepción de quien responde como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muy buenas -Buenas -Regulares -Malas 	<p>Cuestionario de Caracterización de la Población.</p>
<p>Redes de apoyo</p>	<p>Es la suma de todas las relaciones que el individuo percibe como relevantes y contribuyen a su bienestar.</p>	<p>Se consideraron 3 alternativas en el caso de que la persona presente algún problema:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Familia -Amigos -Vecinos 	<p>Cuestionario de Caracterización de la Población.</p>
<p>Creencias religiosas</p>	<p>Son ideas consideradas como verdaderas por quienes profesan una determinada religión.</p>	<p>Según lo referido por los participantes se consideraron tres alternativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muy creyente - Cree en forma relativa o moderada - No es creyente 	<p>Cuestionario de Caracterización de la Población.</p>

ANEXO Nº 4: CUESTIONARIO DE CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Instrucciones:

- a) El cuestionario se debe responder de manera individual
- b) Marque con una X sólo una opción
- c) No existen respuestas correctas o incorrectas

Parte 1: Antecedentes sociodemográficos.

1. Edad: _____ años

2. Sexo:

() Hombre.

() Mujer.

3. Condición de pareja:

() Sin pareja.

() Con pareja.

4. Nivel educacional alcanzado:

() Sin estudios

() Básico

() Medio

() Universitario

() Postgrado

Parte 2: Antecedentes de Salud:

5. ¿Tiene problemas de salud? Puede marcar más de una opción

- Enfermedades Crónicas Cardiovasculares (Hipertensión Arterial, Diabetes Mellitus, Dislipidemia)
- Enfermedades Crónicas Osteoarticulares (Artritis, artrosis, osteoporosis)
- Enfermedades Crónicas Respiratorias (Asma, EPOC)
- Enfermedades Catastróficas (Cáncer, VIH, Insuficiencia Renal Crónica)
- Enfermedades psicológicas (Depresión u otro trastorno de ánimo)
- Ninguno

6. Previsión de Salud

- Fonasa
- Isapre

Parte 3: Percepción Económica:

7. Los ingresos que recibe están en un rango de:

- Menor a 300.000 pesos mensuales.
- De 300.000 a 600.000 pesos mensuales.
- De 600.000 a 1.000.000 de pesos mensuales.
- Mayor a 1.000.000 de pesos mensuales.

8. ¿Los ingresos percibidos alcanzan para cubrir sus necesidades?

- Si
- No

9. Conoce usted el monto que percibirá al jubilarse

- Si
- No

10. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿Está usted conforme con el monto que percibirá cuando se jubile?

Sí

No

11. Cuando se jubile, ¿puede disponer de otros ingresos además de su jubilación?

Otros ingresos propios (arriendos, intereses, etc.)

Ayuda de familiares

No

Parte 4: Características laborales

12. Estamento:

Académico.

No académico.

13. ¿Cómo son las relaciones en su ámbito laboral?

Muy buenas

Buenas

Regulares

Malas

Parte 5: Redes de Apoyo y Creencia religiosa

14. ¿En caso de presentar un problema quien sería su principal red de apoyo?

Familia

Amigos

Vecinos

15. En cuanto al grado de creencia religiosa, usted:

- Es muy creyente
- Cree en forma relativa o moderada
- No es creyente

ANEXO Nº 5: ESCALA DE ACTITUDES HACIA LA JUBILACIÓN TIPO THURSTONE

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

- 1.- La jubilación permite llevar a cabo muchos proyectos que uno había postergado por las exigencias del trabajo.
- 2.- El tiempo libre que se obtiene con la jubilación es vivido como tiempo vacío y sin esperanza.
- 3.- La jubilación permite poder dedicar más tiempo a los seres queridos.
- 4.- La gente sólo debería jubilarse cuando no puede trabajar más, porque está enferma.
- 5.- A pesar que al jubilarse uno siente que ya ha cumplido con sus obligaciones laborales en la vida, no deja por ello de sentir una sensación de vacío.
- 6.- Al jubilarse uno no se aburre porque puede hacer muchas cosas que le gustan y que antes no podía hacerlas por falta de tiempo.
- 7.- Al jubilarse uno se convierte en una carga para la familia y la sociedad.
- 8.- En una situación de inseguridad laboral como la que se está viviendo, lo mejor es jubilarse.
- 9.- Jubilarse significa entrar en la etapa de la vejez.
- 10.- Al jubilarse uno se siente libre.
- 11.- La jubilación produce mucha angustia, desolación e incertidumbre.
- 12.- No creo que al jubilarse uno se sienta inútil porque ya cumplió en su vida con sus obligaciones laborales.
- 13.- En esta sociedad en que sólo tiene prestigio aquel que produce y consume, el jubilado se convierte en un marginado social.
- 14.- Al obtener la jubilación uno se siente más seguro económicamente.

- 15.- Dado que el trabajo es muy importante para la persona, es muy probable que la jubilación le cause serios trastornos psicológicos.
- 16.- Como no estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación no significa para mí una gran pérdida.
- 17.- El jubilado pierde autoridad dentro de su grupo familiar.
- 18.- Obtener la jubilación es lograr una meta largamente deseada.
- 19.- Al jubilarse, como en toda etapa de cambio, se pierden muchas cosas pero también se ganan otras.
- 20.- La jubilación no significa pérdida de contactos sociales.
- 21.- Con la jubilación se pierden más cosas de las que se ganan.
- 22.- Como estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación significa para mí una gran pérdida.
- 23.- Si bien al jubilarse uno pierde el contacto con los compañeros de trabajo, puede dedicar más tiempo a la familia.
- 24.- Resulta casi imposible que me aburra al estar jubilado porque tengo muchos *hobbies* e intereses.
- 25.- Si bien al jubilarse uno se siente más sereno, también se aburre.
- 26.- Al jubilarse uno deja de ser útil para la sociedad.
- 27.- Me gustaría o me hubiera gustado jubilarme antes de la edad reglamentaria.
- 28.- A pesar que al jubilarse bajan los ingresos, esto se compensa porque se suprimen gastos relacionados con el trabajo (transporte, ropa, comidas, etc.).
- 29.- Al jubilarse uno siente que se jubila de la vida.
- 30.- Al jubilarse mejoran las relaciones familiares.
- 31.- Con la jubilación las relaciones familiares no mejoran ni empeoran.

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

33.- Al jubilarse uno puede llevar una vida más tranquila y serena.

34.- Si bien con la jubilación uno se libera de las obligaciones laborales, no puede hacer con su tiempo libre lo que le gustaría porque asume otras obligaciones de tipo familiar.

35.- El trabajo es lo único que da sentido a la vida de una persona.

36.- Si bien al jubilarse uno dispone de tiempo libre para hacer lo que desea, no cuenta con el suficiente dinero para ello.

37.- Al jubilarse uno se aburre porque no sabe qué hacer con tanto tiempo libre.

38.- La jubilación es sinónimo de pobreza.

39.- A pesar que al jubilarse uno deja de realizar un trabajo útil y remunerado, uno puede sentirse bien ayudando a los familiares y amigos en la realización de trámites, arreglos en la casa, yendo a buscar a los nietos al colegio, etc.

40.- No quisiera tener que jubilarme nunca.

Puntajes para la Escala de Actitudes hacia la jubilación tipo Thurstone

Al no conseguir los puntajes originales de la escala, se consideró que el puntaje otorgado a cada factor varía entre 1 y 0, en el cual al estar marcada se asigna el puntaje correspondiente y de no ser así, el puntaje contrario en cada pregunta.

Factor 1: Favorable (14 preguntas)		Factor 2: Desfavorable (16 preguntas)		Factor 3: Neutro (10 preguntas)	
Pregunta	Puntaje	Pregunta	Puntaje	Pregunta	Puntaje
1	1	2	0	5	1
3	1	4	0	19	1
6	1	7	0	21	1
8	1	9	0	23	1
10	1	11	0	25	1
12	1	13	0	28	1
14	1	15	0	31	1
16	1	17	0	34	1
18	1	22	0	36	1
20	1	26	0	39	1
24	1	29	0		
27	1	32	0		
30	1	35	0		
33	1	37	0		
		38	0		
		40	0		