



Visión Gerencial

ISSN: 1317-8822

revistavisiongerencial@gmail.com

Universidad de los Andes

Venezuela

Guevara Estacio, María Emilia

Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico

Visión Gerencial, núm. 1, enero-junio, 2013, pp. 103-122

Universidad de los Andes

Mérida, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545895003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico

Guevara Estacio, María Emilia^{1*}

Recibido: 30/08/2012

Revisado: 05/09/2012

Aceptado: 08/10/2012

Resumen >>

Los programas de preparación para la jubilación constituyen una herramienta eficaz para la adaptación positiva de las personas próximas al cese laboral y su ajuste hacia este nuevo ciclo vital. Constituye una herramienta esencialmente educativa ya que introduce en las personas conocimientos útiles para afrontar esta nueva etapa. Además, proporciona nuevos aprendizajes de diversos aspectos, hábitos e intereses que permiten a los individuos involucrados en esta fase de la vida, un ajuste satisfactorio que se traduce en una mejor calidad de vida. El objetivo que persigue esta investigación es diseñar un programa de acompañamiento psicológico dirigido al personal activo próximo a ser jubilado, tendiente a minimizar los efectos psicológicos que genera el proceso de jubilación. Para tal fin el estudio se efectuó en la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral, entre septiembre y diciembre de 2009. Desde el punto de vista metodológico es una investigación proyectiva apoyada con una investigación de campo. Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional, quedando la muestra seleccionada por catorce personas entre personal administrativo y académico de la institución. Se diseñó un instrumento que constó de veintidós ítems de preguntas cerradas y de selección múltiple, el cual fue posteriormente procesado y los resultados mostrados a través de gráficos de frecuencias. En base a los resultados obtenidos, se diseñó un programa de acompañamiento psicológico que permita el ajuste del trabajador a esta nueva etapa de su vida, minimizando la presencia de síntomas negativos.

Palabras claves: Jubilación, Preparación, Programas de Jubilación, Acompañamiento psicológico.

Abstract >>

PREPARATION FOR RETIREMENT: DESIGN OF A PSYCHOLOGICAL SUPPORT PROGRAM

Preparation programs for retirement are an effective tool for positive adaptation of persons close to termination of employment and their adjustment to this new life cycle. Education is an essential tool as it gives people useful skills to deal with this new phase of life, in addition to providing learning new things, habits and interests that enable people involved in this stage a successful adaptation, resulting a better quality of life. The objective of this investigation is to generate a psychological support program directed to the personnel next to be retired, tending to minimize the psychological effects caused by the retirement process. To this purpose the study was conducted at the headquarters litoral of University Simon Bolivar between September and December 2009. From the methodological perspective is a feasible research project supported by a field study. It used an intentional non probabilistic sampling, resulting on a selected sample of 14 persons between administrative and academic staff of the institution. It was designed an instrument with 22 items including multiple choice and closed questions. Based on the results, it designed a program of psychological support to minimize the presence of the negative effects typical of retirement process and to help enable the worker adjust to this new stage of life.

Key words: Retirement, preparation, retirement programs, psychological support

1 * Universidad Simón Bolívar, Sede del Litoral, email: guevaram@usb.ve

1. Introducción

La jubilación es un proceso inevitable en la vida laboral de una persona, el cual conlleva diversos cambios ante los cuales los individuos deben generar respuestas adaptativas y congruentes con esta situación. Esta etapa representa una ruptura en el desenvolvimiento profesional de las personas, tan radical que afecta al individuo en todos los aspectos de su vida, es decir, en su situación económica, psicológica, social y familiar.

No obstante, no todas las personas están preparadas para asumir los cambios que se avecinan al entrar en la fase previa a la jubilación, debido a que cada uno posee características individuales que proporcionan una percepción diferente ante esta nueva etapa. Lo que para algunos constituye un cierre de ciclo y comienzo de uno nuevo lleno de expectativas y nuevas oportunidades, para otros es el inicio de una fase colmada de incertidumbre, plagada de angustias, tristezas y causante de cambios en el comportamiento normal de los involucrados.

Atendiendo a este impacto, es de vital importancia un direccionamiento efectivo que permita visualizar positivamente esta nueva realidad. Aunque estos cambios ocurren con previo conocimiento del trabajador y de la institución en la cual labora, se hace necesaria la intervención de ambas figuras para que la transición de la vida laboral activa al retiro no se convierta en un proceso traumático para las partes involucradas.

En función a este razonamiento, la Universidad Simón Bolívar prevé dentro de la normativa interna que regula las jubilaciones y pensiones, el establecimiento de programas que faciliten la transición hacia el retiro laboral.

En base a las consideraciones anteriores, la presente investigación plantea como objetivo: generar un programa de acompañamiento psicológico dirigido al personal activo próximo a ser jubilado de la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral, tendiente a minimizar los efectos psicológicos que genera el proceso de jubilación.

2. Preparación para la jubilación

Aceptar la jubilación como un hecho más del presente no es suficiente, además es preciso prepararse para hacer frente al futuro que implica este cambio. En este sentido, es necesario ir superando paradigmas preconcebidos en esta etapa del trabajador y procurar un nuevo tipo de conocimientos que permita al individuo adaptarse al nuevo rol de jubilado. La intención es proponer nuevas herramientas (habilidades, aptitudes y actitudes) para poder subsistir de una manera digna y satisfactoria.

La planeación juega un papel importante, ya que para disfrutar del retiro es imprescindible prepararse para ello, prestando la debida atención a la salud, finanzas y relaciones interpersonales en la vida adulta. Al respecto Bohlander (2008:204) opina que “Aunque la mayoría de las organizaciones grandes cuentan con programas de prerretiro, cada persona es responsable de planear con tiempo, de modo que pueda preparar el escenario para un retiro saludable y satisfactorio, lo más libre posible de preocupaciones”.

La finalidad de estos programas para trabajadores activos próximos al cese laboral, es ayudarles a ser más conscientes de los tipos de ajustes que deben hacer cuando llegue la jubilación. Entre los arreglos que deben hacerse están “vivir con un ingreso fijo reducido y manejar los problemas de la pérdida de prestigio y conflictos familiares, así como la inactividad que el retiro puede crear” (ob. cit.: 240).

Al considerar que el tránsito de la vida laboral activa a la jubilación es un momento importante para los trabajadores y por extensión a sus familiares, las empresas tienen la responsabilidad social con sus empleados de ayudarlos a afrontar este proceso. Se trata de brindar la oportunidad de comprender las probabilidades de ajuste a esta situación a través de los programas de preparación a la jubilación.

En los actuales momentos “se está desarrollando y ampliando la preocupación por facilitar a los trabajadores una adaptación

paulatina, con antelación suficiente, al proceso de preparación para la jubilación y a la misma jubilación” (Hernández, 2009: 77). Estos programas de preparación para la jubilación deben ser impulsados y respaldados por las instituciones en las que aplica el beneficio, a través de los departamentos o direcciones de talento humano, ya que estos poseen “posibilidades de actuación prácticamente ilimitadas” (ibídem).

2.1 Programas de preparación para la jubilación

Los programas de preparación para la jubilación son iniciativas auspiciadas por las organizaciones, dirigidas a sus trabajadores próximos a jubilarse, tendientes a facilitar la transición del trabajo al tiempo libre. Proporcionan información útil que les permita adquirir nuevos conocimientos necesarios para enfrentar esta etapa del ciclo vital, por lo cual es un proceso netamente educacional.

En consecuencia, para que los programas de preparación para la jubilación sean efectivamente viables “han de orientarse al logro de tres tipos de objetivos y contenidos educativos. Los conceptuales (datos, hechos, conceptos), los procedimentales (motrices y cognitivos) y los actitudinales (actitudes y valores)” (Bermejo, 2006:76).

De acuerdo a Bermejo (2006), los contenidos conceptuales se refieren a nuevos conocimientos o informaciones necesarias para la comprensión de lo que se quiere explicar. Estos conocimientos pueden ser breves y sencillos y no deben requerir de gran esfuerzo para su comprensión, almacenamiento y posterior ejecución.

En cuanto a los contenidos procedimentales, son las estrategias de pensamiento y habilidades necesarias para crear y generalizar conocimientos. Las habilidades de pensamiento están relacionadas con la capacidad de entender y analizar la realidad, es decir, son necesarias para construir expectativas y en el proceso de toma de decisiones.

Los contenidos actitudinales deben de estar dirigidos a trabajar las actitudes, opiniones, creencias y percepciones que contribuyen a determinar lo que es valioso y lo que impulsa o motiva a una persona.

En cuanto a la finalidad de los programas de preparación para la jubilación, de acuerdo a lo expresado por Bermejo (2006), los objetivos generales que se persiguen son: a) preparar a los trabajadores para que disfruten del máximo nivel de bienestar individual y social y b) transmitir información y favorecer el desarrollo de competencias para el afrontamiento de la jubilación y para la planificación de la nueva etapa de vida que está por comenzar.

Por lo tanto, estos programas deben estar fundamentados en las necesidades reales del personal próximo a retiro, lo que implica el diagnóstico y la determinación de las mismas a través de la aplicación de un instrumento diseñado para tal fin. De esta manera, se aseguran y se proporcionan los medios que facilitan el aprendizaje de los tópicos previamente determinados, aportando al individuo, herramientas reales que le permitan alcanzar el conocimiento necesario para su adaptación antes, durante y después de la jubilación.

En cuanto a la metodología a utilizar en los programas de preparación para el retiro, Bermejo (2006) opina que deben estar enfocados considerando los siguientes aspectos: a) participación: busca la cooperación activa de los participantes al programa; b) flexibilidad: centrada en los intereses, experiencias y opiniones de los protagonistas; c) combinación: fusión entre la teoría y la práctica y d) utilización de medios didácticos: los cuales deben ser atractivos y que propongan listas de actuación interesantes para ser analizadas y generar aprendizaje.

La dinámica a utilizar debe ser variada, aplicando técnicas que garanticen la participación activa de individuo. Así, la transferencia del aprendizaje será más efectiva en "...la medida en que el método seleccionado para impartir el curso sea compatible con el estilo de aprendizaje de los participantes" (Werther y Davis, 2000: 248).

Asimismo, estos programas de preparación han de comenzar entre dos y cinco años antes de la jubilación, que es el periodo inmediatamente anterior conocido como prejubilación, que de acuerdo a Velásquez (1999) (citado por Guevara, 2010) es la etapa en la cual los trabajadores comienzan a vislumbrar la posibilidad de retiro.

Los contenidos a desarrollar en un programa de preparación para la jubilación han de ajustarse a las necesidades reales del colectivo de trabajadores próximos al cese laboral. De acuerdo a Limón (1993), conviene abarcar tres campos generales, a saber: a) ingresos, finanzas y pensiones, b) salud y c) dimensión educativa, cultural y de ocio, relaciones sociales y actividades.

Igualmente, según el planteamiento de Limón (1993), los profesionales involucrados para desarrollar el contenido de los programas y generar la transmisión de conocimientos, deberían abarcar disciplinas tales como psicopedagogía, medicina, derecho, economía, nutrición, entre otras. Así también, es propicia la participación de jubilados que narren su experiencia.

En cuanto a la duración de los cursos contenidos en los programas de preparación para la jubilación, Limón (1993) plantea fundamentalmente dos tipos de cursos: los intensivos y los no intensivos. Los no intensivos son los más adecuados para la progresiva asimilación de los contenidos y pueden ser desarrollados desde seis u ocho horas como mínimo, hasta cuarenta o más. Lo más importante es que se dedique el tiempo justo para una efectiva adaptación.

En resumen, la idea general de los programas de preparación para la jubilación, es la de ofrecer nuevas competencias a los futuros jubilados que le permitan adaptarse a esta condición con el menor impacto posible en sus vidas.

3. Metodología

El estudio se efectuó en Universidad Simón Bolívar, específicamente en la Sede del Litoral, la cual está ubicada en el sector de Camurí Grande de la Parroquia Naiguatá, estado Vargas, en el periodo comprendido entre septiembre y diciembre del año 2009.

La investigación se enmarcó en un estudio proyectivo (Hurtado, 2008), apoyado con un diseño de campo no experimental contemporáneo. Es de carácter transeccional univariable, debido a que se

planteó el diseño de programa de acompañamiento psicológico tendiente a minimizar los efectos producidos por el proceso de jubilación en el personal académico, administrativo y obrero de la Universidad Simón Bolívar Sede del litoral.

El criterio utilizado para definir la población inicial a estudiar, quedó determinado por lo señalado en el Reglamento de Jubilaciones y Pensiones para el personal académico, administrativo y técnico de la Universidad Simón Bolívar. Específicamente se atiende a lo referido al artículo 2 parágrafo 1, que establece que para obtener el beneficio de la jubilación, los trabajadores deberán acumular como mínimo quince años de tiempo de servicio efectivo dentro de la institución.

Al aplicar este criterio al universo poblacional arrojó como resultado un total de ciento veintiséis personas, las cuales quedaron distribuidas de la siguiente manera: a) personal docente: cuarenta y tres personas, b) personal administrativo: cincuenta y ocho personas y c) personal obrero: veinticinco personas.

Posteriormente, en lo que respecta a la selección de la muestra, se decidió utilizar el muestreo no probabilístico intencional (Hurtado, 2008: 146) debido a que las particularidades estudiadas no dependían de la probabilidad de aparición sino de características propias de los sujetos de estudio. Por lo tanto se fundamentó en el establecimiento de criterios teóricos específicos, limitando la muestra solo a los casos que caractericen fidedignamente el evento estudiado.

Los

criterios de inclusión utilizados para determinar la muestra fueron los parámetros establecidos en el Reglamento de Jubilaciones y Pensiones para el personal académico, administrativo y técnico de la Universidad Simón Bolívar, específicamente en su artículo 2 que estipula: a) para el personal académico, veinte años de servicio ininterrumpido y sesenta años de edad, independientemente del género y b) para el personal administrativo, técnico y obrero, veinticinco años efectivos de servicio, cincuenta y cinco años o más de edad para la mujer y sesenta años o más para los hombres.

La aplicación de los criterios de inclusión anteriormente explicados, arrojó como resultado un total de catorce personas, las cuales quedaron distribuidas de la siguiente manera: a) personal docente: seis personas, b) personal administrativo: ocho personas y c) personal obrero: ninguno, al no cumplir con los parámetros específicos de inclusión.

En cuanto a la recolección de los datos, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento seleccionado fue el cuestionario, el cual constó de veintidós ítems incluyendo la información socio demográfica. El instrumento fue construido realizando una combinación de preguntas cerradas y de opción múltiple, las cuales fueron formuladas de acuerdo a las necesidades propias del estudio, a saber: a) efectos psicológicos en su dimensión positiva y negativa incluyendo los ítems de miedo, depresión, ansiedad y seguridad, optimismo y tranquilidad respectivamente; b) consecuencias psicológicas incluyendo los ítems de aislamientos, inadaptación y rechazo en su enfoque negativo y sociabilidad, adaptación y aceptación en el enfoque positivo; y c) la planeación y preparación de la jubilación en sus dimensiones personales e institucionales.

Para determinar la validez del instrumento, el mismo fue sometido a revisión por parte de un grupo de cinco jueces expertos en el área de Psicología Industrial. Las sugerencias realizadas en el proceso de validación fueron incorporadas al instrumento, por lo tanto se procedió a realizar una prueba piloto a cinco sujetos distintos de la muestra determinada, con el fin de corroborar la comprensión del mismo. Posteriormente, se elaboró la versión final del cuestionario la cual fue aplicada directamente a los individuos previamente seleccionados. El instrumento fue aplicado a la muestra seleccionada entre el mes de octubre y diciembre del año 2009.

4. Resultados de la investigación

Los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario diseñado para medir los efectos psicológicos presentes en el proceso de jubilación en el personal docente y administrativo de la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral, fueron tabulados y procesados examinando cada ítem por separado. Para tal efecto, se seleccionaron las preguntas más representativas (debido a lo extenso del instrumento) y fueron presentados a través de gráficos de frecuencia relativas. Posteriormente, se efectuó un breve análisis a través de la comparación y resumen de los resultados obtenidos de las variables estudiadas.

Gráfico 1 >>>
Distribución por Estado Civil

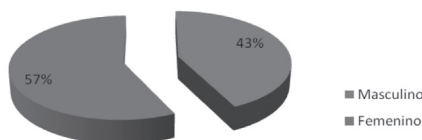
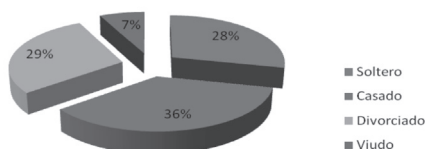


Gráfico 2
Distribución por Género



En cuanto a la información socio demográfica, de la totalidad de los individuos encuestados el 57% es de sexo femenino en contraste con el 43% que es de sexo masculino. Con respecto al estado civil el 36% es casado, el 29% divorciado, el 28% soltero y el 7% es viudo. Es de hacer notar que el género predominante es el femenino, en cuanto al estado civil preponderante es casado.

Gráfico 3 >>>
Distribución por categoría

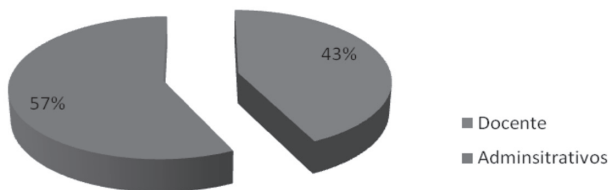
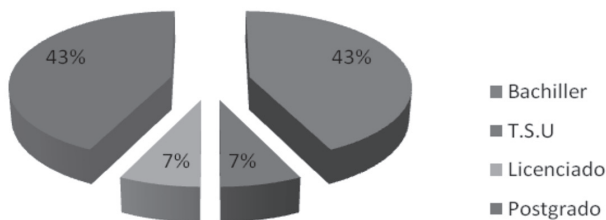


Gráfico 4 >>>
Distribución por grado de instrucción



Del 100% de la muestra encuestada, el 57% es personal administrativo y el 43% es académico. Con respecto al grado de instrucción el 43% posee un grado de instrucción de bachiller, el 7% es T.S.U y el 7% restante es Licenciado y el 43% restante poseen estudios de cuarto nivel. Es de hacer notar que la categoría predominante es el personal administrativo, el cual en su mayoría posee un grado de instrucción de bachiller con muchos años de experiencia dentro de la institución.

El nivel educativo del trabajador comúnmente es asociado al puesto de trabajo donde una persona ejerce sus funciones y por consiguiente, es la base para determinar el paquete salarial del individuo (existen otros marcadores que también son importantes como la experiencia, las compensaciones entre otros). Por lo tanto, un nivel educativo alto incide directamente en la transición y positivo ajuste a la jubilación, debido a que estos profesionales prevén con antela-

ción este paso de la actividad a la inactividad a través de una serie de actividades que mientras estaban en ocupación no habían podido efectuar.

Ambos factores inciden directamente sobre los ingresos económicos antes y después de la jubilación, debido a “la reducción (la mayoría de las veces) del poder adquisitivo por ser (generalmente) las pensiones de menor cuantía que los ingresos habituales” (Hernández, 2009: 65). Esta situación impactará negativamente en las actitudes que manejan las personas con respecto a este hecho y a su posterior adaptación a este nuevo rol del ciclo vital del trabajador.

Gráfico 5 >>>
Distribución por años de servicio

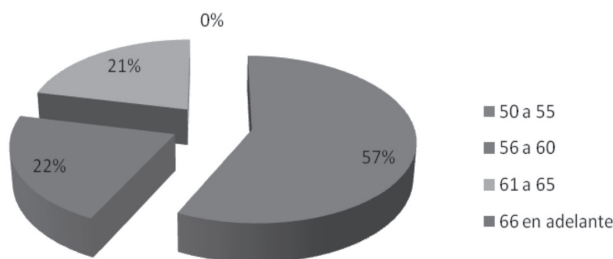
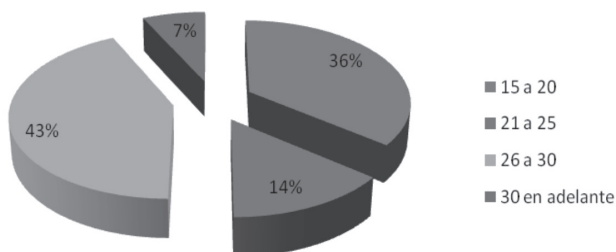


Gráfico 6 >>>
Distribución por edades

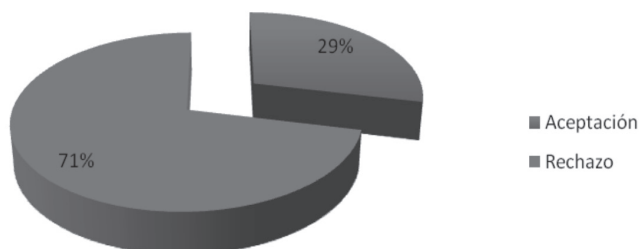


Por otra parte, con respecto a los rangos de edad de los individuos encuestados se puede evidenciar que un 57% se encuentra dentro del primer rango preestablecido. Asimismo, la edad promedio se

ubica en 56 años. En cuanto al ítem años de servicios se puede comprobar que un 43% del total de los individuos encuestados tienen entre 26 años y 30 años laborando ininterrumpidamente, seguido de un 36% que se encuentran en la primera categoría, es decir de 15 a 20 en la institución. De acuerdo a estos datos, se evidencia que los trabajadores se jubilan después de lo establecido por ley.

En lo que respecta a las edades establecidas y los años de servicio para la jubilación, ambos concuerdan con los parámetros legales establecidos por el Reglamento Interno que regula las jubilaciones y pensiones en la Universidad Simón Bolívar.

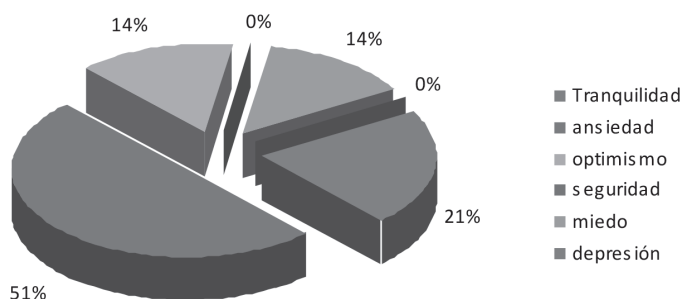
Gráfico 7 >>>
Distribución porcentual
Cuando piensa en la proximidad de la jubilación
¿cuál de estas dos condiciones prevalece?



Se constató que el 71% de los individuos encuestados sienten un rechazo por la condición de jubilados, en contra de 29% que la acepta. Por lo tanto, se infiere que la actitud hacia la jubilación es predominantemente negativa, lo cual influirá en el tránsito de personal activo a jubilado.

Esto se debe a que la actitud de rechazo implica que la vida después del retiro laboral se percibe sin sentido, debido a la importancia que reviste el trabajo para la sociedad y las personas en general. De esta manera, se puede inferir que existe resistencia al cambio de estatus de personal activo a jubilado.

Gráfico 8 >>>
Distribución porcentual
Actualmente, cuando piensa en la proximidad
de la jubilación ¿usted siente?



Se verificó que el sentimiento predominante ante el proceso de jubilación al momento de la aplicación del instrumento fue la ansiedad con un 51%; un 21% sintió tranquilidad y el 28% restante se repartió entre un 14% de miedo y un 14% optimismo. En este cuadro se evidencia un abanico de sensaciones tanto positivas como negativas, siendo la ansiedad el sentimiento preponderante, debido al desconocimiento hacia dónde dirigir las actividades tras el cese laboral.

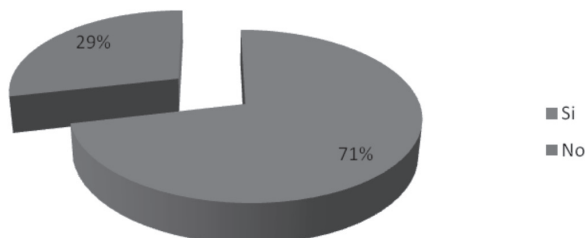
La persona no concibe el nuevo rol de jubilado como satisfactorio, al no poseer las herramientas necesarias para mantener el mismo estatus de vida que poseía al estar inserto en el campo laboral, lo que produce una serie de síntomas entre los que destacan la depresión, que se manifiesta a través de estados de melancolía, tristeza e infelicidad, lo que impacta negativamente en la salud física del involucrado.

La jubilación presenta una serie de síntomas entre los que destacan el insomnio, la angustia e incluso la depresión. Así, “Las condiciones del abandono del trabajo, la participación del interesado y el marco social del proceso son factores que condicionan el que la jubilación constituya una transición vital positiva o negativa” (Moragas, 2007: 18).

Gráfico 9 >>

Distribución Porcentual

¿Piensa usted que el hecho de planificar su jubilación contribuiría en la reducción de los efectos derivados de este proceso?

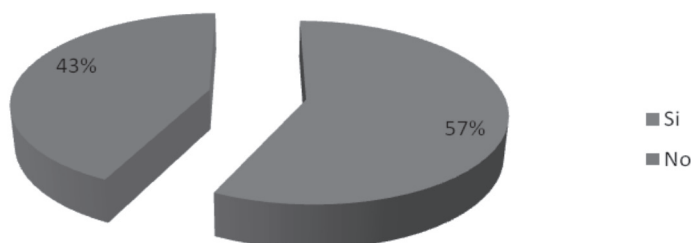


Con respecto a la planeación del proceso, se evidenció la percepción favorable de los individuos encuestados con respecto a esta pregunta, ya que el 71% considera que la planificación de la jubilación es un factor determinante en la reducción de los efectos negativos generados del proceso de la jubilación, en contra de un 29% que piensa lo contrario.

Gráfico 10 >>

Distribución porcentual

¿Cree usted que es necesario el apoyo institucional para planificar su jubilación?

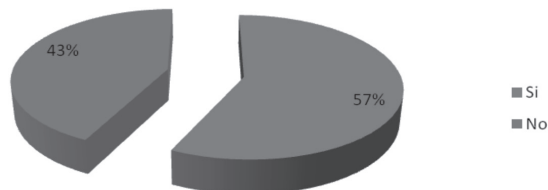


Al indagar acerca del apoyo institucional en la planificación de la jubilación, el 57% de los encuestados considera que es un aspecto importante en el cual la Universidad debe facilitar la transición de la actividad hacia la inactividad. Consideran a la institución responsable junto al trabajador en el desarrollo positivo de este proceso, en contra de un 43% que considera que no es necesario dicho apoyo.

Gráfico 11 >>

Distribución porcentual

Si existiera algún programa que brindará asesoría y preparación formal para después de la jubilación ¿cuál de estos preferiría usted?



Referente a la preferencia de algún programa que brindará asesoría y preparación formal para después de la jubilación, se evidencia que un 29% se inclina hacia el manejo del tiempo libre, un 25% prefiere asesoría psicológica, seguida de un 21% en emprendimiento de negocio. Por último, un 14 y un 11% consideraron la ayuda en materia financiera y salud, respectivamente.

Vale la pena acotar que aunque el 29% de los encuestados seleccionaron la asesoría en tiempo libre, es de vital importancia acometer y centrar al individuo en esta nueva etapa del cambio vital a través del afianzamiento de su salud mental, aspecto que impactará positivamente en el manejo del ocio y el tiempo libre.

Al respecto y de acuerdo a un estudio dirigido por Moragas, Cristófol, Sánchez, Rivas y Rodríguez (2007), el gobierno catalán promueve cursos de preparación para la jubilación estructurados en torno a seis ejes temáticos, entre los que se destaca el desarrollo personal como un derecho de la persona adulta, acentuando la importancia de la prevención en la salud psíquica del individuo, enseñando algunos recursos para la formación continua y el manejo del tiempo libre.

5. Diseño de programa de acompañamiento psicológico

El diseño de un programa de acompañamiento psicológico para el personal próximo a retiro en la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral, tiene como finalidad contribuir en la gestión del proceso de jubilación, a través del asesoramiento psicológico que les permita a los individuos involucrados manejar efectivamente los sentimientos, emociones y sensaciones derivados del cese laboral.

En cuanto a los objetivos específicos que se persigue con la implantación de este programa se encuentran: a) promover la jubilación como un proceso normal en el desarrollo integral del trabajador, b) ofrecer una visión positiva de la jubilación destacando las posibilidades de crecimiento que posee el individuo y c) facilitar el proceso de transición del trabajador activo a jubilado.

El programa está dirigido al personal académico, administrativo y obrero de la Universidad Simón Bolívar, Sede del Litoral, que se encuentren en condiciones de prejubilación; en edades comprendida entre cincuenta y sesenta y cinco años de edad.

Entre las competencias que se buscan generar en los participantes con la aplicación de este programa se encuentran: a) conocer las fases que atraviesan las personas en el proceso de adaptación posterior a la jubilación, b) comprender los conceptos de transición y crisis que atraviesan las personas en la etapa de jubilación, c) entender la importancia de las relaciones entre el trabajo y la salud física y psíquica, d) aceptar el nuevo rol de jubilado como un proceso natural de la vida del hombre, e) visualizar positivamente que el cambio de rol trae consigo nuevas oportunidades, f) Identificar y comprender los distintos sentimientos, emociones y sensaciones que presenta el nuevo rol de jubilado, g) Identificar las conductas preventivas que debe adoptar el jubilado que impacten positivamente en su salud física y psíquica.

Con respecto a la metodología del programa, se pretende que el desarrollo se efectuó a través de talleres informativos en los cuales la intervención activa de los participantes es de primordial impor-

tancia. Se requiere que el sujeto juegue un papel protagónico en la obtención de nuevas habilidades y destrezas que le permitan llevar positivamente el proceso de la jubilación. En cuanto a las dinámicas a utilizar, predominarán aquellas que aseguren la participación activa, tales como la representación de roles, las simulaciones, el psicodrama, entre otras, que al combinarse con los métodos tradicionales como las clases magistrales, los estudios de casos y las reflexiones profundas de los temas vistos en clases, permitan una vivencia previa del rol de jubilados. El programa está constituido por cinco módulos de veinte horas cada uno, para un total de cien horas académicas, las cuales están explicadas a continuación:

Módulo 1. El trabajo: el objetivo de este tema es exponer la importancia del trabajo como factor fundamental en el desarrollo integral del ser humano, ubicando al personal próximo a jubilarse en el contexto del final de la vida laboral. El contenido de este módulo incluye: a) El trabajo, b) Significado objetivo y subjetivo del trabajo, c) El trabajo como factor primordial de la vida, d) Relación entre el trabajo y la salud física y e) Relación entre el trabajo y la salud psíquica.

Módulo 2. La Jubilación: con este módulo se busca proporcionar los conocimientos teóricos prácticos inherentes al proceso de jubilación necesarios para enfrentar positivamente la transición entre el trabajo y el no trabajo. El contenido de este tema incluye: a) ¿Qué es la jubilación?, b) Importancia de la jubilación, c) Implicaciones de la jubilación, d) Efectos de la jubilación y e) Preparación para la jubilación.

Módulo 3. Salud Física: la finalidad de este tema es identificar los aspectos más relevantes en el cuidado y mantenimiento de la salud física del personal próximo a retiro y su impacto positivo en la calidad de vida del trabajador luego de la jubilación. El contenido de este módulo incluye: a) Vida saludable, b) Creación de hábitos saludables, c) Nutrición, d) Ejercicio físico y e) Prevención de enfermedades.

Módulo 4. Salud Psicológica: el objetivo general de este módulo es identificar los factores psicológicos presentes en los trabajadores prejubilados antes, durante y después del proceso de jubilación, así como la incidencia de estos en la percepción y adaptación positiva luego del retiro de la vida laboral. Para lograr esta meta, el contenido de este tema incluye: a) Tipos de personalidad. Reacciones, b) Intereses y motivaciones, c) Emociones y afectos, d) Autoestima y autoconcepto y e) Desarrollo personal y salud mental.

Módulo 5. Inteligencia Emocional: el propósito del módulo final es proporcionar los conocimientos teóricos prácticos inherentes al proceso de jubilación, necesarios para enfrentar positivamente la transición entre el trabajo y el retiro laboral; para lograr este objetivo los temas que se incluyen son: a) Identificar emociones, sentimientos y sensaciones, b) Manejo del estrés, c) Manejo de la ansiedad, d) Manejo del miedo, e) Manejo de la depresión y h) Inseguridad y aislamiento.

6. Conclusiones

Se determinó que son diversos los efectos que se manifiestan previamente al proceso de jubilación, presentándose una amplia gama de sentimientos, emociones y sensaciones que van desde los negativos como lo son la ansiedad, depresión y miedo, hasta los positivos como la tranquilidad, optimismo y seguridad. En este caso en particular se constató que la ansiedad predomina sobre los demás efectos.

Se demostró que la adaptabilidad a la jubilación está determinada por las actitudes y creencias personales que enmarcan la figura del retiro laboral. En este sentido, la planificación constituye uno de los elementos más importantes que deben ser tomados en cuenta por los trabajadores activos, ya que la jubilación es un proceso natural por el cual casi todas las personas insertas en el campo laboral deben pasar, por lo tanto es primordial planear con antelación la vida después del cese laboral.

Los programas de asesoramiento al personal activo próximo a retiro, constituyen una herramienta esencial de ayuda institucional al trabajador que se encuentre en la etapa previa a la jubilación. Estos programas pueden estar dirigidos hacia diversas áreas, como asesoría de tiempo libre, salud, en manejo financiero entre otros. Asimismo, pueden ser combinados o únicos, lo importante es que estén fundamentados en las necesidades reales de los prejubilados. No obstante, las instituciones deben ser responsables socialmente con sus trabajadores, asegurando el bienestar de sus trabajadores dentro y fuera del lugar de trabajo, cerciorando así la calidad del trabajo y la salud física y mental de las personas.

7. Bibliografía

- Bohlander, G. (2008). *Administración de Recursos Humanos* (14ª edición), México: Cengage Learning Editores.
- Bermejo, L. (2006). Promoción del envejecimiento activo. *Programas de preparación a la jubilación*, 65-88, disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2756877>
- Centro de Documentación y Archivo (CENDA). (2004). *Reglamento de Jubilaciones y Pensiones para el Personal Académico, Administrativo y Técnico de la Universidad Simón Bolívar*. Universidad Simón Bolívar.
- Guevara, M. (2010). La jubilación en Venezuela: un enfoque teórico. *Revista Anales de la Universidad Metropolitana*, 10 (1), 209- 225.
- Hernández, G. (2009). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Cuadernos de Relaciones laborales*, 27 (2), 63-81. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/rla/11318635/articulos/CR-LA0909220063A.PDF>
- Hurtado, J. (2008). El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación (Sexta edición), Caracas: Ediciones Quirón.
- Limón, M. (1993). La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista Complutense de Educación*, 4 (1), 53-67. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/edu/11302496/articulos/RCED9393120053A.PDF>

- Moragas, R.; Cristófol, R.; Sánchez, C.; Rivas, P. y Rodríguez, N. (2007). *Prevención de la dependencia. Preparación para la jubilación*. Barcelona: Editorial de la Universidad de Barcelona, GIE Grupo Investigación Envejecimiento. Disponible en: <http://www.imersomayores.csic.es/documentacion/biblioteca/registro.htm?id=52376>
- Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos Humanos* (5ª, ed), México: Editorial Mc Graw Hill.