

112



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ACTITUD HACIA LA JUBILACION EN PERSONAS JUBILADAS Y PREJUBILADAS DE PETROLEOS MEXICANOS

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
PRESENTAN:
MARTINEZ MARTINEZ BLANCA ESTELA
PACHECO CAMARA MARIA LUISA DEL CARMEN

DIRECTOR DE TESIS: MTRO. LUCIO CARDENAS RODRIGUEZ

MEXICO, D. F.

2000



2000



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*La VIDA te devuelve todo lo que dices o haces. Nuestra vida es simplemente un reflejo de nuestras acciones. Si deseas más amor en el mundo, crea más amor a tu alrededor. Si deseas felicidad, da felicidad a los que te rodean. Si quieres una sonrisa en el alma, da una sonrisa al alma de los que conoces.*

*Esta relación se aplica a todos los aspectos de la vida. La vida te dará de regreso, exactamente aquello que tú le haz dado.*

*Tu vida no es una coincidencia, es un reflejo de ti.*

*Algunen dijo, si no te gusta lo que recibes de vuelta, revisa muy bien lo que estás dando.*

ANÓNIMO

AMBAS AUTORAS AGRADECEN:

A DIOS

Por estar siempre con nosotras y  
haber permitido que nuestros caminos  
se encontraran.

A LA LIC. MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ NÚÑEZ  
Y AL LIC. AGUSTÍN SIERRA

Ya que sin su valiosa colaboración esta tesis  
no hubiera sido posible.

AL MTRO. LUCIO CÁRDENAS RODRÍGUEZ

Por haber sido nuestro guía  
a lo largo de esta tesis y  
confiar siempre en nosotras.

A LOS MIEMBROS DEL JURADO  
DR. RODOLFO GUTIÉRREZ MARTÍNEZ  
LIC. SOTERO MORENO CAMACHO  
MTRO. JESÚS FELIPE URIBE PRADO  
LIC. ISAURA LÓPEZ SEGURA  
Por su paciencia, dedicación y  
sus acertadas contribuciones.

AL LIC. ALFREDO GUDIÑO GARFIAS

Quien, a pesar de que no formó  
parte del jurado, su ejemplo nos  
sirvió de mucho.

AL LIC. JAVIER ALATORRE RICO

Por su apoyo en estadística  
y aguantarnos tanto.

A LA LIC. PATRICIA CASTAÑEDA ABARCA  
Y SU HERMOSA FAMILIA

Por creer en nosotras y por su apoyo incondicional.

A TODO EL PERSONAL DE PEMEX,  
JUBILADO Y PREJUBILADO,  
Quienes nos enseñaron el valor y  
el deseo de seguir siempre adelante.

BLANCA MARTÍNEZ agradece:

A MIS PADRES  
MA. ESTELA Y FERNANDO  
Por darme fuerzas, creer en mí,  
por su amor, constancia,  
y por enseñarme el camino  
y a ser perseverante.

A MIS HERMANOS  
JOHNNY Y FER  
Por su cariño y comprensión.

A MIS AMIGOS  
Por sus críticas constructivas que  
me han hecho crecer como persona  
y por brindarme su confianza.

A MARY  
Por toda su confianza, paciencia, apoyo  
y sobretodo su amistad y por ayudarme  
en los momentos más difíciles.

MARÍA LUISA PACHECO agradece:

A MIS PADRES  
MA. DEL CARMEN Y SERGIO  
Por estar conmigo en todo momento,  
por su cariño, ayudarme a ser quien soy  
y, además, ser mis amigos.

A MIS HERMANOS  
SERGIO Y CHRISTIAN  
Por ser una parte importante  
de mi vida.

A MARTHA Y YOLANDA  
Por enseñarme la  
verdadera amistad, ser parte  
de mi familia y por  
estar siempre a mi lado.

A ALMA  
Por darme ánimos en los  
peores momento y  
acompañarme en los  
mejores.

A BLANCA  
Por ser una gran amiga,  
confiar en mí y haberme  
soportado durante los meses que  
duró la realización de esta tesis.

A TODOS Y CADA UNO DE MIS AMIGOS que han o siguen  
siendo parte de mi vida y que me han enseñado que siempre  
hay un mañana y una meta a la que es posible llegar  
si uno se esmera

## RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar y comparar si existen o no, diferencias entre las actitudes hacia la jubilación, que tienen las personas prejubiladas y jubiladas de Petróleos Mexicanos. Para lo cual se requirió de una muestra de 218 personas, de entre ellas 109 prejubiladas y 109 jubiladas, todos de PEMEX. Un cuestionario que mide actitudes hacia la jubilación, el cual consta de 29 afirmaciones con cinco opciones de respuesta cada uno. Dicho cuestionario se aplicó tanto a personas prejubiladas como a jubiladas. Además, anotaron los siguientes datos: edad, sexo, estado civil, último puesto desempeñado, número de hijos, último grado de estudios, último puesto desempeñado o puesto actual, antigüedad en la empresa o antigüedad al jubilarse. Como dato adicional, se solicitó a las personas jubiladas anotar el tiempo que tenían de haberse jubilado. Se utilizó un diseño no experimental transversal correlacional. Los datos fueron recolectados en un solo momento, con el fin de describir y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Se empleó la Estadística Descriptiva para las variables edad, sexo, estado civil, etc. También se emplearon Análisis de Varianza y Análisis de Covarianza para observar la relación de las variables sobre la actitud hacia la jubilación. Asimismo, se utilizó la Chi Cuadrada para analizar los comentarios hechos por los participantes. Observándose que en ninguno de los análisis empleados, existe diferencia significativa entre ambos grupos hacia la jubilación, de Petróleos Mexicanos.

## INDICE

Introducción	1
Capítulo I La edad adulta	4
◦ Definición	
◦ Ciclo vital	
◦ El trabajo y la edad adulta	
Capítulo II La Vejez	11
• Definición	
• Teorías	
• Perspectivas Interaccionistas	
• El trabajo y la tercera edad	
Capítulo III La jubilación	25
• Definición	
• Fases de la jubilación	
• Tipos de jubilación	
• Aspectos: Legal	
Económico	
Psicológico	
Físico	
Capítulo IV Actitud hacia la jubilación	45
◦ Definición	
◦ Preparación para la jubilación	
◦ Expectativas de la jubilación	
◦ Definición de actitud	
◦ Características de las actitudes	
◦ Función de las actitudes	
◦ Formación, mantenimiento y transmisión de las actitudes	
Metodología	57
Resultados	64
Discusión y Conclusiones	75
Limitaciones y Sugerencias	78
Bibliografía	80
Anexos	92

## ACTITUD HACIA LA JUBILACIÓN EN PERSONAS JUBILADAS Y PREJUBILADAS DE PETRÓLEOS MEXICANOS

Al principio de la industrialización la jubilación fue concebida como una recompensa al mérito de haber trabajado muchos años, ésta se creó para la clase trabajadora industrial, para la cual la fuerza y la agilidad física son fundamentales puesto que la sociedad industrial está basada en el rendimiento, en la fuerza de trabajo del individuo y no en el individuo en sí mismo, pero hoy en día la jubilación se convierte en un duelo por la pérdida del engranaje de la vida laboral

El Retiro o Jubilación es un fenómeno que ha crecido recientemente en importancia en las sociedades industriales, es un patrón social que toca la vida de la mayoría de las personas. Atchley (1976), señala que la jubilación puede ser considerada como: 1) un evento, el cual desde el punto de vista de la separación pública, se hace patente, generalmente, a través de algún tipo de ceremonia; 2) como un rol social que indica considerar los derechos, deberes y relaciones que están asociadas con la posición de persona retirada o jubilada y 3) como una fase de vida la cual, es una condición en la que de manera forzosa o voluntaria el individuo deja de efectuar sus funciones en una institución y donde sus ingresos derivan por lo menos parcialmente de una pensión de retiro, esto es, un beneficio obtenido a través de los años de servicio.

De esta forma, la jubilación, en sentido estricto, se refiere principalmente a la fase final del ciclo ocupacional y haciendo alusión al período que sigue a la vida laboral, en la cual las responsabilidades ya no están presentes. El individuo se acuesta una noche siendo un trabajador y se levanta a la mañana siguiente siendo un jubilado: ya no tiene que ir a trabajar nunca más; tiene todo el tiempo libre por delante. (Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990)

En la actualidad, con la organización social de los métodos de producción y de consumo, el individuo es empleado en función de ciertas características o aptitudes, se le utiliza, y cuando ya ha alcanzado una edad determinada, debe dejar el sitio a otros, que van a seguir su mismo ciclo.

Investigaciones realizadas sobre la actitud de la población a distintas edades sobre la jubilación y la edad más adecuada han dado como resultado que las personas que todavía están lejos de jubilarse tienen una actitud más positiva, deseando con más intensidad dar término a la actividad profesional, pero, cuando la jubilación está próxima a producirse, se desea demorar y se teme que llegue ese momento. Al cabo de unos años, la actitud hacia esta etapa vuelve a ser positiva. (Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990)

Se han encontrado diferentes motivos para explicar este hecho. Por una parte, el individuo desea mantener su estatus profesional. Muchas personas, en el momento de la jubilación, lejos de estar acabadas se encuentran en pleno apogeo de su madurez profesional. Es lógico, por lo tanto, que muestren una menor tendencia a renunciar a la posición que acaban de conseguir. Por otra parte, inciden también motivos económicos y de interés del sujeto por su actividad laboral en el rechazo de su separación del ejercicio profesional. La relación entre el individuo y su trabajo pasa por múltiples sucesos. Hay temporadas en las que predominan la aversión y el rechazo, y otras en las que rigen la ilusión y la satisfacción. Según el momento en que coincida la jubilación, ciertas personas lo desean como un elemento liberador, y otras como la interrupción de un momento gozoso en su vida.

Para valorar la edad de jubilación se debe tener en cuenta también un factor muy importante, que hace comprensible que no se pueda establecer una fecha ideal o idónea. Este elemento es el tipo de actividad laboral. Por una parte, cuanto mayor es el desgaste físico, tanto más positiva es la actitud respecto a una jubilación anticipada. Por otra parte, la satisfacción de la situación profesional que es un valor subjetivo del individuo que la practica, se traduce en valores importantes, tales como la función social, la posibilidad de lograr contactos sociales, de mejorarse a sí mismo y lograr nuevas experiencias, la ampliación de horizontes, etc. La persona que está satisfecha con su trabajo se enfrenta a la jubilación con una actitud de signo negativo. Más favorable resulta la actitud de quien trabaja sólo por los beneficios económicos. (Fuentes, 1989)

Sin embargo, las actitudes hacia la jubilación varían de unas personas a otras. Existen varias interpretaciones, obviamente no todas coinciden y cada cual da sus puntos de vista; hay quienes encuentran a la jubilación como la satisfacción hacia una nueva

situación, mientras que otros no. Por ejemplo, dependiendo de la ocupación, la jubilación puede considerarse como lo más o lo menos deseable.

Por otra parte, la institucionalización de la jubilación y su extensión en las sociedades industrializadas, han contribuido a definir el umbral de la vejez. La situación y el estatus del anciano nacen de la ideología que se tenga, conjugándose lo psicológico y lo sociológico. Por lo que la vejez, en la realidad concreta de un individuo, es en buena medida una serie de respuestas a las expectativas del medio, las cuales configuran el estereotipo (anciano).

Si bien tiene una carga peyorativa, la jubilación supone un logro social de primer orden. Resulta lógico pensar que un ser humano se deteriora física y psíquicamente a lo largo de su vida, y que llega un punto en el que resulta penoso permanecer en un puesto de trabajo. Por lo tanto es justo que la sociedad le exima de la obligatoriedad del trabajo y le conceda un salario sin contraprestación inmediata; el obrero ya pagó su jubilación anticipadamente a través de sus cuotas al Estado.

De esta forma la jubilación refuerza el aislamiento y, no es tanto que la senilidad margine al individuo, sino que la sociedad, al marginarlo, origina esa senilidad.

## CAPÍTULO I LA EDAD ADULTA

La adultez es un estado y un nivel de desarrollo hacia el cual el individuo se esfuerza por llegar. El estado de adulto le confiere al individuo un grado de independencia que nunca antes había conocido, acompañada de derechos, privilegios y responsabilidades. Convertirse en adulto es importante porque marca la entrada del individuo como miembro activo de la sociedad. (Perkins, 1975)

La adultez es la más amplia de las etapas del desarrollo humano, está caracterizada por dinanismos de periodos de crisis y periodos de asentamiento; son una prueba de la capacidad humana para establecer un estilo de vida independiente, así como para ir decidiendo entre las diferentes alternativas que se presentan en esta fase, que es la más prolongada de la vida humana. (González, 1994)

David Levinson (1978, en González, 1994), propone un modelo del desarrollo adulto en el que alternan periodos de relativa estabilidad en los cuales se forman y se establecen patrones de vida, junto con periodos de crisis en que dichos patrones son modificados.

### *17-22 años. Transición del adulto joven*

Se desarrolla una identidad adulta inicial y se traza un “sueño” del adulto que uno quiere llegar a ser.

### *22-28 años. Entrada al mundo adulto*

Una vez formado el “sueño” en la etapa anterior, se moviliza el individuo al mundo adulto a través de tomar decisiones que formarán una estructura provisional para la vida adulta. Se desarrollará un fuerte sentido de identidad en tanto que las decisiones apoyen el “sueño” del proyecto de uno mismo.

### *28-33 años. Transición de la “etapa de los treinta”*

El reto de esta etapa será modificar la estructura de vida de la etapa anterior. Se revisarán las elecciones iniciales y se tratará de incluir aquello que se considera importante y que quedó fuera. Ésta es una etapa que puede acarrear una sensación de

frustración y una crisis provocada por la profunda ansiedad de cuestionarse el sentido de la propia vida.

#### *33-40 años: Asentamiento*

Se inicia una nueva estructura de vida que generalmente inicia a los 33 años; se establecen las metas del "propio proyecto". Puede aparecer una sensación de desaliento y una percepción de no poder cambiar el estilo de vida, cuando éste es insatisfactorio. Hay una necesidad de renovada vitalidad y rejuvenecimiento al final de esta etapa; a lo anterior es a lo que se le ha llamado "la crisis de la edad mediana".

#### *40-45 años: Transición de la "etapa mediana"*

Las personas se preguntan a sí mismas qué han hecho de sus vidas hasta este momento. Se encuentran con la última oportunidad de modificar la estructura de vida y de incorporar necesidades que no han sido satisfechas (Worchel y Goethals, 1985, Rice, 1986; en González, 1994)

#### *45-50 años Entrada a la "adulthood mediana"*

En algunas ocasiones puede haber cambios radicales, una revalorización de la propia satisfacción y de nuevas elecciones de vida. Las nuevas decisiones pueden consolidar las anteriores.

En general no se aborda esta etapa de la adultez como una etapa del desarrollo, sino como un periodo de declinación, sin embargo no todo es así. El crecimiento, la maduración y el desarrollo continúan con sus retos, como pueden ser, la salud, la soledad, las relaciones afectivas, los nuevos roles familiares y el uso del tiempo libre (Worchel y Goethals, 1985; Rice, 1986; Masters, Johnson y Kolodny, 1987; en González, 1994)

#### *Después de los 50 años "Adulthood mediana y tardía"*

Probablemente el aspecto más significativo de la adultez, para el individuo, es sentirse y percibirse a sí mismo como un adulto y para incorporar esta percepción a su autoimagen debe ser tratado como tal

## CICLO VITAL

Aunque legalmente se reconozca la edad cronológica como un signo de madurez responsable, esto no es garantía del crecimiento emocional de la persona. El individuo maduro es capaz de asumir responsabilidades personales cuando es necesario y también aceptar las decisiones de otras personas con autoridad competente respecto al bienestar general; persigue en forma independiente sus propios objetivos, reconoce sus limitaciones y está dispuesto a buscar consejo de otros cuando se necesita; es capaz de mantener y disfrutar sus relaciones personales con otros, y con tolerancia comprensiva acepta en cierto grado los déficit de los demás. Funciona bien en el hogar y en el trabajo ya que desarrolla relaciones satisfactorias con otros y se encuentra en general libre de síntomas de enfermedad (Kolb, 1992)

La tabla A enlista los estados del ciclo vital, presentados por Perkins (1975), de la clase media americana, incluyendo las etapas de niñez y adolescencia, además de la adultez. También se presentan las edades aproximadas, las personas significativas y los dilemas que se presentan, de acuerdo con Erikson, para cada etapa.

TABLA A. ESTADOS DEL CICLO VITAL

Estadio del Ciclo Vital	Edad Aproximada	Personas significativas	Dilema de Temas de Valor, Ocho estadios del Hombre, de Erikson
1. Infancia	Nacimiento-2 ½ años	Madre, padre.	Confianza vs. Desconfianza
2. Niñez temprana	2 ½ - 6 años	Madre, padre, hermanos, compañeros.	Autonomía vs. Duda
3. Niñez media	6 - 9 años	Padres, maestro, pares del mismo sexo.	Iniciativa vs. Culpa
4. Niñez tardía	9 - 12 años	Padres, pares del mismo sexo, maestro.	Industria vs. Inferioridad
5. Adolescencia temprana	12 - 15 años	Padres, pares del mismo sexo, pares del sexo opuesto, maestros.	Identidad vs. Difusión del rol.
6. Adolescencia tardía	15 - 18 años		↓
7. Adulthood temprana	18 - 30 años	Pares del mismo sexo y del sexo opuesto, padres, maestros.	Intimidad vs. Aislamiento
8. Adulthood media	30 - 45 años	Uno mismo, esposo (a), niños, empleado, amigos.	Productividad vs. Estancamiento
9. Madurez	45 años - jubilación	Esposo (a), niños, superiores, colegas, amigos, padres.	↓
10. Vejez	Jubilación - Muerte	Esposo (a), niños, colegas, amigos.  Familiares restantes, amigos, vecinos	Integridad del ego vs. Disgusto

• Fuente: Perkins, Hugh V. (1975) *Human Development*.

A continuación se establecen las características relevantes de las fases de la adultez, de acuerdo a Perkins (1975)

### *ADULTEZ TEMPRANA*

Para muchas personas, la dirección que tomarán sus vidas se establece en esta etapa, el período de los 18 a los 30 años los adultos jóvenes son individualistas en su elección de vocación, en su estilo de vida y en las formas en que llegan a sus metas. Su egocentrismo se refleja en su tendencia a ser introspectivos y en su ansiedad sobre "como lo harán", en el trabajo, como hombre o mujer, esposa (o), padre y vecino. Los adultos jóvenes son solitarios porque para la mayoría es la primera vez que realmente están en lo suyo. El tener un trabajo o ir a la escuela con frecuencia lo llevan a separarse de la familia y de sus semejantes, los cuales le han provisto del apoyo que necesita en su crecimiento. (Perkins, 1975)

Al progresar a través de la niñez y la adolescencia, el individuo obtiene nuevos privilegios y asume nuevas responsabilidades con la consecuente madurez-

### *ADULTEZ MEDIA*

El adulto medio, abarcando el periodo entre los 30 y los 45 años, es cuando las capacidades intelectuales y de productividad están en la cumbre. La mayoría de las personas logran una posición de prestigio, poder o influencia en la propia compañía, organización o profesión durante esta etapa. (Perkins, 1975)

### *MADUREZ*

Los adultos maduros usualmente están en la cumbre de sus capacidades productivas. Su vigor físico escasamente bajo es más que compensado por habilidades manuales e intelectuales, las cuales han sido afiladas por más de 20 años. También es un periodo en el cual sus servicios y habilidades son reconocidos. Es cuando sus opiniones son escuchadas por otros adultos y su nivel social es estable.

Los años maduros pueden distinguirse de los precedentes por los cambios físicos que ocurren durante este periodo. El envejecimiento de los tejidos corporales que ha ido sucediendo desde temprana edad, se refleja en la lentitud del cuerpo. La disminución de la fuerza física y de las habilidades neuromusculares ya comienzan a notarse.

Además es un periodo en que los padres ven a sus hijos crecer hacia la adultez, dejar el hogar y tomar sus lugares como miembros activos de la sociedad. La tarea a desarrollar para el adulto maduro en relación con sus hijos, es la de construir una nueva relación con el niño al que reconoce su independencia, como individuo único y maduro.

### *VEJEZ*

Los años de jubilado no son un periodo de inactividad pero sí un tiempo en que las actividades familiares son reemplazadas por nuevas experiencias y nuevos pasatiempos. El aprendizaje continúa jugando un papel vital en el ajuste del jubilado hacia nuevas experiencias y un estatus que ha cambiado, justo como lo hizo en los periodos precedentes. En la jubilación se encuentra que el aprender nuevos patrones de conducta son requeridos frecuentemente para ajustarse a un ingreso que ha disminuido, mudándose a una casa más pequeña, conociendo nuevos amigos y adquiriendo nuevas habilidades y pasatiempos. (Perkins, 1975)

## **EL TRABAJO Y LA EDAD ADULTA**

Una vez finalizado su periodo de formación durante la infancia y la adolescencia, el trabajo desempeña un papel muy importante en la vida de una persona. Convirtiéndose así, el trabajo y la ocupación en los elementos más importantes de la vida de una persona durante su juventud y su edad adulta. Pero tanto la entrada como la salida del mundo laboral merecen una planificación y una preparación cuidadosas. La satisfacción de las personas depende del éxito en la adaptación, tanto a la actividad de la ocupación, como a la inactividad después de jubilarse. Durante la edad adulta intermedia las personas se encuentran, o en la cumbre de su ciclo ocupacional, o en el comienzo de una nueva vocación. En primer lugar, las personas pueden encontrarse en la cumbre de una carrera escogida durante la edad adulta temprana, ejerciendo más influencia, ganando más dinero y mereciendo más respeto que en cualquier otro periodo de la vida. En

segundo lugar, pueden encontrarse al comienzo de una nueva vocación estimulada por la reevaluación de sí mismos que tiene lugar hacia la mitad de la vida. Frecuentemente, algunas mujeres ingresan o reingresan en el mundo laboral después de haber terminado la crianza de sus hijos. (Vega y Bueno, 1996)

La mayoría de los estudios indica que la satisfacción con el propio trabajo aumenta con la edad. Entre las variables que diferencian a los trabajadores jóvenes de los mayores se encuentran la motivación intrínseca, la identificación con el trabajo, la responsabilidad y la habilidad para establecer relaciones interpersonales. Sin embargo, algunas de estas variables dependen del tipo específico de trabajo (Phillips, Barret y Rush, 1978; en Vega y Bueno, 1996) En un estudio sociológico realizado en España (CIS, 1988; en Vega y Bueno, 1996), los jóvenes, al contrario que las personas mayores, desean que llegue el fin de semana y odian tener que incorporarse al trabajo los lunes.

Otros autores informan sobre los diferentes promedios de edad en determinados grupos profesionales. Wolfbein (1963; en Lehr, 1980), comprobó, por ejemplo, que entre los individuos de 40 a 50 años predominan las profesiones manuales, mientras que entre los de 60 a 70 años abundan las de administrativos. Explicó esto, porque los sujetos que ejercen profesiones manuales se retiran por lo general más pronto de la vida laboral, mientras que los administrativos pueden y desean permanecer activos durante más largo tiempo.

## CAPITULO II LA VEJEZ

Es la ley de la vida: nacer, crecer, envejecer y morir; de no ocurrir un accidente o sufrir una enfermedad mortal, todos llegaremos a viejos. Sin embargo, parece como si en la vida diaria no se pensara así; se considera a la vejez como algo ajeno, como un género aparte y no como posibilidad personal real. En todo caso, no se piensa en la senilidad como algo natural, como la niñez o la juventud, sino que se le considera como una enfermedad. (Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990)

Envejecer con dignidad es un arte que requiere de una armonía espiritual y madurez emocional. La vejez es una etapa de la vida, ni mejor ni peor que las demás, pero que, sin discusión, tiene sus características y una de ellas es el deterioro

Actualmente el mayor problema para el anciano no es el de añadir años a la vida, sino el de dar vida a sus últimos años. Conforme se avanza hacia un nivel más elevado de vida, gracias a los progresos médicos y socioeconómicos, aumenta la proporción de las personas de edad avanzada.

Todo aumento de edad exige adaptarse a una nueva situación en la vida y como tal supone problemas; demanda cierto ajuste y reorientación; pide abandonar modos anteriores de comportamiento, obligaciones y derechos, y, asimismo, asumir nuevos deberes, nuevas tareas, nuevos derechos. A menudo, tal reajuste se vivencia como una situación de sobrecarga (Lehr, 1980)

En el estudio del ciclo vital del desarrollo humano se han identificado diferentes etapas por las que atraviesa el individuo. Una de estas es la llamada senectud, también denominada vejez. Sin embargo, el ser llamado viejo es algo que a la mayoría de las personas de edad avanzada no les agrada, es por eso que se les designa como personas de la tercera edad. (Arena y Olea, 1996) Para Fericgla (1992), el término viejo se ha convertido en una forma de clasificación genérica y en un estigma con claros referentes cargados de sentido peyorativo y que los mismos individuos jubilados rechazan. En nuestra sociedad, y desde un punto de vista antropológico, el concepto de vejez, al margen de la relación directa de cada individuo, está intrínsecamente determinado por el

---

proceso de producción, por el consumo, y también por los ritmos vitales impuestos por la industrialización.

Se ha definido a la vejez como “un proceso progresivo desfavorable ordinariamente ligado al paso del tiempo, y que se vuelve perceptible después de la madurez y concluye invariablemente con la muerte” (Lansing, en Beauvoir, 1985)

En nuestra sociedad las edades de 65 ó 70 años marcan el comienzo de la vejez porque coinciden frecuentemente con el momento de la jubilación. En parte el ingreso en la vejez se halla establecido por decreto. De forma general, las estadísticas sobre los ancianos fijan su comienzo, arbitrariamente, en los 65 años. (Mishara, 1986) Todo ser humano tiene que cumplir una función al estar inserto en un grupo social determinado, sin embargo, llega a una etapa de su vida donde su desempeño ya no es valorado con el mismo reconocimiento.

En nuestra sociedad, la persona de edad es designada como tal por las costumbres, por las conductas y por el vocabulario mismo. El concepto de envejecimiento es válido entonces desde el nacimiento hasta la muerte y está entendido sólo cronológicamente, como transcurso del tiempo, es decir, significa una evolución progresiva, irreversible, cuyos rasgos esenciales son el modelado de la forma y su destrucción. La ley de la vida es cambiar; lo que caracteriza el envejecimiento es cierto tipo de cambio irreversible y desfavorable: el deterioro. La apariencia del individuo se transforma y permite asignarle una edad con un margen de error de pocos años. (Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990)

Por otra parte, al hablar de senil nos estamos refiriendo a un estado marcado por el proceso de deterioro biológico del ser humano, que se aplica a los individuos que, por causas propias de la edad, sufren determinados problemas y limitaciones físicas y/o mentales que en mayor o menor medida les hacen depender de los demás para las actividades básicas. En determinados casos puede coincidir en un mismo individuo la entrada en la categoría social de los jubilados y la aparición de los primeros síntomas de senilidad, pero habitualmente no sucede así. Se trata de dos conceptos distintos y mientras la senilidad es el resultado de un proceso de deterioro físico-mental que no tiene un momento preciso de aparición y establece diferencias entre individuos, la

jubilación constituye una normativa cultural que homogeneiza a las personas a partir de una edad cronobiológica fijada arbitrariamente. (Fericgla, 1992)

Una de las dimensiones que afectan más decisivamente a la forma en que envejecemos y vivimos esta fase, cada vez más prolongada, es probablemente la construcción social de la noción de vejez. Para abarcar en un solo concepto buena parte de los elementos subjetivos, a la vez que los sociales y los culturales que forman parte de la idea de vejez, podemos servirnos de la noción de representación social, según la cual viene a significar el conjunto de creencias, sentimientos y actitudes respecto de la vejez como estado y del envejecimiento como proceso. Es así, como a ese conjunto de ideas, imágenes, sentimientos y expectativas vamos a llamarlo, la representación social de la vejez.

La vejez es, entonces, una categoría social cuyas propiedades y problemas se construyen a partir de un conjunto de expectativas que son compartidas por grupos sociales específicos. La definición social del envejecimiento depende de la generación a la que pertenece el individuo y del momento histórico que le ha tocado vivir. Los acontecimientos toman su significado en referencia a la ubicación de la persona en una estructura social más amplia. De esa forma la representación social ya no solo define lo que es la vejez, sino que establece qué es ser viejo y cómo se debe serlo. (Vega, 1996)

Ahora bien, no sólo son los otros grupos, los de no-viejos, los que comparten esa representación sino que, siendo el envejecimiento una condición universal, el propio sujeto que envejece la hace suya y de ese modo se convierte en el elemento por lo que se autodefine a sí mismo. La vejez es, en definitiva, una realidad socialmente construida. Thomae (1969) expresa con frase definitoria: "la vejez es primeramente de carácter social, sólo secundariamente es modificación funcional u orgánica".

Es necesario que la sociedad considere al proceso de envejecimiento como un paso natural de todos sus miembros, para que muchas de las circunstancias que se plantean tengan un cambio favorable que se oriente a exigir de los programas sociales una nueva fórmula para afrontar el envejecimiento.

Los resultados obtenidos en la mayor parte de las investigaciones relativas a personas de edad avanzada, aparecen deformados por el hecho de que estas personas no representan

un material típico, sino un material seleccionado que, generalmente, vive dentro de límites estrechos de confrontación ya que se encuentran en hospitales, casas de salud o asilos para ancianos, los que, anteriormente, eran semejantes a casas de amparo para personas de recursos limitados. En tanto, las investigaciones que comprenden a individuos de edad avanzada, sanos, no recluidos y productivos han puesto en entredicho muchas de las cosas que se atribuían míticamente a la vejez

A medida que las denominaciones de viejo, anciano o mayor se han ido desgastando, se procura sustituirlas por otras como de edad avanzada, de la tercera edad u otros circunloquios más o menos originales que no llevan asociada la carga negativa de las anteriores; son en realidad eufemismos inducidos por la necesidad de sustituir denominaciones que han pasado a ser peyorativas, que se han ido convirtiendo en socialmente hirientes, por otras nuevas, que a su vez, por asociación con el referente socialmente estigmatizado, acabará por desgastarse.

Durkheim (1976) considera a la representación colectiva, de la que posteriormente se derivó la noción de representación social como decantación ideológica de las prácticas sociales y éstas a su vez como reflejo de la estructura, de la morfología de una sociedad. Podemos convenir, por tanto, en que las representaciones sociales son el consenso normativo que regula las expectativas, las actitudes y la conducta de los demás grupos hacia el grupo de “viejos” como categoría social, y de los viejos hacia sí mismos como grupo y como individuos. Las representaciones sociales no son, por consiguiente, estáticas, sino que van mudando a medida que cambian las condiciones de la sociedad que las produce; es más, ellas mismas son, en parte, responsables de la modificación de las condiciones de cambio de dicha sociedad. Es así, como a partir de esto, se originan una serie de teorías de carácter psicológico, sociológico o psicosocial, que tratan de extraer la imagen que dan del viejo o, digámoslo así, la representación que las ciencias ofrecen de la vejez y del proceso del envejecer.

Además existen unos cuantos elementos recurrentes, que combinados entre sí según diferentes grados de intensidad y en determinadas proporciones, son componentes esenciales de las teorías. Por lo que respecta al individuo, esos elementos o dimensiones recurrentes son fundamentalmente su estado físico, el psíquico, anímico, el status socioeconómico y las relaciones interpersonales; mientras que para la sociedad son los

contextos cultural, social y económico, histórico e ideológico. Todos estos elementos se conjugan para proporcionar una imagen de vejez, la cual se ve reflejada en las diferentes teorías, de las que a continuación hablaremos.

## TEORÍA DE LA DESVINCULACIÓN

Propuesta a principios de los años sesenta por Cumming y Henry (1961) Esta teoría afirma que, una vez traspuesta una determinada edad, es normal que las personas vayan reduciendo los roles más activos, buscan otros de menor actividad, reduzcan la intensidad y frecuencia de las interacciones sociales, y se vayan centrando cada vez más en su propia vida interior.

Desde una perspectiva social sería muy fértil la idea de que la jubilación, voluntaria o forzosa, de la persona vieja, su relativo alejamiento del tráfico mercantil, o su relativo desinterés por los proyectos personales a largo plazo o, dicho en términos más técnicos, su desvinculación, hace que tenga mucho más tiempo para pensar, sobre su pasado y el futuro, sobre la vida y hasta sobre la muerte. Un estado de centración del individuo, de ensimismamiento, muy similar a lo que en psicología se denomina de conciencia objetiva de sí (Duval y Wicklund, 1972; Wicklund, 1975); a saber, un estado en el que, por definición, el objeto de nuestro pensamiento somos nosotros mismos. En tal estado, es típica la acentuación del sentimiento de la propia responsabilidad personal, especialmente agudo cuando se trata de enjuiciar iniciativas fracasadas, acciones malogradas o resultados negativos para uno mismo o para otros; en definitiva, se trata de un estado poco favorable para la propia imagen y autoestima, lo cual es de especial gravedad cuando se trata de hacer un balance retrospectivo del propio curriculum vitae, una especie de juicio final anticipado.

Sin duda esto da pie para la explicación de que existen ciertas reacciones de aquellas personas que, llegadas a cierta edad, y privadas de su ocupación, de sus roles más absorbentes, rápidamente manifiestan un considerable deterioro de su propia autoestima, con las consecuencias, incluso somáticas, que ello acarrea.

Esta teoría afirma que las personas van haciéndose cargo del declive de sus actividades a medida que envejecen, y en ese mismo grado se van desvinculando y distanciando. La

desvinculación empieza con una demanda de reducción de actividades que tengan que ver con la competitividad y con la productividad, y tiene un claro sentido adaptativo realista que, por los demás, es aceptado y practicado a su vez también por parte de la sociedad, que va acomodando sus demandas, expectativas y encargos al progresivo deterioro que produce el envejecimiento

La desvinculación que se produce con la jubilación es tal porque la sociedad ha fracasado en la creación de roles socialmente útiles y valorados, que podrían llenar buena parte de los muchos años que en promedio le quedan aún al ciudadano cuando se jubila a sus sesenta y cinco años en países de economía avanzada.

## LA TEORÍA DE LOS ROLES

A lo largo de nuestra vida, desempeñamos un gran número de roles, que nos definen tanto socialmente hacia fuera como personalmente para nosotros mismos. Nuestro autoconcepto, nuestra autoestima, dependen del tipo de roles que desempeñamos y el grado con que correspondemos a las expectativas ajenas a éstos; es decir, el modo en que cumplimos con ellos. Los roles se irían desempeñando de acuerdo con una secuencia cronológicamente pautada: diferentes tipos de roles ocupan diferentes tramos en la vida de las personas. Es más, con la edad van cambiando no solamente los roles que se nos asignan, sino también la forma en que se espera que los desempeñemos y cumplamos.

El grado de adaptación de un individuo al proceso de envejecer depende de cómo vaya haciéndose cargo de los cambios correspondientes en los roles que las creencias sociales le van asignando según su edad y de la forma y grado en que cumplen las expectativas del rol. En la base de todo ello se halla, obviamente, el proceso de socialización por el que el individuo, desde que nace hasta que muere, va adaptándose interactivamente a los requerimientos del entorno. se va adaptando a los nuevos roles que la edad trae consigo; envejecer es ir asumiendo los roles correspondientes a la respectiva edad.

Obviamente, el cambio de roles no depende solamente de la asignación que la sociedad hace de ellos según la edad, sino que también está condicionado por las circunstancias cambiantes en las edades del individuo y por la propia naturaleza de las cosas.

El viejo, a veces, adquiere algunos roles nuevos, pero el envejecimiento es, entre otras cosas, una carrera de pérdida de roles, hasta que, con la edad de la jubilación, la persona adquiere un último y definitivo rol: el de la persona que no tiene roles: *the role of the retired person is "roleless"*. Ello vendría a significar que el individuo carece de normas al quedar vacío de expectativas (activas y pasivas) de rol. Se trata de la situación que típicamente se produce cuando el individuo, tras una prolongada vida laboral, llega a la jubilación con la consiguiente ruptura de las aspiraciones y desvelos que habían orientado toda su vida anterior, es decir con todo lo que había constituido el anclaje de su persona; a saber el trabajo, la productividad; de ahora en adelante ya no es productivo, y en nuestra sociedad quien no produce, estorba. (Burges, 1960)

#### LA TEORÍA DE LA ACTIVIDAD

Desarrollada por Havighurst (1963,1968), es en realidad un corolario de la teoría del rol: el autoconcepto, la autoestima de las personas depende de las actividades (entiéndase roles) que son típicas de la edad madura (es decir, de la plenitud de fuerzas, de pleno rendimiento); son las actividades propias de esa edad las que dan prestigio, poder, independencia. Consiguientemente, la persona que deja de ejercer tales actividades verá desaparecer su imagen, su prestigio, su poder, de ahí que las personas hayan de intentar seguir activas, desarrollando actividades (se supone que productivas) típicas de la edad madura.

#### TEORÍA DE LA ESTRATIFICACIÓN POR EDADES

Riley (1968,1972) y más tarde Foner (1975), mantienen que para el análisis de la población anciana se ha de utilizar un marco conceptual similar al que la sociología usa para analizar la sociedad en general, y para ello debe tomarse como criterio de estratificación el de los roles que van asociados a las categorías de edad: jóvenes, adultos, maduros y viejos. En efecto, dice la teoría, los roles sociales se asignan a los individuos en función del grupo de edad al que pertenecen. A ello hay que añadir que "la edad se considera que es el criterio universal por el que se distribuyen los roles, los derechos y los privilegios" (Riley, Johnson y Fone, 1972)

El prestigio del grupo de edad (y la autoestima de cada uno de los miembros) está en función del valor social que se atribuye al conjunto de roles desempeñados característicamente por el respectivo grupo: los jóvenes son preferidos porque son mucho más productivos, y la productividad es un valor muy apreciado en la sociedad actual.

Es obvio que el envejecimiento afecta a muchos tipos de variables. físicas, psicológicas, sociales, etc., y por tanto los grupos de edad difieren en las respectivas capacidades relacionadas con esos factores. En función de los efectos diferenciales que producen dichas variables, cabría distinguir dos aspectos que contribuyen, cada uno a su manera, a caracterizar a cada uno de los grupos de edad: por un lado, la fase o estadio de la vida del individuo (infancia, niñez, adolescencia, juventud, edad madura, vejez) y, por otro lado, los períodos históricos vividos (pestes, guerras, catástrofes, períodos de bonanza, modas, innovaciones sociales, etc.) Todo ello contribuye a que las actitudes, los valores y las conductas, influidas por esos factores externos, den lugar al *generation gap* o *diferencia* (y a veces *conflicto*) *generacional*.

#### TEORÍA DE LA CONTINUIDAD

Postulado básico de esta teoría es que a medida que vamos envejeciendo, nos vamos haciendo cada vez más aquello que ya éramos; es decir, la persona de edad es, en definitiva, lo que fue haciéndose desde que nació. La persona que durante su vida haya sido activa, seguirá siéndolo en la vejez; con la diferencia de que irá sustituyendo los roles perdidos por otros nuevos, manteniendo así su continuidad psicológica y la de su conducta externa.

#### TEORÍA DE LA COMPARACIÓN

Coincidiendo en algunos de sus elementos con otros de la teoría de la *comparación social* (Festinger, 1954), esta teoría sostiene que las personas de edad avanzada tienen tendencia a interactuar más entre sí que con otros grupos de edad. En efecto, según la teoría de la comparación social, para validar nuestros juicios, establecer nuestro nivel de aspiraciones o incluso nuestra autoestima necesitamos establecer comparaciones con otras personas de nuestro entorno, de forma que podamos situarnos en una escala

comparativa. Ahora bien, dado que necesitamos tener una autoestima positiva, una comparación con personas muy superiores nos daría una imagen negativa de nosotros mismos. Esa es la razón por la que buscamos establecer comparación con personas de nuestro entorno, similares a nosotros.

## PERSPECTIVAS INTERACCIONISTAS

Hay un grupo de teorías que tienen en común el basarse en los postulados del interaccionismo simbólico, y en cierto modo están bastante próximas al enfoque de la teoría de las representaciones sociales. Todas ellas postulan que las personas de edad se ven precisadas a ir adaptándose a los sucesivos requerimientos que la sociedad les va planteando, y sólo si mantienen el ritmo de adaptación a esas nuevas demandas, lograrán mantener una autoimagen positiva:

- a) *Perspectiva simbólica.*- El proceso de envejecimiento está muy influenciado por la forma en que interaccionan los factores subjetivos con los ambientales, y los individuos entre sí. A veces los resultados de tal interacción se atribuyen exclusivamente a cambios subjetivos dentro del individuo, es decir, a cambios inducidos por el envejecimiento. Así, hay reacciones y conductas del anciano que con frecuencia se interpretan como signos de senilidad, cuando en realidad pueden ser formas idiosincrásicas de adaptación al entorno: un anciano que se enfrasca en una profunda reflexión quizá sea percibido como ido, perdido, con la mente en blanco, etc
- b) *Teoría de la reactancia.*- Se dice que apreciamos mucho más aquello que, habiéndolo tenido, vemos que se nos quita, aunque quizás hasta ese momento no lo estimábamos; basta que empiece a faltarnos para que sintamos necesitarlo como ninguna otra persona. Quizá no fuéramos a utilizar esas posibilidades de acción; pero si se nos quita la libertad de ejercerlas, es esa libertad la que nos duele, la que nos empeñamos en reclamar; más aún si percibimos que se nos priva injustamente de ella.
- c) *Teoría del etiquetado (o labeling)* - La etiqueta o sombrerito que se cuelga una persona es un buen ejemplo de la representación social que la vejez tiene. Por un

lado está el hecho de que nuestro comportamiento con respecto a los demás está basado no tanto en cómo son en realidad, sino en cómo los percibimos; por otro lado, nuestro autoconcepto se basa en las conductas que nuestra presencia y comportamiento evocan en los demás; de ahí que baste que se nos perciba de una determinada manera, lo que hará que nos comportemos y nos percibamos a nosotros mismos según cómo nos perciban los demás.

- d) *Teoría del intercambio social*.- Esta teoría pretende explicar la desigualdad estructural que existe entre el grupo de viejos y los demás grupos, con perjuicio para el primero.

Dowd (1975) intenta dar una explicación de que la desvinculación en términos de intercambio social es la disminución de la actividad social le viene impuesta al anciano por la sociedad, a través de sus instituciones, que le van retrando progresivamente los recursos necesarios para hacer atractivas dichas relaciones sociales de interacción con él. Cuando el anciano no tienen nada que ofrecer, se le relega al ostracismo: queda aislado sin poder. Según Dowd (1980) en el análisis de la situación de los ancianos en la sociedad se ha de hacer intervenir la variable poder, pues es ésta la que condiciona el acceso a los recursos valiosos y la que determina el estatus y las oportunidades sociales de que goza un individuo o un grupo. Es la clase social la que establece de cuántos recursos va a disponer cada uno en su vejez.

Los únicos recursos socialmente apreciados que le van quedando al anciano son el respeto, el apoyo, la aprobación social, el reconocimiento, la comprensión; pero son recursos que en una sociedad como la nuestra se cotizan muy poco, y por lo tanto dan muy escaso poder.

## **EL TRABAJO Y LA TERCERA EDAD**

Una parte considerable de la vida transcurre en el trabajo. El significado moderno de trabajo industrial lo considera incompatible con la ancianidad, el trabajo es cosa de adultos y jóvenes (Moragas, 1991) Así, trabajo y ancianidad se consideran en la sociedad industrial realidades opuestas o, al menos, difícilmente compatibles, evocando

roles contradictorios. El envejecimiento es una condición inevitable y la mayoría evitamos pensar sobre esto. Sin embargo, desafortunadamente existen varias formas sutiles de prejuicios por edad en el empleado, que se acompañan de envejecimiento en la sociedad. Por diversas razones, el trabajador de edad avanzada es por lo regular discriminado en la contratación, promoción y prácticas de jubilación de muchas organizaciones.

El *Acta de 1967, Discriminación en el Empleo por Edad*, de Estados Unidos de América, que se reformó en 1977 y en 1986, define a los trabajadores de edad avanzada como aquellas personas que se encuentran por encima de los 40 años; quienes son protegidos por leyes y, como resultado, tienen derechos legales sobre el empleo, un lugar propio basado en las limitaciones físicas, entrenamiento adecuado, un salario justo, consideraciones imparciales para posiciones disponibles, y asistencia para la jubilación.

De acuerdo con resultados de investigaciones realizadas por Clark y Dunne (1955; en Lehr, 1980), en Inglaterra la posibilidad de alcanzar la edad de jubilación o de rebasarla difiere considerablemente, según las diversas profesiones y grupos de actividad. Aquellas profesiones que demandan pesados esfuerzos físicos, así como las que requieren gran habilidad y capacidad de adaptación, son las que presentan la proporción más baja de trabajadores de más de 65 años. Aquellas que exigen gran exactitud y precisión, en las que el factor tiempo no posee importancia alguna, son las que cuentan con un índice más elevado de trabajadores de edad avanzada.

Aldag y Brief (1977; en Mishara y Riedel, 1986), observaron que los trabajadores de edad se revelan más inclinados que los jóvenes a querer su trabajo, a interesarse por él y a sentirse motivados, así como animados por el ideal inherente a la ética del trabajo. Pero en relación con necesidades de orden superior (es decir, con el grado de responsabilidad conferido a un empleo y su aspecto creador por oposición a la importancia del salario), la relación se invierte; la motivación de los trabajadores jóvenes es menos extrínseca (es decir que depende más de la naturaleza del trabajo en sí mismo y menos del salario ganado)

Por otra parte, Bartley (1977; en Mishara y Riedel, 1986), estudió las fichas de asistencia de 50 empleados masculinos jubilados a los 65 años y las de 50 empleados comparables pero más jóvenes, encontró que el absentismo de los más viejos era muy inferior al de los jóvenes, dado que la predisposición a los accidentes y a las heridas, revelada por el número de visitas a la clínica médica por causa de cortes, contusiones, esquirlas, desolladuras, etc. (tanto si el accidente sobrevino en el trabajo como en casa) es menor en los trabajadores viejos que en los jóvenes.

La prueba de que los trabajadores de edad pueden ser competentes y efectivos se halla en los tiempos de guerra cuando los jóvenes parten hacia el frente y las industrias bélicas recurren a los jubilados, sin que los niveles de productividad desciendan. También es importante reconocer que muchos ancianos trabajan por necesidad económica, aquellos cuyas pensiones no alcanzan para satisfacer sus necesidades, siempre buscan una ocupación efectiva. (Moragas, 1991)

Los problemas de los trabajadores de edad avanzada a menudo son disfrazados por las estadísticas de desempleo, en las que se muestra que los porcentajes de éste tienden a disminuir con la edad. Esta condición no es sorprendente porque las personas de edad avanzada tienen más antigüedad y usualmente son los últimos en ser despedidos. Sin embargo, después de que los individuos mayores de 40 años se encuentran sin trabajo, es muy probable que se queden desempleados por más tiempo que los compañeros de trabajo más jóvenes. De hecho, la probabilidad de quedarse desempleado por mucho tiempo en realidad tiende a incrementarse con la edad. Muchos trabajadores desempleados a menudo descubren que encontrar un trabajo después de los 40 es una pesadilla. (Kossen, 1995)

Una posibilidad de seguir laborando, sería la continuidad en la empresa, como ocurre con cierto tipo de personas, que de alguna forma son creativas y tienen asegurada la continuidad porque, en definitiva, nunca terminan su aporte. Pero son pocos los que se hallan en esta situación y quienes están en ella normalmente han tenido otras actividades suplementarias que a menudo constituían el elemento asegurador económico y que proporciona un salario estable. En estos casos, la jubilación implica solamente el abandono de la actividad fundamental, pero quedan elementos de realización personal y

gratificación suficientemente establecidos como para obviar la mayoría de los problemas psicológicos que produce la jubilación. (Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990). Como se muestra en la Tabla B existen mitos sobre lo que una persona de edad avanzada puede o no puede hacer, pero también hay diferencia entre esto y la realidad.

**TABLA B. MITOS Y HECHOS SOBRE EL TRABAJO DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA**

MITOS	HECHOS
La productividad del trabajador anciano es menor	Existe disminución de la fuerza y resistencia musculares pero la mayoría de los trabajos actuales tienen exigencias que pueden satisfacer la mayoría de las personas sanas hasta los setenta o más años. El tiempo de reacción es mayor pero su experiencia compensa esta limitación. Además de que elaboran a través de su vida laboral estrategias para enfrentarse a los problemas, las cuales compensan sus limitaciones físicas o cognitivas.
El trabajador anciano tiene mayor absentismo y más accidentes.	Los trabajadores de edad sanos poseen menores índices de absentismo y accidentalidad que los jóvenes. Se han proporcionado diferentes explicaciones a esta aparente contradicción: mayor motivación para mantenerse en el puesto de trabajo, por las dificultades que experimentaría si lo perdiera, mayor experiencia para evitar peligros que conoce y valores de estabilidad que los trabajadores actuales no comparten.
El trabajador anciano se halla menos satisfecho que los más jóvenes.	Los trabajadores de edad se hallan más satisfechos según las últimas encuestas; los que tienen un puesto de trabajo lo valoran y están contentos de poder trabajar.

◦ Fuente: Moragas, 1991

## EL TRABAJO Y LA MUJER MAYOR

En todas las edades la participación de la mujer en la población activa es menor que la masculina y menos estable, pues la mayor parte de las mujeres deben dedicarse además, a las funciones de madre y responsable directa del hogar. Lo sorprendente consiste en que tantas mujeres desempeñen razonablemente ambos roles, el familiar y el laboral. (Moragas, 1991)

“La mujer nunca se jubila”, no es solamente una frase ocurrente sino la realidad de lo que sucede a la mayoría de las mujeres al dejar la población activa; sus responsabilidades domésticas absorben tiempo dedicado a actividades fuera del hogar y su tiempo sigue tan ocupado como antes. La mujer jubilada no tiene un “rol sin rol”, como el hombre, sino un puesto con muchos roles y de gran importancia para el futuro de su cónyuge que normalmente se jubilará con posterioridad.

Entonces, los efectos de la jubilación sobre la mujer son escasos, pues lo que hace es únicamente cambiar una serie de actividades por otras que siempre había realizado, pero para las que dispone de mayor tiempo; su trabajo nunca puede finalizarse, pues diariamente se renuevan sus obligaciones. (Moragas, 1991)

Después de los cuarenta años, las mujeres enfrentan aún más barreras en el trabajo, que los hombres; sus estadísticas de desempleo son un tercio más altas que las de los hombres. Permanecen más tiempo sin trabajo y su salario es también más bajo. (Kossen, 1995)

Es evidente que para que el individuo se adapte fácilmente a la situación de envejecimiento, es necesario que tenga una autoaceptación de esta nueva fase de vida, asimismo, ayudaría que la sociedad renunciara a las ideas estereotipadas que tiene acerca de la vejez.

### CAPÍTULO III LA JUBILACIÓN

En todas las sociedades occidentales, durante los años en que las personas están activas en el mundo laboral este ocupa la mayor parte de su energía, domina prácticamente sobre el resto de las actividades y constituye el mecanismo de integración económica y cultural del grupo social. El mundo laboral ocupa aproximadamente los dos tercios de la vida adulta de las personas. El tiempo no ocupado por las actividades laborales es el que se distribuye entre las demás obligaciones familiares, sociales, religiosas, actividades de ocio y placer. De este modo, las finalidades y los valores que orientan la vida individual y colectiva en nuestras sociedades están subordinados a una ética del trabajo y de la felicidad ligada al consumo como capacidad que deriva del producto del trabajo. Consecuentemente, si el trabajo, y la posibilidad de consumo que de él deriva, es la finalidad y trama de la vida, el hecho de desvincularse del mundo de la producción constituye necesariamente un momento muy importante en la vida de los miembros de la sociedad. (Fericgla, 1992) Pero así como la transición de trabajador a jubilado es uno de los cambios más importantes que tiene lugar en la vida, al mismo tiempo, define legal y convencionalmente la entrada en la vejez para la inmensa mayoría de la población activa. (Buendía y Riquelme, 1994)

El Diccionario Hispánico Universal define el término *jubilación*, del latín *jubilare*, como eximir del servicio, por ancianidad o imposibilidad física a un empleado, señalándole pensión vitalicia. Por extensión, dispensar a alguien del cumplimiento de un servicio que tenía encomendado en atención a su edad o decrepitud

Fericgla (1992) refiere que se entiende por *jubilación* el hecho de que, al alcanzar los 65 años, con algunas variantes según el trabajo realizado, las personas, por legislación, son arbitrariamente apartadas de su colocación laboral, y tienen prohibido realizar trabajos remunerados, lo que no impide que se realice ocasionalmente de forma encubierta.

Jubilación también se ha definido como el hecho de apartarse de la oficina, negocio o vida activa, usualmente a causa de la edad (Random House, 1980; en Lindbo y Shultz, 1998) Feldman (1994; en Lindbo y Shultz, 1998), define jubilación de una forma más específica como “ el éxito de una posición organizacional o carrera de considerable

duración, tomado por las personas, después de la mitad de la vida, y cuya intención es reducir el compromiso psicológico laboral de allí en adelante. Por otra parte, Lindbo y Shultz (1998) definen jubilación como el proceso de socialización a través y fuera de la organización de una carrera de considerable duración; tomada con la intención de reducir la tensión, física y psicológica, del empleo de tiempo completo de un individuo.

En nuestra cultura, como efecto de la jubilación, se asume un rol pasivo que se identifica con la muerte social, que constituye la negación de la vida, el sujeto que hasta ese momento había sido económicamente productivo, transita ahora a un nuevo rol pasivo en lo económico y en lo social. (Seade, 1999) Así, una persona jubilada, pasa de una relación socialmente abierta en un ámbito laboral que le proporciona referentes de identidad, prestigio, amistades, solidaridad, etc., a un estado que le exige ajustarse a unas nuevas relaciones encerradas en el mundo matrimonial y familiar. (Fericgla, 1992)

Para Moragas (1991), la jubilación implica un aspecto negativo, el cual consiste en la necesidad de asumir un nuevo rol, el rol del jubilado, y el cual implica una total modificación del curso cotidiano de vida, que hasta entonces era principalmente de índole laboral. El aspecto positivo implica tener una mayor libertad de tiempo para realizar aquellos proyectos que por diferentes motivos se habían pospuesto.

Por el contrario, Fericgla (1992), refiere que la jubilación, literalmente es una desvinculación, socialmente obligada, a partir de la cual "cada uno puede hacer lo que quiera", y dado que mayoritariamente los individuos actuales de jubilados no han sido socializados para disponer de todo el tiempo libre de obligaciones y para dedicarlo "a lo que uno quiera", la situación inicial es de profunda desorientación individual y, con frecuencia, también familiar.

Bize, P. y Vallier, C. (1973; en Mendoza, 1990) comentan que la jubilación es una ruptura en diversos aspectos:

*En la vida activa*, la jubilación hace pasar al hombre del estadio de la vida profesional durante el cual el trabajo se concibe y se exalta como la virtud cardinal, al estadio del descanso obligatorio libremente consentido o impuesto. Ello produce una perturbación

del equilibrio mental y fisiológico: perturbación acaso menor en la mujer que "gracias" a los trabajos de la casa se encuentra menos ociosa que el hombre.

*En la organización de la jornada*, repentinamente los horarios de descanso, de trabajo, de sueño, etc. que habían llegado a un alto grado de automatismo, resultan inadaptados, no corresponden ya a la situación objetiva, De dónde una perturbación del equilibrio físico y fisiológico, repercuten sobre la salud y sobre el carácter.

*En las condiciones de vida social*, se produce la ruptura de las relaciones profesionales (no se ve ya a los compañeros de empresa o de fábrica) y una modificación radical en las relaciones hogareñas con el otro cónyuge (se pasa de 12 a 15 horas de vida en común a 24)

*En las condiciones de vida financiera*, la pérdida de una parte de los recursos tiene por efecto la perturbación del equilibrio general del presupuesto y sus repercusiones psicológicas y fisiológicas.

*En la vida cultural y el ocio*, el retirado va a pasar de una situación con poco tiempo de dedicar a las distracciones, a una situación con mucho más tiempo libre, de donde surge una nueva perturbación del equilibrio.

Por lo anterior, cabe mencionar que la jubilación implica una serie de cambios sociales que genera una confusión en la forma de vida de la persona, ya que después de una larga permanencia en el trabajo, en donde las actividades, la rutina, los horarios y demás se repiten día con día, sin tener más tiempo que el establecido para cada cosa, cuando llega la jubilación la persona se siente realmente desconcertada al tener que aceptar y planear su vida de una nueva y diferente manera. Por lo que si bien la jubilación puede llegar a ser una ruptura en varios aspectos, es importante considerar las otras alternativas que nos brinda, sin mirar al retiro como una terminación total de nuestra vida, sino como una apertura a otras posibilidades

Lo más importante es analizar la jubilación como una transición que es vivenciada por cada persona desde una gran variedad de circunstancias, y ante la que cada uno responde según su propio estilo de afrontamiento desarrollado a través de los años,

según el nivel de autoeficacia y la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones. (Buendía y Riquelme, 1994)

## FASES DE LA JUBILACIÓN

Atchley (1976) señala que cuando la jubilación es considerada como un rol social, es importante considerar las distintas fases en las cuales cambia la manera en que es experimentado:

*PRE-RETIRO.* En esta etapa, la jubilación es definida por el individuo como una fase vagamente positiva de la carrera ocupacional, la cual se encuentra muy distante; puede comenzar aún antes de que el individuo se haga consciente del mismo e iniciarse con programas de retiro y en las mujeres, por la jubilación de sus esposos.

*LUNA DE MIEL.* El evento de la jubilación es seguido por un período de euforia en la cual el individuo disfruta el tiempo y el espacio de libertad: En esta fase las personas tratan de hacer todo aquello que no habían tenido tiempo de realizar y pretende ser un tiempo de ocupación. Además, las personas se cuestionan qué hacer con su tiempo libre. Este período generalmente es breve, aunque en ocasiones se puede extender por años; sin embargo, la gente descubre que no se puede prolongar indefinidamente y busca una actividad rutinaria que le proporcione una mayor satisfacción y una actividad menos efímera que le dé estabilidad.

*DESENCANTO.* Después de que termina la luna de miel, se experimenta un período de desencantamiento o aún de depresión, esto está relacionado con una serie de valores, como son: poco dinero, mala salud física, no estar acostumbrados a establecer un horario propio, extrañar a los amigos de tantos años, pocas alternativas en la vida. Entre más irreales hayan sido las fantasías del sujeto, mayor será el desencanto.

## TIPOS DE JUBILACIÓN

Es importante señalar que existen varios tipos de jubilaciones:

- **Jubilación voluntaria** se considera aquella que es ejercida en libertad por el sujeto quién elige el momento en que tiene lugar.

- **Jubilación obligatoria** se impone al sujeto sin alternativa; se trata de un hecho inevitable, por haber llegado a la edad reglamentaria o quedar incluido dentro de las políticas propias de la institución a que pertenece.
- **Jubilación normal**, al llegar a los 65 años para ambos sexos.
- **Jubilación anticipada**, que ocurre antes de llegar a la edad reglamentaria y que suele originarse en: incapacidad física invalidante para el desempeño del trabajo, situación especial de la empresa o decisión personal del jubilado.
- **Jubilación atrasada**, se refiere a la dilación del sujeto en la organización por convenir así los intereses de ambos.

Kalish (1983) distingue entre la **jubilación temprana**, elegida de manera voluntaria, derivada de algún interés personal o de enfermedad, de la **jubilación obligatoria** que se realiza al llegar a los 65 años de edad en la mayoría de los casos; pone especial atención en factores tales como la variación de la situación económica, la salud física, las relaciones interpersonales, la capacidad y el poder, la significación y el trabajo en sí mismo, para clasificar los distintos tipos de jubilación observables. Señala que si la historia personal influye en la forma en que cada persona se enfrenta con los cambios relacionados con la edad, sin embargo todos presentan los cambios más significativos en la hora de la transición de trabajador a jubilado. En efecto, se presentan tantas respuestas a la jubilación como personas.

Las características de jubilación también varían según las situaciones objetivas y culturales de cada grupo humano. Es obvio que son muy diversas las que se presentan a un jubilado en América Latina que a otro en Estados Unidos de América. Para la mayoría de la población activa, la jubilación define legal y emocionalmente la entrada en la ancianidad; el rol del jubilado se considera un rol sin rol; el individuo es ya un "ciudadano viejo" (Moragas, 1991)

El deseo de retirarse está condicionado por la dinámica familiar, la posible jubilación del otro miembro de la pareja o la presencia de hijos; asimismo por causas de salud o marcadas limitaciones físicas (Henretta, 1992)

## ASPECTO LEGAL DE LA JUBILACIÓN

Una de las preocupaciones más grandes que han tenido las sociedades y gobiernos de todo el mundo, en todas las épocas, ha sido sin duda la vejez y la invalidez de los seres humanos. Más frecuentemente se ha sentido ese problema en la clase trabajadora, la que al llegar a una edad determinada, después de largos años de servicios personales a un patrón, se encuentra despedida al no serle útiles sus servicios.

Los trabajadores unidos formando sindicatos, han logrado como una de sus conquistas, tener derecho a una pensión jubilatoria al llegar a una edad, en la que se estima que ya han dado los mejores años de su vida y deben dedicarse a descansar, contando para ello con la jubilación, que baste para cubrir sus necesidades, en una forma más o menos decorosa; en otras ha sido el propio Estado el que ha reglamentado el otorgamiento de haberes y pensiones jubilatorias en cumplimiento de sus programas de Seguridad Social. (Turrubiates, 1961)

Resulta necesario, en consecuencia, entrar al estudio del estado jurídico del jubilado como faceta de la seguridad social mexicana, analizando el tratamiento que le ha dado, en este caso a través del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Comúnmente se considera como el retiro otorgado a un trabajador, un empleado del servicio público o de la Administración Pública, por cumplir con un determinado número de años de servicio, con pago mensual de una remuneración calculada conforme a una cuantía proporcionada del salario o sueldo percibido, se da asimismo, el nombre de jubilación al importe de toda pensión otorgada por incapacidad proveniente de un riesgo profesional o por presentarse ciertas circunstancias que permiten el disfrute de una retribución económica, generalmente establecida en un contrato de trabajo o en disposiciones legales específicas. (Diccionario Jurídico Mexicano, 1985)

Algunos autores como Antokoletz, apoyado en la legislación Argentina, definen jubilación como el derecho de un afiliado a una caja de previsión social, mientras viva, a percibir una suma mensual en dinero; derecho que asegura el Estado al empleado para gozar de una asignación vitalicia y que se ha extendido a otros trabajadores.

El solo transcurso de un determinado número de años de servicios (mínimo 15) permite al servidor público retirarse aún cuando no tenga la edad mínima prescrita; al cumplir dicha edad, puede solicitar el pago correspondiente en proporción al número de años trabajados y al sueldo que percibía en la época en que voluntariamente se separó. O puede esperar a cumplir la edad y los años de servicio requeridos para tener derecho a percibir el importe íntegro que legalmente proceda.

## LA LEY Y LOS TIPOS DE JUBILACIÓN

La *jubilación forzosa* la determinan los contratos colectivos o la ley cuando el trabajador alcanza una edad límite previamente fijada (65 años) y necesariamente es retirado del trabajo que haya venido desempeñando, al llegar a dicha edad. En los contratos colectivos se han venido fijando cláusulas que obligan a los patrones a retirar a aquellos trabajadores que cumplan una edad señalada en la convención respectiva; el objetivo es dar oportunidad a trabajadores jóvenes de ingresar con carácter permanente en una empresa, negociación, y a los demás miembros sindicales la de corresponderles los escalafones y obtener ascenso por antigüedad o capacidad debidamente acreditada.

La *jubilación ordinaria* o por edad es la que regula nuestra Ley de Seguridad Social. En efecto, si consideramos como jubilación ordinaria la que normalmente se otorga al trabajador, al servidor público que ha cumplido con determinados requisitos que fijan las leyes de seguridad social, lo único que se requiere para su disfrute es la demostración de ajustarse a ello.

La *jubilación por invalidez* o incapacidad del trabajador, por regla general se sujeta a los siguientes requisitos: 1) Haber prestado un número mínimo de años de servicio, excepto los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; 2) Encontrarse en estado de invalidez física o intelectual, ya sea parcial o total, permanente o transitoria, que impida al trabajador la realización de actividades ordinarias o cualquier otra a la que pudiera dedicarse; 3) Padecer una incapacidad física o mental que no sea necesariamente proveniente de un riesgo profesional, sino por causas naturales o de otra índole similar que igualmente impidan al trabajador el desempeño de su actividad ordinaria, o cualquiera otra a la que podría aplicarse, atento al grado de incapacidad que padezca, 4) Si la invalidez o incapacidad es transitoria, en algunas legislaciones, cuando

la persona ha llegado a cierto límite de edad y tiene un cierto número de años de servicio, se le otorga lo que en dichas legislaciones se denomina *jubilación transitoria*. Por parte de Petróleos Mexicanos no se presenta tal situación porque en los casos de incapacidad temporal el trabajador disfruta normalmente de su salario hasta la recuperación de su salud que le permita regresar al desempeño de su labor ordinaria.

El pago de cualquier cantidad a título de pensión jubilatoria, ha sido la Ley del Seguro Social la que ha constituido por así decirlo un fondo a través del cual, independientemente de sostener los servicios médicos y asistenciales que proporcionan, se toman las cantidades necesarias para el pago de pensiones de invalidez, vejez, muerte o por jubilación. Encontrándose aseguradas por disposición legal todas aquellas personas sujetas a un contrato de trabajo, quienes queden privados de remuneración tienen derecho a recibir pensión de invalidez o vejez, justificando únicamente el pago al Instituto de 500 cotizaciones semanales y haber alcanzado la edad límite que señala la propia Ley.

Son indispensables en la jubilación como requisitos esenciales:

- a) La prestación del servicio
- b) El cumplimiento de determinada edad; y
- c) El caso de invalidez, acreditar la incapacidad para el trabajo, sin límite de edad y en algunos casos prescindiéndole de la antigüedad.

La Ley del Seguro Social reconoce la jubilación como un derecho de los trabajadores, señalando únicamente que el trabajador deberá tener cuando menos 65 años de edad y haber cotizado en el Instituto 500 semanas.

En lo que se refiere a los burócratas, la Ley que creó el Instituto del Seguro Social, divide la protección en jubilación, seguro de vejez y las disposiciones del capítulo quinto en su artículo 60 lo reglamentan estableciendo la jubilación a aquel empleado que tuviera 30 años de servicio e igual tiempo e contribuir al fondo del Instituto, sin tomar en cuenta su edad. Para el seguro de vejez, señala el artículo 61 un término mínimo de 15 años de prestación de servicios y una edad límite mínima de 55 años.

Al respecto cabe decir que la jubilación es un derecho creado a favor del trabajador y por esa razón es quien compete decidir, llenado los requisitos, cuándo quiere hacer uso de tal derecho, además debe tenerse en cuenta que cada hombre tiene una resistencia física diferente y cada trabajo ocasiona un desgaste también diferente; en consecuencia, al fijar las leyes mínimas de edad, para obtener la jubilación está considerado que la edad puede ser aún mayor sin que todavía sea necesario que el hombre haga uso del derecho.

## ASEGURAMIENTOS

Los cuatro ramos de aseguramiento en la materia son: seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

La ley del Seguro Social dispone que tendrá derecho a recibir la pensión de vejez el asegurado que haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga recomendados por el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

Se fijó en sesenta y cinco años, porque las experiencias obtenidas demuestran que ésta es la edad aconsejable y que fijando una menor, se aumentan de manera considerable las cargas financieras del sistema. El asegurado que haya cumplido esa necesidad de probar la invalidez para el trabajo, tendrá derecho a la pensión de vejez.

La vejez da lugar a la renta correspondiente, porque el trabajador no tiene después de los 60 años, en términos generales, la misma energía, ni capacidad que en los años juveniles o de madurez y en tal virtud tiene a derecho a reposar con medios para subsistir.

Aunado al seguro de vejez, la Ley del Seguro Social contempla el seguro de cesantía en edad avanzada, que consagra el derecho a la jubilación, siempre y cuando el trabajador haya reunido un mínimo de 500 semanas ante el Instituto, alcanzado la edad de 60 años y compruebe haber quedado privado de un trabajo remunerado. En este caso, el goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comienza desde el día en que el trabajador cumple con sus requisitos legales, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y haya sido dado de baja en el régimen obligatorio; en este caso, el monto de la pensión

ni puede exceder del 85% del salario promedio que sirvió de base para fijar la cantidad de la pensión, si ésta se generó con menos de 1500 semanas de cotización acreditada y del 90% si las semanas reconocidas fueron de 1500 a 2000 y del 100% si fuera de dos o mil más. (Artículo 169 de la Ley del Seguro Social)

El artículo 174 de la Ley del Seguro Social determina que las pensiones de vejez y cesantía en edad avanzada son compatibles con el desempeño de trabajos remunerados y con el disfrute de otras pensiones, siempre y cuando el pensionado no desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del Seguro Social y que no se encuentre el trabajador jubilado disfrutando de una pensión de invalidez, en caso de cesantía en edad avanzada o en el caso de vejez.

#### **LA JUBILACIÓN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS (Revista Jurídica Petróleos Mexicanos, 1990)**

La concertación que en materia de jubilación tienen los trabajadores de Petróleos Mexicanos pactada con la Empresa se da a través de tres distintos supuestos:

*I. JUBILACIÓN POR VEJEZ.* El artículo 148 del pacto colectivo que tiene celebrada la empresa de Petróleos Mexicanos con sus trabajadores consigna en su fracción primera, la jubilación por vejez, otorgándola a los trabajadores que acrediten 25 años de servicio y 55 años de edad, para lo cual tendrán derecho a una pensión pagadera semanal, quincenal o mensual, que se calculará tomando como base el 80% del promedio de salarios ordinarios que se hayan disfrutado en puestos permanentes o en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos, salvo que su último puesto de planta lo haya adquirido 60 días antes de la fecha de jubilación, en cuyo caso se tomará como base el salario ordinario de este último puesto para establecer su pensión jubilatoria; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 25, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

Si se acreditan 30 años o más de servicios, la base para fijar la pensión será el salario del puesto de planta que tenga asignado el trabajador al ser jubilado, y siempre que también acredite el interesado tener 55 años de edad como mínimo. Si se acreditan 35

años o más de servicios sin límite de edad, se tomará como base para fijar la pensión el salario del puesto de planta que tenga en el momento de obtener su jubilación. Este último caso y en el de 30 años o más, con 55 o más de edad, previo acuerdo con el sindicato, el patrón tendrá la facultad de jubilar al trabajador y a éste la obligación de aceptar su jubilación.

*II. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO.* Los trabajadores afectados de incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo del 70% del total en adelante, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten haber alcanzado cuatro años de servicio por lo menos. La pensión jubilaria se fijará tomando como base el 40% del promedio del salario ordinario que hubiera disfrutado en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto por cada año o más de servicios prestados después de cumplidos los cuatro años, la pensión jubilaria se incrementará en un 4% hasta llegar a un 100% como máximo

Los trabajadores afectados de incapacidad parcial permanente derivada de riesgo de trabajo dictaminada por los médicos del patrón, que los imposibilite para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta y que en términos de la cláusula 147 no acepte su reacomodo en otro cuyas actividades pueda desempeñar, tendrá derecho a la jubilación siempre y cuando acredite haber alcanzado 20 años de servicio cuando menos. La pensión jubilaria se fijará tomando como base el 60% del salario ordinario que hubiera disfrutado el trabajador en su puesto de planta, en el momento de obtener su jubilación; por cada año más de servicios prestados después del cumplimiento de los 20, la pensión jubilaria se incrementará en un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años o más de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado, el tiempo de espera señalado en la cláusula 137 de este contrato, para efectos de incrementar su pensión jubilaria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100%

Estas jubilaciones serán adicionales a las indemnizaciones por riesgo de trabajo derivados de incapacidades permanentes; la Institución asimismo, acepta pagar en los términos de las cláusulas 143 y 144 de este contrato.

*III JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL TRABAJO DERIVADA DE RIESGO NO PROFESIONAL.* Los trabajadores que justifiquen estar incapacitados permanentemente para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta, por causa de riesgo no profesional, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten un mínimo de 20 años de servicio. La pensión se calculará tomando como base el 60% del salario ordinario del último puesto de planta; por cada año más de servicio prestados después de cumplidos los 20 la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años o más de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado el tiempo de espera señalado en la cláusula 136 de este contrato, para efectos de incrementar su pensión jubilatoria sin que en ningún caso pueda exceder del 100%.

Los porcentajes de jubilación a que se refiere esta cláusula serán incrementados con un 1% por cada trimestre de servicios excedentes de los años completos, en la inteligencia de que por fracciones menores de un trimestre se aplicará un 1% y por fracciones mayores, lo que corresponda.

Independientemente del otorgamiento de la pensión jubilatoria, el patrón entregará al interesado una prima de antigüedad por sus servicios prestados, de 19 días de salario ordinario por cada año de antigüedad acreditado. Por cada mes que exceda al último año de servicios, se acreditará el importe de un día y 58 centésimas de salario ordinario.

Se conservan las pensiones jubilatorias incrementadas con la cantidad de \$4.00 (cuatro pesos) diarios, en los términos de los convenios existentes, por concepto de servicio médico y en este caso, el trabajador jubilado tendrá el derecho de renunciar a esta compensación en efectivo, para recibir la atención médica de conformidad con lo establece este contrato.

Cuando fallezca un jubilado, el patrón pagará una pensión post-mortem calculada sobre la pensión jubilatoria que recibía el fallecido, al o a los beneficiarios.

En cualquier caso se debería tener en cuenta la personalidad del individuo, el tipo de trabajo que ha realizado, su estado de salud, el nivel de eficacia y la situación económica.

## ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA JUBILACIÓN

Una de las primeras realidades con que se encuentra el jubilado es la necesidad de ajustarse a un ingreso reducido. La jubilación, en promedio, implica el 50% de reducción del ingreso (Foner y Schwab, 1981). Obviamente, si uno no está preparado para este grado de pérdida en el ingreso, las presiones financieras serán muy severas. Mantener un estándar adecuado de vida con un ingreso fijo, es particularmente difícil durante un periodo de continua elevación de precios. Por lo que algunos jubilados regresan a trabajar, frecuentemente en empleos con sueldos bajos, con la finalidad de sufragar sus gastos. (Perkins, 1975)

La situación de poca disponibilidad económica de los jubilados, a excepción de una minoría, y su dependencia económica, es uno de los elementos principales que caracterizan, en muchos casos, a este colectivo que tiene que conformarse con una economía de pura subsistencia y que al mismo tiempo se le prohíbe la realización de actividades remuneradas. En el contexto económico actual, se considera que los viejos quitan puestos de trabajo a los jóvenes y una vez retirados del mundo laboral, representan todavía una desventaja respecto a los valores económicos dominantes de poder, rentabilidad y consumo. (Buendía y Riquelme, 1994)

Los profesionales y empleados de escalones más altos padecen menos la pérdida del trabajo, pues tienen mayores niveles de renta y tienden a mantener sus intereses y actividades más allá de los trabajos anteriores. En general son individuos con más recursos y posibilidades en todos los niveles, no sólo el económico, pues han recibido mejor preparación cultural, han tenido recursos para dedicarse a practicar deportes, aficiones y otras actividades que también dan sentido a la vida. Pero también, para una persona que dispone de muchos recursos, que ha sido activa y enérgica, productiva y responsable, las pérdidas que el envejecimiento ocasiona a veces pueden ser más destructivas que para otra persona con aspiraciones más limitadas y con baja actividad, puesto que puede estar perdiendo los recursos más importantes de satisfacción.

(Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990) Así que, el establecimiento de la edad de jubilación se realiza en función de criterios económicos y políticos, y no de las necesidades reales de los sujetos

Se han llevado a cabo estudios entre la población trabajadora para conocer a que edad se considera oportuno jubilarse o a qué momento corresponde esta opción; la información obtenida por varias empresas, en las que había una edad voluntaria y otra obligatoria para jubilarse, se pudo constatar que una gran mayoría elegía edades tempranas.

Por lo tanto, la edad de la jubilación es un conflicto entre dos factores: la necesidad de descanso o de trabajo según las características de cada trabajador y las necesidades socioeconómicas. Éstas, a su vez, se pueden dividir en las necesidades del estado, es decir, teóricamente la sociedad y las de las empresas, que en ocasiones podrán interesarse en adelantar o retrasar la jubilación de sus trabajadores en función de sus intereses. La penuria económica puede ser uno de los verdaderos motivos por los que cierto sector de la población puede pedir que se retrase la edad de jubilación

### **ASPECTOS PSICOLÓGICOS DE LA JUBILACIÓN**

Las consecuencias de la jubilación laboral son tan importantes en la vida social, familiar, en el ocio y en el mundo íntimo de los jubilados, y al mismo tiempo el hecho de entrar en esta categoría sociolaboral homogeneiza los modelos y pautas de conducta de los individuos. (Fericgla, 1992) Además, los estudios internacionales entre Europa y Estados Unidos muestran las mayores variaciones entre grupos ocupacionales más que entre países, esto es, la ocupación define más la vida social que la nacionalidad. (Moragas, 1991)

A primera vista parece como si la jubilación afectara solamente a la dimensión jurídico-laboral y económica de estas personas, e incluso es contemplada como un estado positivo esperado y deseado durante años y en ocasiones idealizado como un logro, fruto de las luchas sociales de varias décadas. Pero los efectos negativos que presenta la jubilación hacen que las expectativas iniciales se transformen en desilusión en muchos casos, al ser vivenciada como la privación de un estatus honorable, como la pérdida de

una base imprescindible para la identificación personal y el sentido de la vida. (Buendía y Riquelme, 1994)

El trabajo fijaba la posición del individuo en la estructura social y las relaciones que establecía con las demás personas. En nuestra cultura el trabajo tiene una significación mayor que la sólo obtención de unos ingresos económicos, convirtiéndose en la principal fuente de identidad, de ahí procede la autoimagen, el autorrespeto, el sentimiento de estar llevando a cabo una contribución útil y de ocupar un puesto en la estructura social, que determina en gran medida la naturaleza de las relaciones con las demás personas. Pero cuando llega la jubilación se produce una ruptura y se altera el esquema de relación con el grupo de trabajo, con la familia y con la sociedad en su conjunto. (Buendía y Riquelme, 1994)

En entrevistas realizadas por Fericgla (1992), encontró que lo que extrañaban a partir de la entrada en vigor de su jubilación era la rutina, y una parte considerable de las respuestas se han orientado hacia el trabajo o derivaciones: “no deseaba la jubilación, a mí me gusta trabajar”, “el trabajo, más movimiento”, “desde que dejé de trabajar me aburro mucho”; “nunca sé qué hacer, es como si hubiera perdido la chispa”. No es el trabajo en sentido estricto lo que manifiestan echar en falta, sino el ritmo, estilo de vida y relaciones sociales que rodeaban y derivaban de la colocación laboral; ritmo y estilo de los que también se han visto apartados.

En nuestra sociedad se habla de los jubilados como una nueva categoría de personas, en la cual las relaciones sociales se empobrecen respecto del periodo anterior y se reducen los contactos interpersonales en cantidad y sobre todo en intensidad; por lo tanto, la jubilación altera el esquema de relaciones familiares y sociales (Fernández Ballesteros, 1992; en Buendía, 1994)

Un aspecto muy importante a considerar también en la jubilación son los cambios en las relaciones de pareja. Al estar el marido todo el día dando vueltas en casa, se altera el ritmo de vida conyugal y las relaciones de pareja suelen pasar por un reajuste que culmina generalmente en una adaptación positiva por parte del hombre. A partir de la jubilación es la mujer quien mantiene una vida más estructurada alrededor de las faenas

domésticas y las relaciones vecinales. (Lee y Shehan, 1989; Mann, 1991; en Buendía, 1994)

La jubilación para las mujeres tiene significado distinto, pues incluso las que han trabajado siguen atendiendo su hogar. La jubilación para ellas tiene una significación distinta en sus comportamientos habituales: si bien se verá liberada de determinadas obligaciones, seguirá sintiéndose útil en la atención doméstica. Sin duda, ésta es una de las causas por la cual la mujer tolera mucho mejor el momento de la jubilación que el hombre en general. (Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990) El hombre va perdiendo protagonismo en el territorio familiar, mientras que la mujer, en la mayoría de los casos, termina por asumir el liderazgo doméstico. (Matthews y Brown, 1987; Fericgla, 1991; en Buendía, 1994)

Es fácilmente comprensible que una persona, cuya situación profesional no sea de su agrado, tendrá mucho más motivos para esperar y desear la jubilación que otra que se encuentre a gusto en su empleo, se sienta feliz y satisfecha realizándolo. Sin embargo, el que desee no es sinónimo de que sea superable. Con frecuencia, personas que han estado contando obsesivamente los días que les faltaban para llegar a su última jornada laboral, no toleran tanto la jubilación como aquellas que han ido desarrollando normalmente su trabajo, ajenas a la preocupación de prescindir de él.

A menudo, las personas en el primer caso suelen ser eternas descontentas, además de que todo lo encuentran mal. En este caso, su situación de jubiladas sólo introducirá nuevos elementos de disgusto a su vida. Por el contrario, aquellas personas que se han sabido adaptar a su lugar de trabajo, que han conseguido encontrar en el mismo suficientes elementos de complacencia y satisfacción, seguramente tienen ciertas características psicológicas que le hacen una persona completamente adaptable y, por lo tanto, con mayor capacidad para asumir igualmente el hecho de estar jubilada.

Existen casos de trabajo tan contundentemente negativos y traumáticos para quienes los realizan, que la jubilación es vivida, comprensiblemente, como una liberación. También existen trabajos tan apasionantes y satisfactorios para la persona que los efectúa, que la jubilación es vivida siempre como un trauma.

La respuesta psicológica frente al cese de la actividad laboral depende básicamente de la importancia que ésta haya tenido a lo largo de la vida de la persona afectada. Si se trata de una persona que ha centrado sus intereses, ilusiones y polos de atracción exclusivamente en el trabajo, cuando llega la hora de prescindir del mismo el vacío que se genera en su vida es muy importante. Por el contrario, si ha procurado enriquecer su existencia con alicientes al margen de su actividad profesional y ha desarrollado una vida pluridimensional podrá afrontar la jubilación con mayor facilidad y repercutirá en forma más liberadora que opresora. (Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990) Cuando más independiente se sea de la actividad profesional, más condiciones personales se tendrán para afrontar un futuro carente de obligaciones concretas de carácter laboral.

Junto a este factor existen otros de carácter circunstancial, como puede ser el grado de sociabilidad del individuo y el número de amistades que posea, la calidad de relación afectiva que encuentre en su vida de pareja, sus condiciones físicas, la relación con los hijos, su situación económica, etc. Son factores que condicionan secundariamente el grado de equilibrio y de felicidad que puede encontrar una persona cuando cesa en su actividad laboral y accede a la jubilación. (Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990)

## DEPENDENCIA Y SOLEDAD

Con la jubilación tiene lugar una disminución de la independencia, del control de sí mismo y del control del propio ambiente. Económicamente, el jubilado tiene que depender de alguna combinación entre la pensión y las ayudas de los familiares. Pero la dependencia social es la que realmente le convierte en un ser débil y vulnerable, incapaz de tomar decisiones importantes, teniendo que estar permanentemente en una posición inferior. La pérdida de personas significativas, las limitaciones en los roles sociales y la disminución de redes de apoyo, provoca que el individuo quede reducido a los actos individuales en vez de las relaciones, como una condición dada o como una característica de la personalidad (Kalish, 1983; en Buendía 1994)

El *locus de control* es un concepto introducido y desarrollado por Rotter (1966; en Buendía, 1994), en el contexto de una teoría general del aprendizaje social, que se refiere a las creencias que tiene una persona sobre si son su conducta o un factor

externo, los que determinan los acontecimientos de su vida. Las personas con *locus de control interno* perciben que los sucesos son contingentes con su conducta, mientras que las personas con *locus de control externo* no consideran que los sucesos son contingentes a su acción, sino que atribuyen los resultados a los agentes incontrolables tales como la suerte, el destino o fuerzas sociales muy poderosas.

J. Bruce y Bert Hayslip (1987; en Buendía, 1994) han estudiado la relación entre el locus de control y la jubilación, aplicando un programa de preparación para el retiro en el Norte de Texas; encontrando que quienes poseen un locus de control interno suelen tener mejores expectativas y se adaptan de forma más satisfactoria a la nueva situación de jubilados.

Por otra parte, la pérdida de la autonomía personal significa, en la persona jubilada, una modificación de su lugar de control ya que de un locus de control interno puede pasar a ser un locus de control externo. Unas veces por el deterioro de su identidad personal, cuando la propia persona deja de considerarse capaz de tomar decisiones y hay una disminución de la autoestima, aparecen comportamientos apáticos con disminución del deseo de vivir; y otras por iniciativa de la gente de su entorno que le priva de alguna manera del ejercicio de su autonomía con el pretexto de protección. En este último caso, la persona mayor suele expresar su oposición mediante agresividad, desánimo o actitudes depresivas. (Buendía y Riquelme, 1994)

Al desaparecer gran parte de las relaciones sociales mantenidas hasta ahora y aumentar la dependencia de la estructura familiar, un número apreciable de personas tiene que optar por vivir solas, ya que la carga que representa el anciano dependiente no es aceptada de buen grado por sus familiares. La soledad de las personas mayores es consecuencia del empobrecimiento de la calidad de sus relaciones sociales y de la reducción de la comunidad de experiencias vitales con los suyos. (Buendía y Riquelme, 1994)

## AUTOESTIMA

Una de las primeras consecuencias que sienten los jubilados es la toma de conciencia de su avanzada edad, en un mundo donde precisamente se idealiza la juventud. De esta

forma se interioriza la categoría social a la que ya pertenece la persona jubilada y los valores culturales que la caracterizan: "sentirse viejos, mayores y cansados", a pesar de que en muchos casos esas personas se encuentran biológica y psicológicamente en buen estado. (Beauvoir, 1983; San Martín y Pastor, 1990, Fericgla, 1991; en Buendía y Riquelme, 1994) Los estereotipos asociados a la vejez como algo falta de valor, feo e inservible producen estragos en la autoimagen y en la autoestima de muchas personas mayores que comienzan a considerarse a sí mismas como una carga, inútiles, imposibles de ser valorados, estimados y queridos. (Buendía y Riquelme, 1994)

Cuando se rechazan partes de uno mismo, se dañan considerablemente las estructuras psicológicas que literalmente le mantienen a uno vivo, la vida puede resultar enormemente penosa, haciendo imposible la satisfacción de muchas necesidades básicas. Las pérdidas asociadas a la jubilación crean en este sentido un campo de experiencias que constituyen una agresión a la autoestima, a la identidad y a las convicciones que se tienen para vivir (Young, 1989; Laforest, 1989; Buendía y Riquelme, 1991; en Buendía y Riquelme, 1994)

La autoestima, fundamentada en la actividad profesional para una buena parte de personas en la sociedad actual, sufre una amenaza con la jubilación que supone una crisis del estatus personal y social, y una crisis también en la valoración que los demás hacen. (Buendía y Riquelme, 1994) Para muchas personas, los mecanismos de autoestima están íntimamente relacionados con su capacidad de trabajar y el refuerzo social que encuentren en su actividad profesional. Se trata de personas que viven por y para el trabajo, y que se consideran a sí mismas según observen su rendimiento y la valoración que del mismo hagan los demás.

Desde este punto de vista, evidentemente la jubilación supone el quebranto de una vida, el fin de todo un proyecto. Pero también es quizá la oportunidad de que afloren otras cualidades o capacidades que la propia actividad profesional mantenía ocultas.

## ASPECTOS FÍSICOS

Tradicionalmente se ha considerado que la jubilación es tan brusca que suele afectar el estado de salud física y causar problemas emocionales. (Encyclopedia of Psychology,

1994) Se observa por una parte cómo la salud física declina ligeramente a partir de los 65 años, pero no queda claro que siempre pueda atribuirse a la jubilación. Existen demasiados problemas metodológicos en estos estudios como para poder extraer conclusiones definitivas (McGoldrick, 1989; en Buendía y Riquelme, 1994)

Ciertas investigaciones señalan que la edad de jubilarse no tiene en general grandes repercusiones en la salud posterior. El único factor que se ha encontrado en la muerte cercana después de la jubilación es el estado de salud anterior a ella. Por otra parte se considera que muchos trabajos crean un gran estrés y que dejarlos ayuda a mejorarla. (Encyclopedia of Psychology, 1994)

Un aspecto importante a tener en cuenta es si se trata de jubilación obligatoria o voluntaria. En el primer caso aparecen más problemas emocionales y trastornos depresivos al mismo tiempo que disminuyen los contactos sociales. (Buendía y Riquelme, 1994)

El estado de salud es una de las causas de la jubilación temprana e influye en la aceptación de la jubilación. Si la salud es relativamente mala, resulta más fácil jubilarse, pero si el trabajador se encuentra en buen estado, le cuesta más aceptar que no puede volver a trabajar, puesto que se siente aún con fuerzas y capacidad suficientes, a pesar de que un estado de salud óptimo es el que posibilitará las mejores vivencias tras la jubilación. (Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990)

La jubilación ofrece oportunidades a quienes disponen previamente de características positivas, mientras que para otros se convierte en un evento de vida estresante que amenaza la salud física y mental y desorganiza las relaciones familiares y sociales. Con la jubilación cada uno sigue siendo en cierta manera lo que ha sido a lo largo de su vida. (Buendía y Riquelme, 1994)

Como se ha visto a lo largo de este capítulo, la jubilación no afecta sólo a una persona, sino también a quienes le rodean, su familia, amigos y compañeros de trabajo. Para poder entender la jubilación es necesario tomar en cuenta varios aspectos: legal, salud, relaciones familiares, de pareja, economía, etc. Por lo cual es necesaria la interacción de un grupo multidisciplinario.

## CAPÍTULO IV ACTITUD HACIA LA JUBILACIÓN

Realmente, la jubilación se ha convertido en un nuevo período dentro del ciclo de vida con sus propias organizaciones, infraestructura legal y comunidades planeadas (Savishinsky, 1995). No sorpresivamente esto ha sido un largo estudio interesado en la manera en que las personas adultas perciben la jubilación y la identificación de factores que pueden contribuir a una actitud positiva hacia la jubilación (Atchley, 1976; Beck 1982; Kerckhoff 1966; Streib y Schneider 1971; en Mutran y Reitzes, 1997).

Jubilación es una transición ocupacional y además un campo importante de terapia ocupacional. H. Jonsson y L. Andersson (1999) examinaron como el trabajo y la jubilación son vistas por un grupo de Suecos de 63 años, de un suburbio de Estocolmo y que eran retirados. A todos ellos se les mandó un cuestionario el cual se enfocaba en su situación ocupacional actual, las características más importantes de su trabajo actual, sus actitudes a la jubilación y sus actitudes hacia el pago y el trabajo voluntario después de jubilarse. Los resultados fueron que a la edad de 63 años, el trabajo fue el área más importante en la vida para el 39% de los participantes. El trabajo actual es vivido en varias formas, financiero, social y factores intrínsecos como las características más importantes. Una actitud positiva hacia su propia jubilación la obtuvo un 78% de la población; una actitud positiva hacia el pago y el trabajo voluntario después de la jubilación el 73%. Cerca de tres cuartos de los respondientes tuvieron otras necesidades más que financieras como que la razón más importante es el seguir trabajando después de la jubilación. Llegando a la conclusión de que las oportunidades de mantener alguna clase de trabajo después de jubilarse podría combinar la satisfacción individual con la utilidad social, además de tener un buen valor individual para la sociedad.

Se ha observado que las actitudes hacia la jubilación varían de unas personas a otras y reflejan claramente las normas de la sociedad. Las personas tienen ciertas expectativas acerca de la jubilación y ajustan sus planes y comportamiento de acuerdo a estas expectativas. Cuando los conceptos anteriores son positivos, el acercamiento a la jubilación es bueno; cuando son negativos, la aproximación será, probablemente, mala. (Breen; en Williams, 1963) La percepción que tienen de la jubilación y las posibilidades que les brindan, dependen del significado que tiene el trabajo para cada individuo

A pesar de las tremendas variaciones en el tamaño y composición de muestras, el establecimiento de variables independientes y la selección de indicadores de ajuste como la salud y el ingreso (Atchley y Robinson 1982; Beck 1982, Dorfman, Kohout, y Heckert 1985; Seccombe y Lee 1986) repetidamente emergen como factores sociales de fondo que influyen en la oportunidad y calidad en las experiencias de la jubilación. La salud provee de estamina, energía y ausencia de dolor que capacita y obliga a la persona a tomar ventaja de las oportunidades y disfrutar de la vida. El ingreso provee de recursos financieros para emplear en actividades y eventos que puedan enriquecer la calidad de vida en la jubilación. Ahora, claramente hay otros factores que influyen en la manera en cómo la gente responde a la jubilación.

Existen estudios que proponen ampliar y extender la exploración de factores que contribuyen a que las actitudes sean positivas hacia la jubilación en dos maneras. Primero, usando la teoría de interacción simbólica que propone tres factores que pueden influir en las actitudes hacia la jubilación. Se espera que la socialización anticipatoria influya en la forma en que otros trabajadores entiendan e interpreten la jubilación. De una manera, la jubilación planeada puede tener un efecto positivo hacia la jubilación, y de la otra, una aproximación dentro de la jubilación que puede evocar actitudes inciertas y negativas hacia la jubilación. Segundo, la extensión en la cual el individuo puede identificar, dependiendo de su rol de trabajador, su respuesta hacia la jubilación. Este rol puede generar confianza en la jubilación o hacer que ésta sea más difícil y que los individuos pierdan su identidad. Finalmente se espera que las actitudes hacia la jubilación son formadas no sólo en respuesta al evento de la jubilación sino también como respuesta de un autoconcepto y la forma en que las personas se imponen a ellos mismos. Las actitudes hacia la jubilación son más que una imposición objetiva, ellos reflejan una perspectiva subjetiva de los individuos.

Son múltiples las causas que determinan la actitud de los trabajadores hacia la jubilación, ya que el trabajo proporciona al hombre una identidad y es crucial para el concepto de sí mismo, provee un elemento vital para que exista un equilibrio psicológico, permite la participación y aumenta la autoseguridad. Por lo que al cesarlo, la persona puede oscilar entre dos posiciones: cuando el trabajo proporciona satisfacciones es motivante y es el camino de la realización personal, abandonarlo

entonces, puede provocar un aislamiento total y en consecuencia acelerar la muerte. De manera contraria, si el trabajo desarrollado se considera una obligación, una actividad molesta, sin interés ni motivación alguna, dejar de desempeñarlo significa una liberación.

Según los resultados de Friedman y Havighurst (1954; en Lehr, 1980), se podría argumentar, por ejemplo, que en las profesiones manuales, existe otra actitud hacia el trabajo, que se considera más como obligación y menos como auténtico “contenido de la vida”

La actitud con la que se enfrenta el sujeto ante la inminente jubilación se puede medir, a partir de diversos datos y con una amplia escala, cuyos máximo y mínimo están representados por puntos extremos positivos y negativos (la expectación más agradable y el peor temor). Una *actitud sumamente positiva* se podría definir, de acuerdo con Davidson y Kunze (1965), como “consecución de una meta largo tiempo acariciada”. En este caso, se espera alcanzar lo más pronto posible el “disfrute de una bien merecida situación de descanso”. Éste es el tipo de orientación que priva y crece especialmente en América en los 20 últimos años. Influye, mediante diversas formas de planificación, tanto en la opinión pública como en la mentalidad de los interesados. Una *actitud sumamente negativa* se podría describir como el temor a estar de sobra, a “no ser ya útil”, al “principio del fin”, actitud fomentada por expresiones tales como “la bancarrota de la jubilación” y “muerte por jubilación” (Stauder, 1955).

Algunas investigaciones han demostrado que, hacia finales del quinto decenio de vida y comienzos del sexto, se desea con mayor intensidad dar término a la actividad profesional, al menos por parte de los trabajadores varones y que, hacia finales del sexto decenio y comienzos del séptimo, es decir, cuando la jubilación está a punto en convertirse en realidad, se desea demorar en general el momento de la jubilación y se teme entonces, también por lo común, abandonar las actividades profesionales (Kuhlem, 1959; Fleming, 1963; Gordon, 1961; Saleh, 1964; Ash; en Lehr, 1995)

Diversos trabajos han señalado que cuanto más próximo a la jubilación se haya un individuo, más fácil es que se resista a la idea de jubilarse. Una vez que ha tenido lugar la jubilación, el proceso de adaptación puede resultar con frecuencia más favorable de lo

que anteriormente se había pensado. La angustia ante la jubilación tiende a elevarse al máximo cuando el individuo se aproxima a la edad reglamentaria; sobreviene el estrés más importante inmediatamente antes de que la jubilación tenga lugar. (Lehr, 1988)

Hace cuatro décadas, Tompson (1958; en Lindbo y Shultz, 1998) notó que el ajuste exitoso en la jubilación estaba asociado con trabajadores (preretirados) que tuvieron actitudes positivas hacia la misma, visiones y planes realistas para esta futura etapa.

El planear la jubilación y la actitud hacia la misma, son importantes para ajustarse satisfactoriamente a esta fase. Algunos investigadores han encontrado una relación significativa entre la actitud hacia la jubilación y la planeación de la misma. Aquellos con actitudes más positivas hacia la jubilación se involucran mayormente en una variedad de actividades para planear la jubilación. De forma similar, planear esta fase indica una actitud más positiva hacia los años de jubilación. Además, de que está relacionado con varios factores demográficos en grupos de pre y jubilados. Específicamente, planear la jubilación y las actitudes están correlacionadas con la edad, educación, estatus ocupacional, salud, género y el estatus marital (Atchley, 1991; Goudy, Powers y Keith, 1975; Dorfman, 1988; Szinovacz, 1982, Newman, Sherman e Higgins, 1982; Beck, 1984; Price-Bonham y Johnson, 1982; Atchley y Robinson, 1982; Block, 1984; Kilty y Behling, 1986; Szinovacz, 1987; en Turner y Bailey, 1994).

Uno de los deseos como resultado de un mejor entendimiento para ajustarse a la jubilación es sugerir políticas y programas para preparar a los trabajadores para la jubilación e identificar las necesidades de asistencia como el comienzo de su transición dentro de la jubilación.

## **PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN**

Una clave para una exitosa jubilación (Kamouri y Cavanaugh, 1986) es la preparación. Una manera formal para prepararse hacia la jubilación es participar en un programa educativo para prejubilados. Estos programas cubren una gran variedad de temas, desde cómo ajustarse financieramente hasta cómo ocupar su tiempo libre.

Se ha podido comprobar que las personas que trazan planes concretos para el período de jubilación y que se informan, tienen una expectativa más positiva que los que piensan poco en organizarse y no tienen información. La mayoría de los individuos llega a la jubilación sin tener una idea exacta de las consecuencias que entraña la pérdida del estatus de persona activa, pues los sujetos viven sólo con la idea simple del alivio que les supondrá no trabajar, sin valorar las consecuencias que ello implicará en su vida. (Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990)

Cavanaugh (1997) propone varios temas que podrían establecerse en un programa educativo para la jubilación que incluyen tópicos como:

- Tiempo idóneo para jubilarse
- Aspectos psicológicos de la edad
  - a) Rol del trabajador y jubilación
  - b) Identidad personal
  - c) Jubilación como proceso
  - d) Efectos de las relaciones con la familia y amigos
- Finanzas
  - a) Seguro social
  - b) Pensión
  - c) Aseguramientos
  - d) Empleo
- Aspectos legales
  - a) Testamentos
  - b) Derechos personales como ciudadanos
- Salud
  - a) Envejecimiento normal
  - b) Cuidados médicos y medicación
  - c) Temas de seguros de salud
- ¿Dónde vivir?
- Los pros y contras de mudarse
- Actividades de tiempo libre
  - a) Viajar
  - b) Pasatiempos

- c) Clubs y organizaciones
- d) Oportunidades educativas
- e) Voluntariado

De esta forma los programas educativos para prepararse a la jubilación cubren una gran variedad de temas, que incluyen finanzas, actitudes, salud y expectativas. La planeación financiera para la jubilación es esencial. Las expectativas realistas hacia la jubilación son predictores importantes de una futura satisfacción.

La preparación para la jubilación juega un papel fundamental a la hora de aprender nuevos roles, manejar nuevas situaciones y formas nuevas de relacionarse con los demás. Diversos estudios sugieren que la existencia de planes hechos con anterioridad a la época de jubilación resulta de gran importancia para la vivencia de este periodo de la vida de una forma más positiva (Atton, 1985; McGoldrick y Cooper, 1988; en Buendía y Riquelme, 1994). En contraste, Moragas (1991) refiere que los programas de jubilación llegan a una pequeña parte de los trabajadores que se jubilan y su contenido se concentra en la explicación de los aspectos económicos de las pensiones. Dada la globalidad del estado del jubilado, sería conveniente incluir otros temas como relaciones familiares y sociales, pues su vida futura no va a ser solamente la de consumidor; así que para conseguir mayor éxito con los programas se recomienda que participen las esposas, personas relevantes en la adaptación del jubilado a su nuevo estatus, y que las sesiones sean tanto informativas como de grupos de discusión.

La preparación para la jubilación no debe comenzar unos meses antes, ni siquiera unos años, sino que para que se produzca una adaptación adecuada en este momento de la vida se hace necesaria una preparación específica hecha con la debida antelación, y de acuerdo con las circunstancias concretas de la nueva situación. (Buendía y Riquelme, 1994)

## TIEMPO LIBRE

El tiempo libre incrementa el problema de disponer de él, situación que es distinta de una profesión a otra y que depende del estado de preparación para este tránsito en que se encuentra el sujeto, según la educación y las actitudes previas. Es el propio jubilado

quien tiene que estructurar su tiempo, pues ya no le viene marcado desde afuera. El jubilado se encuentra ante la disyuntiva entre matar el tiempo o dejarse matar por él. Si ocupa las horas en actividades que le resultan agradables, se siente más satisfecho y seguro de sí mismo; por el contrario, las horas vacías y sin sentido provocan aburrimiento, angustia y depresión en el individuo. (Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990)

La actividad diaria es fundamental para la satisfacción personal. El ocio genera bienestar físico y psíquico y se encuentra muy relacionado con los índices de satisfacción de la vida (Rubio, 1993; en Vega y Bueno, 1996). Durante la jubilación las actividades de ocio adquieren especial relevancia. Al aumentar el tiempo libre, las actividades que lo llenan cobran un significado especial. Sobre todo adquieren relevancia las actividades que van dirigidas al disfrute personal. Entre estas actividades se encuentran las culturales, turísticas y recreativas en general (Bueno y Delgado, en prensa; en Vega y Bueno, 1996); las personas mayores se sienten motivadas por realizarlas. Suelen ser las barreras físicas, culturales, educativas y sociales, las que disminuyen la participación de las personas mayores (Bigby, 1992)

Cada persona crea su propio repertorio de actividades de ocio en función de la competencia percibida y del confort psicológico que le reporta. La competencia percibida depende de la propia valoración que la persona hace sobre su nivel de ejecución al compararse con otros miembros de su misma edad y generación. El confort psicológico se desarrolla con relación a las propias normas internas y personales (Mobily, Lemke y Gism, 1991; en Vega y Bueno, 1996)

Podría establecerse que la utilización del tiempo libre, sobre todo en los últimos años de la vida laboral, podría marcar la pauta de cómo será la vida de la persona jubilada. (Enciclopedia Práctica de Psicología, 1990)

### **EXPECTATIVAS DE LA JUBILACIÓN**

Al parecer son las ocupaciones desempeñadas durante la vida activa las que mejor determinan la satisfacción en la jubilación. Quienes han desarrollado trabajos variados e intelectualmente complejos, muestran mayor flexibilidad y autocontrol (O'Brien, 1986;

en Buendía y Riquelme, 1994), y consecuentemente son capaces de encontrar mayor satisfacción en la realización de las diferentes actividades (Kosberg y García, 1985; en Buendía y Riquelme, 1994).

Estos hallazgos han llevado a estudiar el locus de control como una variable de personalidad que puede determinar en parte la adaptación y el grado de satisfacción obtenido en la jubilación (Reid y Ziegler, 1981; O'Brien, 1986; Bruce y Bert Hayslip, 1987; en Buendía y Riquelme, 1994). Los jubilados con locus de control interno que hacían depender sus objetivos de su propio esfuerzo, habilidad y motivación, mostraron más satisfacción y mayor bienestar que quienes ponían el acento en los factores ambientales o en la suerte para explicar su propio logro

Forteza (1990; en Buendía y Riquelme, 1994) señala que el cese de la actividad laboral no debe identificarse con inactividad, y que la disponibilidad de tiempo libre no tenga que ser necesariamente un tiempo vacío. Para muchos es esperado este momento como la posibilidad de disponer de tiempo suficiente para dedicarse a lo que siempre se había deseado hacer, y al mismo tiempo, de liberarse de las incomodidades que conlleva la actividad laboral. Pero los estudios realizados (Lehr, 1980; Matthews y Brown, 1987; Hanks, 1990; Richardson y Kilty, 1991; Salokangas y Joukamaa, 1991; Fericgla, 1991; en Buendía y Riquelme, 1994) ponen de manifiesto que el hecho de jubilarse puede tener un carácter negativo.

Muchos individuos después de jubilarse trabajan de medio tiempo, principalmente para suplementar sus ingresos, pero también para mantener un adecuado nivel de actividad; algunos de ellos también están involucrados como voluntarios en muchas diferentes organizaciones. La necesidad de que los jubilados continúen trabajando comienza a ser formalmente reconocida. (Cavanaugh, 1997)

## **DEFINICIÓN DE ACTITUD**

Las actitudes, según Alcántara (1992), son las formas de reaccionar ante los objetos psicológicos; son predisposiciones estables a valorar de una forma y actuar en consecuencia, son el resultado de una influencia de los valores de una persona.

Para Arias (1980) la "actitud es la predisposición para reaccionar favorable o desfavorablemente hacia un objeto psicológico, cualquier símbolo, dicho, persona, institución o cosa, ante las cuales y tomándolas como referencia la gente difiere en el grado y tipo de reacción". Señala que es un esquema psicológico el cual obliga al sujeto a rechazar o aceptar dicho objeto.

Allport (1935) dice que una actitud es un estado mental y neural de disposición, organizado a través de la experiencia, ejerciendo una influencia directa o dinámica hacia las respuestas del individuo a todos los objetos y situaciones con las cuales se relaciona.

Las actitudes son aprendizajes sociales, se adquieren a través de experiencias del propio individuo ante un objeto, del reforzamiento o de la sanción por manifestar determinada actitud. Las actitudes son en gran medida las motivadoras de la conducta humana e influyen a lo largo de toda la vida del ser humano, desde la niñez hasta la senectud. (Hernández, 1998)

Según Sherif y Sherif (1976), la actitud es la forma de comunicarse con otros, además que no se puede observar de manera directa, pues es un concepto psicológico dentro del individuo, sin embargo, ésta se infiere de la conducta de las personas.

Por otra parte, una escala de actitud es una prueba como cualquier otra, con la diferencia que casi siempre se construye ex profeso para medir la actitud hacia lo que esté estudiando el investigador. Newcomb (1976) "señala que el propósito de una escala de actitudes es el de asignar a un individuo un valor numérico en algún punto entre los dos extremos de apoyo máximo de algo y de máxima oposición frente a esa misma cosa, para tal efecto todas las escalas de actitudes están constituidas por frases, afirmaciones o proposiciones (ítems) cuidadosamente formulados respecto a personas, grupos, problemas o instituciones, frente a los cuales los interrogados indican su postura de acuerdo a desacuerdo".

Moscovici (1975) indica que si una actitud es una reacción emotiva que predispone a actuar de manera positiva o negativa, medirla por medio de preguntas en un momento cualquiera, debe ser relativamente factible cuando:

- “1. - Existe verdaderamente en el sujeto una actitud hacia la persona o el grupo contemplados.
2. - La persona es capaz de expresar su actitud.
3. - La persona acepta expresar su actitud ”

Finalmente y por un consenso general se resume que una actitud es:

- I. Una predisposición a responder a un objeto y no a la conducta efectiva hacia él. La disposición a conducirse es una de las características de la actitud.
- II. La actitud es persistente, lo que denota aunque no-inmutabilidad sí consistencia en la conducta.
- III. La actitud produce consistencia en las manifestaciones conductuales que puede tomar la forma de: a) Verbalizaciones hacia el objeto. b) Expresiones de sentimientos acerca del objeto, c) Aproximación o evitación del objeto.
- IV. La actitud tiene una cualidad direccional, esto implica formación de rutinas de conducta consistentes en sus manifestaciones, así mismo que posee un componente motivacional (Summers, 1976)

Lo anterior se resume en tres componentes básicos:

*Cognoscitivo*- Es la idea o categoría usada por los humanos al pensar. Las categorías se deducen por conformidad en las respuestas a diversos estímulos.

*Afectivo*- Esto es, la emotividad que impregna la idea, de agrado o desagrado.

*Connativo* - Consiste básicamente en una predisposición a actuar (Triandis, 1977)

### **CARACTERISTICAS DE LAS ACTITUDES** (Handbook of Social Psychology, 1968)

Por sus características, la actitud busca distinguirse de otros conceptos (opinión, hábito, motivo) para constituir uno propio, así tenemos que presenta:

*DIRECCIÓN*- conceptualizada como un atributo singular-bipolar, positivo o negativo.

*MAGNITUD*- referida directamente al grado de favorabilidad o desfavorabilidad.

*INTENSIDAD*- ésta característica se refiere a la fuerza del sentimiento asociado con una actitud.

*AMBIVALENCIA*- la observación empírica de ambos componentes, lo favorable y desfavorable quizá se presenten en una actitud compuesta.

*SOBRESALIENTE*- Esto es lo prominente de una actitud o la vivacidad con la que una persona la expresa

*SOBRESALIENTE AFECTIVO*- Este término ha sido usado para referir los grados con que una persona ve al objeto dominado por una forma evaluativa o de contenido con carga afectiva.

*COMPLEJIDAD COGNITIVA*- Se refiere a la elaboración del componente cognitivo de una actitud, la riqueza del contenido ideativo que la persona posee acerca del objeto.

*LO MANIFIESTO*- está conceptualización implica que el establecimiento claro de una actitud es al menos en parte, atributos o características de la persona.

*FLEXIBILIDAD*- Es la comodidad con que una actitud, quizá modificada por una diversidad de presiones, ha sido frecuentemente referida a una flexibilidad (o rígidamente opositora)

*LO CONSCIENTE*- (French 1947, Hovland, Janis y Kelley 1953) consistente en la posibilidad de una actitud "inconsciente", aparentemente referida a una tendencia fenomenológica directa, es decir, los componentes cognitivo y afectivo están ausentes y no son verbalizados por la persona.

## **FUNCION DE LAS ACTITUDES**

La función más importante de las actitudes es que nos ayudan a ajustarnos a nuestro medio ambiente, proporcionando una cierta capacidad de predicción. Si tenemos un repertorio establecido de reacciones hacia una categoría determinada de objetos de actitud y una vez clarificado en esa categoría un objeto social, podemos emplear nuestro existente repertorio de reacciones. Esto nos evita tener que decidir de nuevo cuál debe ser nuestra reacción ante un objeto de actitud concreto. Smith, Bruner y White (1956) señalaron también que una de las funciones de las actitudes, consiste en proporcionar cierta externalización de los problemas interiores.

De esta forma, podemos emplear nuestra experiencia anterior como guía y acertar generalmente sobre el resultado. La gente que realmente cuenta en nuestro medio

ambiente social, tiende a mostrar actitudes similares a las nuestras y a menudo adoptamos nuestras actitudes de acuerdo con las de estas personas importantes.

## **FORMACIÓN, MANTENIMIENTO Y TRANSMISIÓN DE LAS ACTITUDES**

Se dice que formamos y desarrollamos actitudes para proteger nuestra autoestima, para ajustarnos a un mundo complejo, para expresar nuestros valores fundamentales y para comprender el mundo necesitamos, ya que necesitamos conceptos que resuman la compleja información que nos llega a nuestro medio ambiente.

Necesitamos saber cómo valorar diferentes conceptos y cómo comportarnos en relación con los diversos objetos que encontramos en el medio ambiente. Una aproximación para el entendimiento de las actitudes se basa en el proceso de socialización. Jones y Gerard (1967) definen la socialización como “la adopción e internalización de valores, creencias y modos de percibir el mundo en el individuo y que es compartido por un grupo”. Por consiguiente la socialización es efectiva cuando el individuo termina por conducirse como los otros quieren y esperan que se dirija, como un miembro responsable del grupo. Mientras más socializado esté el individuo, menor conflicto tendrá cuando se vea confrontado ante modas o maneras alternativas de conducta sancionada por la cultura. (Reidl, 1976)

A través de la socialización adquirimos valores y actitudes y desarrollamos un código moral, cada persona con la que tenemos contacto directo o indirecto es un agente socializador. Los padres juegan el papel más importante en la transmisión de estos valores y conforme el individuo madura, su universo se extiende a los maestros, las instituciones, los medios de comunicación y toda influencia se concibe como un agente socializador, que ayuda a la internalización de esa cultura que le rodea. Por lo tanto, la socialización es un proceso continuo mientras que los mecanismos de socialización gobiernan la conducta.

Así, la actitud con respecto a la jubilación, depende de diversos factores, relacionados con nuestro ambiente laboral, social o económico; también influye el recibir o no, información sobre lo que podría presentarse durante esta nueva etapa de vida, la cual, tarde o temprano, llegará.

## METODOLOGÍA

### *OBJETIVO*

Determinar y comparar las actitudes hacia la jubilación de personas jubiladas y prejubiladas de PEMEX

### *PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA*

Como se ha visto a lo largo del marco teórico, la jubilación es la fase a la que todo trabajador llegará tarde o temprano. Sin embargo, las actividades que se realicen durante esta nueva etapa dependen de varios factores: económico, familiar, social, cultural, laboral e incluso si recibió orientación o información anticipada a este suceso.

Pero toda esta información proviene de países como Estados Unidos, Japón o Alemania, por mencionar algunos; que tienen una educación hacia el trato a los jubilados, debido a que su población, es predominantemente, jubilada o se encuentra cerca de esta fase. En México no hay investigación sobre la jubilación y la información que se tiene de otros países no ha sido difundida. Por ende, tampoco existen programas para preparar al trabajador, puesto que no se han identificado las necesidades que requiere un jubilado en una sociedad como la nuestra.

En especial, PEMEX, como empresa dedicada a la extracción y transformación del petróleo, ofrece a sus trabajadores diversos beneficios como la variedad de prestaciones. Mismos que al cese de la actividad el trabajador deja de percibir o son reducidos; el empleado no conoce sus derechos y obligaciones en su nueva etapa de jubilado. Es por esto, que dada la necesidad que se tiene de elaborar un programa de preparación, se inició por determinar y comparar las actitudes que se presentan antes y después de que la jubilación llegue.

## *HIPÓTESIS*

Ho<sub>1</sub>: No existen diferencias significativas en las actitudes hacia la jubilación de personas jubiladas y prejubiladas de PEMEX.

Ho<sub>2</sub>: No existen diferencias significativas en las actitudes hacia la jubilación de personas jubiladas y prejubiladas de PEMEX, de acuerdo al número de hijos.

Ho<sub>3</sub>: No existen diferencias significativas en las actitudes hacia la jubilación de personas jubiladas y prejubiladas de PEMEX, de acuerdo a la edad

Ho<sub>4</sub>: No existen diferencias significativas en las actitudes hacia la jubilación de personas jubiladas y prejubiladas de PEMEX, de acuerdo al estado civil.

Ho<sub>5</sub>: No existen diferencias significativas en las actitudes hacia la jubilación en personas jubiladas y prejubiladas de PEMEX, de acuerdo al sexo.

Ho<sub>6</sub>: No existen diferencias significativas en las actitudes hacia la jubilación de personas jubiladas y prejubiladas de PEMEX, de acuerdo a la escolaridad.

## *VARIABLES*

### Actitud hacia la jubilación

*Definición conceptual:* Es la predisposición organizada para pensar, sentir, percibir y comportarse en cierta forma ante un referente u objeto, en este caso, la jubilación (Kerlinger, F. 1984)

*Definición operacional:* Resultados que se obtengan a través del Cuestionario Actitud hacia la Jubilación.

### Jubilados

*Definición conceptual* Personas que deja el servicio activo o trabajo por razones de antigüedad, ancianidad o imposibilidad física a la persona que ha desempeñado algún cargo civil o militar, asignándole una pensión vitalicia en recompensa a los servicios prestados (Farell, 1979)

*Definición operacional:* Individuos que hayan dejado de laborar en PEMEX y que tengan entre 55 y 65 años de edad

### Prejubilados

*Definición conceptual:* Son aquellas personas que ya pueden ser apartadas del servicio activo o trabajo que desempeñan por razones de edad o antigüedad y por razones que la Ley estipula. (Mendoza, 1990)

*Definición operacional:* Personas que sigan laborando en PEMEX y que estén en proceso de jubilación en los siguientes tres años o menos.

### *VARIABLES CATEGÓRICAS.*

Edad, sexo, estado civil, número de hijos, escolaridad, antigüedad en la empresa o antigüedad al jubilarse y tiempo de haberse jubilado.

### *SUJETOS*

Participaron 218 personas, de las cuales 109 formaron el grupo de jubilados y las otras 109 el grupo de prejubilados. Su edad osciló entre 46 y 89 años. Participando 197 hombres y 21 mujeres.

### ***CRITERIOS DE INCLUSIÓN***

Para que participaran en el estudio fue necesario que las personas jubiladas hubieran laborado en PEMEX. Y quienes seguían trabajando, cubrieran un mínimo de 50 años de edad y/o 25 años de antigüedad en dicha empresa.

### ***TIPO DE INVESTIGACIÓN***

De acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista, (1998), nuestra investigación es de tipo no experimental transversal correlacional, puesto que no hubo manipulación deliberada de las variables, sino que se observaron situaciones ya existentes; los sujetos ya pertenecían a un grupo determinado.

### ***INSTRUMENTO***

Se empleó el Cuestionario de Actitudes hacia la Jubilación, elaborado y validado por López-Araiza y Noé Hoyos (1987), que consta de 27 reactivos. El cuestionario está basado en una escala tipo Likert que consta de 5 opciones de respuesta.

Totalmente de Acuerdo

De Acuerdo

Indeciso

En Desacuerdo

Totalmente en Desacuerdo

### ***VALIDEZ DEL INSTRUMENTO***

La validez del “Cuestionario de Actitudes hacia la Jubilación” fue obtenida a través del análisis factorial. Se obtuvo la matriz Structure, dando como resultado 12 factores con valor Eigen mayor o igual a 1.00, que explican el 81% de la varianza total.

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Se obtuvo la consistencia interna para cada uno de los 12 factores del Cuestionario de Actitudes hacia la Jubilación por medio del Alpha de Cronbach. De acuerdo al Alpha de Cronbach para que un factor se considere confiable, éste tiene que ser mayor o igual a 0.60. quedando finalmente 6 factores con un nivel de confiabilidad aceptable. (Ver cuadro 1)

**CUADRO 1. FACTORES DEL CUESTIONARIO DE ACTITUD HACIA LA JUBILACIÓN**

FACTOR	REACTIVOS	ALPHA DE CRONBACH
<b>EXPERIENCIA Y PRODUCTIVIDAD</b> Cúmulo de conocimientos y vivencias encaminadas al rendimiento y la creación.	2, 10, 11, 12, 21, 22	.67507
<b>METAS Y LOGROS</b> Alcanzar satisfacción por la consecución de un objetivo.	3, 4, 5, 9, 23, 27, 28	.71018
<b>ECONOMÍA</b> Aceptar la pensión jubilatoria como satisfactoria y tener alguna actividad que sea remunerada.	13, 17, 18, 25	.60318
<b>POTENCIALIDAD PARA TRABAJAR</b> Sentirse capacitado para seguir produciendo	1, 14, 16	.62906
<b>NEGATIVISMO</b> Estar inconforme con el trabajo y las relaciones laborales	8, 19	.62078
<b>TIEMPO LIBRE</b> Disfrutar y aprovechar el tiempo libre.	7, 20, 26, 29	.75650

(López-Araiza y Noé, 1987) Ver Anexo 1.

### PROCEDIMIENTO

#### ◦ FASE EXPLORATORIA

La aplicación del cuestionario se realizó de manera casi inmediata; se llevó a cabo un sondeo sobre la claridad de los reactivos; a partir del cual se incluyeron 2 afirmaciones (números 6 y 15) a las 27 del cuestionario original. También se cambió la redacción de algunos reactivos; para unificar criterios se reemplazó el término retiro por jubilación. (Ver Anexo 2)

## ◦ FASE DE APLICACIÓN

Se aplicó el cuestionario de Actitud hacia la Jubilación, a empleados y jubilados pertenecientes a Petróleos Mexicanos (PEMEX), en sus lugares de trabajo y asociaciones de jubilados (Ver Cuadros 2 y 3), como son: Asociación de Petroleros Jubilados de Confianza (APEJUCO) y Jubilados Petroleros de Confianza (JUPECO), en los estados de Tabasco, Veracruz, Chiapas y Distrito Federal.

En total colaboraron 218 personas de Petróleos Mexicanos, de las cuáles 109 estuvieron trabajando dentro de la empresa durante años y que hoy en día son jubilados y las otras 109 aún seguían laborando al momento de la aplicación.

**CUADRO 2. LUGAR DE TRABAJO DEL PERSONAL PREJUBILADO**

ESTADO	ACTIVO
Tabasco (Cárdenas)	Jujo
Tabasco (Comalcalco)	Bellota-Chinchorro
Tabasco (Ciudad PEMEX)	Chilapilla
Chiapas (Reforma)	Samaria
Chiapas (Reforma)	Muspac
Veracruz (Agua Dulce)	Cuichapa
Veracruz (Agua Dulce)	Cinco Presidentes
Distrito Federal	Sede

**CUADRO 3. ASOCIACIONES DEL PERSONAL JUBILADO**

ESTADO	ASOCIACION
Veracruz (Poza Rica)	APEJUCO
Distrito Federal	JUPECO

Se les explicó la finalidad del estudio y se dieron las instrucciones para contestar el cuestionario, enfatizando que se trataba de una encuesta totalmente anónima, confidencial y sin límite de tiempo; se dejó un lapso para dudas o aclaraciones, agradeciendo su atenta colaboración. Enseguida, se repartía el material, el cual constaba de un cuadernillo con las 29 afirmaciones y sus cinco opciones de respuesta. Al final se solicitaba que pusieran algún comentario con respecto a su jubilación.

En algunas ocasiones fue necesario ayudar a las personas a leer las afirmaciones y a anotar sus respuestas, ya que muchas de las personas jubiladas o muy cercanas a la jubilación, padecían problemas visuales

### *ANÁLISIS ESTADÍSTICO*

Los datos obtenidos fueron procesados a través del SPSS, versión 8.0 para Windows, utilizando estadística descriptiva (frecuencias, media, mediana, modo, desviación estándar)

También se aplicaron Análisis de Varianza por cada una de las variables con respecto a la actitud hacia la jubilación; además del Análisis de Covarianza, el cual nos da las relaciones de otras variables (estado civil, sexo, escolaridad, profesionista/no profesionista, antigüedad y número de hijos), que pudieran tener un efecto sobre la variable actitud hacia la jubilación.

Se incluyó una Chi cuadrada para analizar los comentarios obtenidos en la pregunta abierta del cuestionario, con la finalidad de comprobar su homogeneidad, es decir, para saber si las distribuciones de datos son similares con respecto a la opinión que tienen sobre la jubilación.

## RESULTADOS

### a. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Se hizo un análisis de frecuencias, del que se obtuvo la siguiente información: de la población total (n=218), el 90.37% (n=197) pertenece al sexo masculino y sólo el 9.63% (n=21) de la población es del sexo femenino (ver Tabla 1), demostrando así que dicha empresa tiende a contratar más personal masculino, esto puede deberse a que se trata de una empresa petrolera y muchas de las actividades realizadas son de índole física, excluyendo así, al personal femenino. Observamos que el grupo de personas jubiladas lo constituyen 96 hombres y 13 mujeres; y el grupo de prejubilados está compuesto por 101 hombres y 8 mujeres.

**TABLA 1. DESCRIPTIVA DE SEXO POR GRUPO**

SEXO	GRUPO % (n)		TOTAL % (n)
	PREJUBILADO	JUBILADO	
MASCULINO	46.33 (101)	44.04 (96)	90.37 (197)
FEMENINO	3.67 (8)	5.97 (13)	9.63 (21)
<b>TOTAL % (n)</b>	50 (109)	50 (109)	100 (218)

Con respecto a la edad, el rango va de 46 a 89 años, con una media de 59.67 años.

El estado civil predominante en esta población, es el de casado (ver Tabla 2), constituido por el 82.11% (n=179)

**TABLA 2. ESTADO CIVIL POR GRUPO**

ESTADO CIVIL	GRUPO % (n)		TOTAL % (n)
	PREJUBILADO	JUBILADO	
SOLTERO	0.46 (1)	2.75 (6)	3.27 (7)
CASADO	42.66 (93)	39.45 (86)	82.11 (179)
DIVORCIADO	0.46 (1)	2.75 (6)	3.21 (7)
VIUDO	1.83 (4)	3.67 (8)	5.50 (12)
UNIÓN LIBRE	4.59 (10)	1.38 (3)	5.96 (13)
<b>TOTAL % (n)</b>	50 (109)	50 (109)	100 (218)

De acuerdo con la Tabla 3, con respecto al número de hijos, tenemos una media de  $X=4$  hijos en ambos grupos. El número mínimo es de cero y el máximo de 15 hijos.

**TABLA 3. NÚMERO DE HIJOS POR GRUPO**

HIJOS	GRUPO % (n)		TOTAL % (n)
	PREJUBILADOS	JUBILADOS	
0	0.92 (2)	1.83 (4)	2.75 (6)
1	2.29 (5)	3.21 (7)	5.50 (12)
2	8.26 (18)	5.50 (12)	13.76 (30)
3	10.55 (23)	12.84 (28)	23.39 (51)
4	4.13 (9)	8.71 (19)	12.84 (28)
5	7.34 (16)	6.42 (14)	13.76 (30)
6	5.96 (13)	5.04 (11)	11.01 (24)
7	3.67 (8)	1.83 (4)	5.50 (12)
8	3.67 (8)	1.83 (4)	5.50 (12)
9	18.35 (4)	0.46 (1)	2.29 (5)
10	0.92 (2)	0	0.92 (2)
11	0	1.38 (3)	1.38 (3)
12	0	0.46 (1)	0.46 (1)
14	0	0.46 (1)	0.46 (1)
15	0.46 (1)	0	0.46 (1)
<b>TOTAL % (n)</b>	<b>50 (109)</b>	<b>50 (109)</b>	<b>100 (218)</b>

Con respecto a la escolaridad observamos que la mayoría de los participantes tienen estudios de licenciatura, representado por el 24.31% de la población ( $n=58$ ); sin embargo, 53 personas no especificaron su nivel de estudios. (ver Tabla 4)

**TABLA 4. ESCOLARIDAD POR GRUPO**

ESCOLARIDAD	GRUPO % (n)		TOTAL % (n)
	PREJUBILADO	JUBILADO	
SIN ESTUDIO	0	5.96 (13)	5.96 (13)
PRIMARIA	16.05 (35)	5.50 (12)	21.56 (47)
SECUNDARIA	7.80 (17)	3.66 (8)	11.47 (25)
PREPARATORIA	4.59 (10)	4.60 (10)	9.17 (20)
LICENCIATURA	5.05 (11)	21.56 (47)	26.60 (58)
MAESTRÍA	0	0.92 (2)	0.92 (2)
SIN DATO	16.51 (36)	7.80 (17)	24.31 (53)
<b>TOTAL % (n)</b>	<b>50 (109)</b>	<b>50 (109)</b>	<b>100 (218)</b>

Además, estos datos se clasificaron en Profesionistas (personas con nivel técnico que contaran con cédula profesional, hasta maestría) y No Profesionistas (personas que no tenían estudios hasta quienes habían cursado la preparatoria). No se tomaron en cuenta a quienes no especificaron su escolaridad. Obteniendo los siguientes resultados:

**TABLA 5. PERSONAL, JUBILADO Y PREJUBILADO, PROFESIONISTAS Y NO PROFESIONISTAS**

	GRUPO % (N)		TOTAL % (N)
	PREJUBILADO	JUBILADO	
PROFESIONISTA	5.05 (11)	27.98 (61)	33.03 (72)
NO PROFESIONISTA	28.44 (62)	14.22 (31)	42.66 (93)
SIN DATO	16.51 (36)	7.80 (17)	24.31 (53)
<b>TOTAL % (n)</b>	<b>50 (109)</b>	<b>50 (109)</b>	<b>100 (218)</b>

Otro dato obtenido fue la antigüedad actual de quienes aún seguían laborando, al momento de la aplicación y de las personas jubiladas, su antigüedad al momento de jubilarse. La media para el grupo de personas prejubiladas es de  $X=25.807$  y para las personas jubiladas es de  $X=28.835$

**TABLA 6. ANTIGÜEDAD ACTUAL DE LAS PERSONAS PREJUBILADAS Y ANTIGÜEDAD AL RETIRARSE DEL TRABAJO DE LAS PERSONAS JUBILADAS**

ANTIGÜEDAD	GRUPO % (n)		TOTAL % (n)
	PREJUBILADOS	JUBILADOS	
13 - 19	4.6 (10)	1.4 (3)	6.0 (13)
20 - 26	19.7 (43)	16.9 (37)	36.7 (80)
27 - 33	24.3 (53)	22.5 (49)	46.8 (102)
34 - 41	1.4 (3)	9.2 (20)	10.5 (23)
<b>TOTAL % (n)</b>	<b>50 (109)</b>	<b>50 (109)</b>	<b>100 (218)</b>

Por otra parte, el tiempo que llevan las personas de haberse jubilado va de uno a 30 años, con una media de  $X=8.34$  y una moda de 8 años.

No todos los participantes pertenecen al Distrito Federal (ver Tabla 7); también contribuyeron al estudio los estados de Veracruz, Chiapas y Tabasco. El análisis de frecuencia nos muestra que la población de Veracruz fue de la cual se obtuvieron más datos representando el 33.94% (n=74) del total. Además, el 26.15% (n=57) de las personas prejubiladas corresponde al estado de Chiapas, de donde no participaron personas jubiladas. El 22.02% (n=48) de jubilados participantes pertenecen al estado de Tabasco.

**TABLA 7. PARTICIPACIÓN POR ESTADO**

ESTADO	GRUPO % (n)		TOTAL % (n)
	PREJUBILADO	JUBILADO	
DISTRITO FEDERAL	0.46 (1)	15.14 (33)	15.60 (34)
VERACRUZ	21.10 (46)	12.84 (28)	33.94 (74)
CHIAPAS	26.15 (57)	0	26.15 (57)
TABASCO	2.29 (5)	22.02 (48)	24.31 (53)
<b>TOTAL % (n)</b>	50 (109)	50 (109)	100 (218)

**b. ANÁLISIS DE VARIANZA Y DE COVARIANZA**

Posteriormente, se analizaron los datos con ANOVA para conocer la relación que tienen las otras variables sobre la actitud hacia la jubilación. También se empleó el ANCOVA para observar la relación de las variables, ya que este análisis también elimina y controla el efecto de al menos una de estas variables. Para analizar los datos a través del ANOVA, se tuvo que recategorizar y recodificar los datos de algunas variables, como se muestra en la Tabla 8.

**TABLA 8. CLASIFICACIÓN DE VARIABLES EN NUEVAS CATEGORÍAS**

VARIABLE	CATEGORÍAS INICIALES	CATEGORÍAS FINALES
ESTADO CIVIL	SOLTERO CASADO VIUDO DIVORCIADO UNIÓN LIBRE	CON PAREJA SIN PAREJA
ESCOLARIDAD	SIN ESTUDIO PRIMARIA SECUNDARIA PREPARATORIA LICENCIATURA MAESTRÍA  SIN DATO	SIN ESTUDIO PRIMARIA } 1 SECUNDARIA }  PREPARATORIA } 2 LICENCIATURA } MAESTRÍA }  SIN DATO = MISSING
HIJOS	DESDE 0 HASTA 15 HIJOS	DE 0 A 4 HIJOS = 1 DE 5 A 15 HIJOS = 2
ANTIGÜEDAD	DESDE 13 HASTA 41 AÑOS	DE 13 A 27 AÑOS = 1 DE 28 A 41 AÑOS = 2

Al recategorizar los datos, los totales por grupo fueron los siguientes (Ver Tablas 9-12):

**TABLA 9. ESTADO CIVIL**

VARIABLE	GRUPO % (n)		TOTAL % (n)
	PREJUBILADO	JUBILADO	
CON PAREJA	47.2 (103)	40.8 (89)	88.1 (192)
SIN PAREJA	2.8 (6)	9.2 (20)	11.9 (26)
TOTAL % (n)	50 (109)	50 (109)	100 (218)

TABLA 10. ESCOLARIDAD

VARIABLE	GRUPO % (n)		TOTAL % (n)
	PREJUBILADO	JUBILADO	
SIN ESTUDIO PRIMARIA SECUNDARIA	23.9 (52)	15.14 (33)	39.0 (85)
PREPARATORIA LICENCIATURA MAESTRÍA	9.6 (21)	27.06 (59)	36.7 (80)
SIN DATO	16.5 (36)	7.80 (17)	24.3 (53)
TOTAL % (n)	50 (109)	50 (109)	100 (218)

TABLA 11. NÚMERO DE HIJOS

VARIABLE	GRUPO % (n)		TOTAL % (n)
	PREJUBILADO	JUBILADO	
DE 0 A 4 HIJOS	26.2 (57)	32.1 (70)	58.3 (127)
DE 5 A 15 HIJOS	23.8 (52)	17.9 (39)	41.7 (91)
TOTAL % (n)	50 (109)	50 (109)	100 (218)

TABLA 12. ANTIGÜEDAD ACTUAL Y ANTIGÜEDAD AL JUBILARSE

VARIABLE	GRUPO % (n)		TOTAL % (n)
	PREJUBILADO	JUBILADO	
DE 13 A 27 AÑOS	29.3 (64)	19.3 (42)	48.6 (106)
DE 28 A 41 AÑOS	20.7 (45)	30.7 (67)	51.4 (112)
TOTAL % (n)	50 (109)	50 (109)	100 (218)

Del Análisis de Varianza se obtuvieron los resultados mostrados en las tablas 13-17. De lo que se observa, que ninguna relación fue significativa; aceptando así la hipótesis nula.

TABLA 13. ANOVA: ACTITUD HACIA LA JUBILACIÓN DE ACUERDO A GRUPO PREJUBILADO/JUBILADO

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	224.041	1	224.041	2.93	.088
Within Groups	16509.028	216	76.431		
Total	16733.069	217			

**TABLA 14. ANOVA: ACTITUD HACIA LA JUBILACIÓN DE ACUERDO AL ESTADO CIVIL**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	285.934	1	285.934	3.755	.054
Within Groups	16447.135	216	76.144		
Total	16733.069	217			

**TABLA 15. ANOVA: ACTITUD HACIA LA JUBILACIÓN DE ACUERDO CON EL NÚMERO DE HIJOS**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	174.890	1	174.890	2.281	.132
Within Groups	16558.179	216	76.658		
Total	16733.069	217			

**TABLA 16. ANOVA: ACTITUD HACIA LA JUBILACIÓN DE ACUERDO A LA ANTIGÜEDAD**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12.221	1	12.221	.158	.692
Within Groups	16720.848	216	77.411		
Total	16733.069	217			

**TABLA 17. ANOVA: ACTITUD HACIA LA JUBILACIÓN DE ACUERDO A LA ESCOLARIDAD**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.915	1	7.915	.101	.751
Within Groups	12795.988	163	78.503		
Total	12803.903	164			

Aún así, se empleó el Análisis de Covarianza contrastando el efecto de la cada una de las variables, por separado, sobre la variable Actitud hacia la Jubilación; obteniendo los datos presentados en las Tablas 18-23.

**TABLA 18. ANÁLISIS DE COVARIANZA. COVARIABLE: ESCOLARIDAD**

FUENTE DE VARIACIÓN	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
COVARIABLE: ESCOLARIDAD	.023	.879
EFEECTO PRINCIPAL: GRUPO (JUBILADO/PREJUBILADO)	.237	.627

**TABLA 19. ANÁLISIS DE COVARIANZA. COVARIABLE:  
PROFESIONISTA/NO PROFESIONISTA**

FUENTE DE VARIACIÓN	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
COVARIABLE: PROFESIONISTA/NO PROFESIONISTA	.400	.528
EFEECTO PRINCIPAL: GRUPO (JUBILADO/PREJUBILADO)	.522	.471

**TABLA 20. ANÁLISIS DE COVARIANZA. COVARIABLE: ESTADO CIVIL**

FUENTE DE VARIACION	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
COVARIABLE: ESTADO CIVIL	1.559	.213
EFEECTO PRINCIPAL: GRUPO (JUBILADO/PREJUBILADO)	3.229	.074

**TABLA 21. ANÁLISIS DE COVARIANZA. COVARIABLE: SEXO**

FUENTE DE VARIACIÓN	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
COVARIABLE: SEXO	5.250	.023
EFEECTO PRINCIPAL: GRUPO (JUBILADO/PREJUBILADO)	3.617	.059

**TABLA 22. ANÁLISIS DE COVARIANZA. COVARIABLE: NÚMERO DE HIJOS**

FUENTE DE VARIACIÓN	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
COVARIABLE: NÚMERO DE HIJOS	3 030	.083
EFFECTO PRINCIPAL: GRUPO (JUBILADO/PREJUBILADO)	3.679	.056

**TABLA 23. ANÁLISIS DE COVARIANZA. COVARIABLE: ANTIGÜEDAD**

FUENTE DE VARIACIÓN	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
COVARIABLE: ANTIGÜEDAD	.578	448
EFFECTO PRINCIPAL: GRUPO (JUBILADO/PREJUBILADO)	3 344	.069

Como puede observarse, ninguna de las covariables ocasionan efectos significativos sobre la variable actitud hacia la jubilación.

En el caso de la covariable sexo el efecto se debe a que entre los grupos (masculino/femenino), hay altas diferencias en la cantidad de participantes: masculino n=197 y femenino n=21.

### c. $\chi^2$ CHI CUADRADA

Para esta fase de resultados, los comentarios escritos por los participantes fueron divididos en dos categorías. En lo que denominamos "*comentarios a favor de la jubilación*" se incluyeron todos aquellos que hacían referencia a la satisfacción por obtener o haber obtenido la jubilación, tener planes a futuro o que estos mismos ya se hayan realizado, así como que económicamente no se hayan visto tan afectados o no se considere un problema.

En lo que respecta a "*comentarios en contra de la jubilación*" se encuentran todos aquellos casos en los que la jubilación no les ha sido totalmente satisfactoria, ya sea de forma económica, social, familiar o laboral.

Los resultados obtenidos en la chi cuadrada muestran que no hay diferencias significativas entre los comentarios que presentaron hacia la jubilación, tanto las personas jubiladas como las prejubiladas (ver Tabla 24)

**TABLA 24. CHI CUADRADA**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.626	1	.057		
Continuity Correction	3.021	1	.082		
Likelihood Ratio	3.636	1	.057		
Fisher's Exact Test				.068	.041
Linear-by-Linear Association	3.601	1	.058		
N of Valid Cases	148				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 30.27.

Como puede observarse en la Tabla 25, el 22.93% (n=50) de las personas jubiladas, presentan comentarios en contra de la jubilación, expresándolo de la siguiente forma:

- Pensión insuficiente y no actualizada
- No se respeta la antigüedad para jubilarse.

- Presión para jubilarse por parte de los jefes
- Incumplimiento de contrato.
- Servicio médico ineficiente.
- No hacen valer sus derechos (por ejemplo, no dan plazas a los hijos).
- Las prestaciones difieren de las de los activos.
- Son relegados a segundo término.
- Sus conocimientos no son aprovechados ni reconocidos.

Con respecto a los prejubilados, aunque la mayor parte no comentó nada al respecto, el 16.51% de ellos (n=36), respondió estar a favor de la jubilación, caracterizándose por las siguientes expresiones:

- Se tiene tiempo disponible para tener algún negocio, continuar con las actividades por medio de asesorías
- Puede dedicarse mayor tiempo a la convivencia familiar
- La jubilación es una meta deseada por el trabajador.
- Se puede descansar por todo el tiempo de haber trabajado
- Se siente uno satisfecho por haber desempeñado un buen trabajo.

**TABLA 25. OPINIONES CON RESPECTO A LA JUBILACIÓN**

OPINIONES	GRUPO % (n)		TOTAL % (n)
	PREJUBILADOS	JUBILADOS	
A FAVOR DE LA JUBILACIÓN	16.51 (36)	15.60 (34)	32.11 (70)
EN CONTRA DE LA JUBILACIÓN	12.84 (28)	22.93 (50)	35.78 (78)
NO DIERON OPINIÓN	20.64 (45)	11.47 (25)	32.11 (70)
<b>TOTAL % (n)</b>	<b>50 (109)</b>	<b>50 (109)</b>	<b>100 (218)</b>

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La jubilación ha sido definida como un proceso de socialización dentro y fuera de la organización, cuyo objetivo es reducir la tensión, física y psicológica, que produce el trabajo (Lindbo y Shultz, 1998).

Contrario a lo que se observó en la bibliografía consultada de investigaciones realizadas en otros países, y a lo que se esperaba, podemos ver, de acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación, que no existe diferencia entre las actitudes que tienen tanto las personas prejubiladas como jubiladas con respecto a la jubilación. Esto podría resultar una paradoja, en la que aparentemente, esta nueva etapa, supone un cambio drástico que puede afectar al individuo en varios aspectos psicológicos (autoestima, relaciones sociales), sin embargo, tarde o temprano el individuo llega a adaptarse favorablemente a esta nueva situación, como a cualquier otra fase de la vida

Tampoco se observaron diferencias significativas con respecto al estado civil, escolaridad, número de hijos o antigüedad. Aún antes de jubilarse, cada individuo se va adaptando a sus posibilidades económicas y sociales; por lo que, generalmente, llegada esta etapa ya posee un plan sobre cómo aprovechará su tiempo y su ingreso económico.

De acuerdo con la revisión bibliográfica, Kuhlem, Fleming, Gordon, Saleh y Ash, mencionan que en alguna etapa de la vida laboral se desea dar término a la actividad profesional y cuando la jubilación está cerca, no se desea que este momento llegue pronto, temiendo dejar las labores. Pero, posteriormente, cuando esta nueva fase ha llegado, suele haber un proceso de adaptación propicia (Lehr, 1988).

Muchas personas encuentran difícil esta adaptación; sin embargo, el planear la jubilación y la actitud hacia la misma, son determinantes en el ajuste satisfactorio a esta etapa. De acuerdo con Atchley (1991) aquellas personas con actitudes más positivas hacia la jubilación se involucran en mayor grado en una variedad de actividades para planear la jubilación, recíprocamente, la planeación indica que se presentará una actitud más positiva hacia los años de jubilación.

De acuerdo con los comentarios hechos por los participantes, se debe tener en cuenta que el efecto de la jubilación afecta de diferente forma a cada individuo, siendo para algunos el factor económico lo más relevante, ya que tienen hijos estudiando y son el único sostén del hogar, en otros casos, el no tener un rol "productivo" puede hacerlos sentir inútiles y que no son tomados en cuenta por las demás personas; lo que sienten reflejado en la mala asistencia médica que reciben o en el hecho de que las pensiones queden estancadas por tanto tiempo, así como que al llegar el momento de la jubilación sólo se les despida diciéndoles "puede pasar por su cheque porque hoy es su último día en la empresa".

Pareciera que sólo tienen exigencias económicas hacia la empresa, pero hay personas que, a pesar de las carencias económicas, lo que resienten es el hecho de que no se les agradezca de alguna forma simbólica tanto tiempo que laboraron y que, en palabras de ellos "dejaron sus mejores años en la empresa". Así, Seade (1999), refiere a que en nuestra cultura a los jubilados se les identifica como "muertos socialmente", debido al rol pasivo, económico y social, que asumen estas personas.

Sin embargo, actualmente no están del todo ubicados en este rol pasivo, ya que muchos de los jubilados buscan nuevas actividades, dentro o fuera del mundo laboral, encuentran la creatividad o habilidad que antes no se habían imaginado tener (pintar, carpintería, asesoría). De tal modo que muchos individuos después de jubilarse trabajan de medio tiempo, principalmente para suplementar sus ingresos, algunos también están involucrados como voluntarios en diferentes organizaciones, todo esto con la finalidad de mantener un adecuado nivel de actividad (Cavanaugh, 1997)

De igual forma, algunos encuentran satisfacción personal al convivir, en mejor calidad y cantidad, con la familia, entrando en lo que algunos denominaron "el nuevo rol paterno", por el hecho de convivir con los nietos, además de los hijos y la esposa. A lo que Fericgla (1992) dice que una persona jubilada, pasa de una relación socialmente abierta en un ámbito laboral que le proporciona referentes de identidad, prestigio, amistades, solidaridad, etc., a un estado que le exige ajustarse a unas nuevas relaciones encerradas en el mundo familiar.

En el ámbito matrimonial también surge un cambio ya que, al estar el marido todo el día en casa, se altera el ritmo de vida conyugal y las relaciones de pareja suelen pasar por un reajuste que culmina, generalmente, en una adaptación positiva por parte del hombre. A partir de la jubilación, es la mujer quien mantiene una vida más estructurada alrededor de las faenas domésticas y las relaciones vecinales. (Lee y Shehan, 1989; Mann, 1991, en Buendía, 1994)

Por otra parte, el estrés es un aspecto de suma importancia para las personas, ya que al terminar la etapa laboral estos niveles pueden descender o aumentar y es necesario tomar en cuenta esto para determinar quiénes pueden y quieren seguir laborando y quiénes desean el próximo descanso.

Si bien el psicólogo es el encargado del personal cuando ingresa a la empresa y mientras se desempeña en la misma, también podría hacer propuestas para favorecer la separación y enriquecer la vida del trabajador cuando llega la jubilación. Por todo lo anterior, el psicólogo, en conjunción con otras disciplinas, deberían desarrollar planes de apoyo al jubilado tomando en cuenta los aspectos psicológicos aunados a los problemas fisiológicos, económicos y legales.

Cabe reconocer que el ser viejo o jubilado no es sinónimo de inutilidad, aunque se presenten déficits de memoria, visuales, auditivos o de aprendizaje, continúan teniendo grandes deseos de vivir, compartiendo sus experiencias con quienes se presten a escucharlos, que si bien no son conocimientos actualizados sí pueden aportar la sabiduría para no cometer los mismos errores. Este trabajo es una propuesta a seguir viviendo, sin importar que termine la vida laboral dentro de una empresa, ya que siempre habrá nuevas metas y personas con quienes compartir nuestras vivencias.

## LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

Es importante señalar que, a pesar de haber buscado información reciente en PsycLit y EBSCO, no se encontró nada relevante para esta investigación.

Por otra parte, se sugiere que para próximas investigaciones relacionadas con el tema de la actitud hacia la jubilación, se tomen en cuenta datos como, ingreso económico, familiares que dependan económicamente de la persona que va a jubilarse o se ha jubilado, edades de los hijos, si perciben o no otros ingresos, así como tratar de igualar las poblaciones de hombres y mujeres. Asimismo, es de suma importancia no tomar cada aspecto como factor independiente, sino que es necesario observar, por ejemplo, el aspecto psicológico asociado con lo económico, legal, social, familiar y de salud; ya que todo cambio conlleva una fase de readaptación en todos sentidos.

En este caso en particular, trabajar con PEMEX requiere que se tomen en cuenta los organismos subsidiarios de dicha empresa, ya que en algunos casos difieren las actividades realizadas en cada lugar, el nivel de ingresos y el lugar de residencia.

Tal vez sea necesario ampliar el cuestionario, de forma que puedan evaluarse áreas que sean importantes para las personas jubiladas, no sólo de interés psicológico, sino que sea una forma de escucharlos y evaluar sus necesidades y su situación actual, para implementar cursos o talleres de autoayuda. Así como llevar a cabo un nuevo análisis de confiabilidad y validez.

También se habla de los cursos de preparación a la jubilación, pero es indispensable elaborarlos con base en las inquietudes de las personas que llegarán a esta etapa y no únicamente suponiendo qué temas podrían servirles. Es una forma de proponer que aún pueden seguir viviendo y no que su tiempo termina cuando dejen de laborar. En estos cursos también pueden desarrollarse programas intergeneracionales, es decir, unir a varias generaciones en actividades planificadas con el objeto de desarrollar nuevas relaciones y alcanzar objetivos específicos (buena relación con esposa, nietos, etc.), de esta manera se promovería directamente la solidaridad, resaltando los valores familiares

tradicionales e incrementando la autoestima de quienes participen, así como la conciencia del valor de cada generación que participa, poner en contacto a los jóvenes con aquellas personas jubiladas con el objeto de favorecer el aprendizaje con base en la experiencia, las vivencias, el disfrute y la ayuda mutua

ESTE TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

## BIBLIOGRAFÍA

- Alcántara, J. (1992) *Cómo educar las actitudes*. España: CEAC
- Aldag, R. y Brief, P. (1977) Age, work values and employee reactions, *Industrial Gerontology*, Núm. 4. Pp. 192-197. En Mishara, B.L. y Riedel, R.C. (1986) *Introducción al proceso de envejecimiento*. Morata, Madrid.
- Allport, G. W. (1935) *Attitudes*. En Fishbein, M. (ed.) (1967) *Readings in attitude theory and measurement* John Wiley and Sons. Nueva York.
- Arena, C. y Olea, E. (1996) *Características de Personalidad de Sujetos de la Tercera Edad medidos a través del MMPI-2* Tesis Licenciatura UNAM
- Arias, F. (1980) *Actitudes, opiniones y creencias*. México, Ed. Trillas.
- Ash, Ph. Pre-retirement counseling. *Gerontologist*. Núm. 6. Pp. 97-99. En Lehr, U. (1995) *Psicología de la Senectud Proceso y aprendizaje del envejecimiento*. Biblioteca de Psicología y Textos Universitarios. Ed. Herder, Barcelona, 3ª. Edición.
- Atchley, R. C. (1976) *The sociology of retirement*. New York: John Wiley 1993  
Continuity Theory and the Evaluation of Activity in Later Adulthood. Pp. 5-16 in *Activity and Aging: Staying Involved in Later Life*, edited by J. R. Kelly. Newbury Park, CA.
- (1989) A continuity theory of normal aging. *Gerontologist*. Vol. 29 (2), 183-190. En Vega, J.L. y Bueno, B. (1996) *Desarrollo Adulto y Envejecimiento*. Ed. Síntesis, S.A. España, 1ª reimpresión.
- (1992) *Social forces and aging* (6<sup>th</sup> ed.). Belmont, CA: Wadsworth. En Turner, M. J. y Bailey, W.C. (1994) Factors influencing attitude toward retirement planning among midlife university employees. *Journal of Applied Gerontology*. Vol. 13. Pp 143-157. EBSCO Database: Health Source Plus.
- Atchley, R. C. y Robinson J.L. (1982) *Attitudes toward retirement and distance from the event*. Research on Aging. Vol. 4 pp. 299-313. En Mutran, E J.; Reitzes, D. C. (1997) *Factors that influence attitudes towards retirement*. Research on Aging. Vol. 19(3) pp. 251.
- Atton, H. (1985) *The Psychology of Retirement*. British Journal of Occupational Therapy, Núm. 48, pp. 19-23. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.

- Bartley, D. (1977) Compulsory retirement: A re-evaluation, *Personnel*. Núm. 54. Pp. 62-67. En Mishara, B.L. y Riedel, R.C. (1986) *Introducción al proceso de envejecimiento*. Morata, Madrid
- Bigby, C. (1992) Access and linkage: Two critical issues for older people with and intellectual disability in utilising day activity and leisure services. *Australia and New Zealand Journal of Development*. Vol. 12, 214-215. En Vega, J.L. y Bueno, B. (1996) *Desarrollo Adulto y Envejecimiento*. Ed. Síntesis, S.A. España, 1ª reimpresión.
- Bize, P. y Vallier, C. (1973) *Una nueva vida, la tercera edad*. Bilbao. Ed. Mensajero. En Mendoza, M. (1990) *Actitudes hacia la jubilación en empleados de la iniciativa privada y el Sector Público*. Tesis Licenciatura. UNAM
- Beauvoir, S. (1983) *La Vejez*. Barcelona. Edhasa. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
  - (1986) *La Vejez*. Ed. Hermes. México, 2ª reimpresión.
- Beck, S. H. (1982) *Adjustment to and satisfaction with retirement*. *Journal of Gerontology*. Vol. 37. Pp. 616-624.
  - (1984) Retirement preparation programs: Differentials in opportunity and use, *Journal of Gerontology*, 39, 596-602. En Turner, M. J. y Bailey, W.C. (1994) Factors influencing attitude toward retirement planning among midlife university employees. *Journal of Applied Gerontology*. Vol. 13. Pp. 143-157. EBSCO Database: Health Source Plus.
- Block, M. R. (1984) Retirement preparation needs of women. In H. Dennis (Ed), *Retirement preparation: What retirement specialists need to know*. Pp. 129-140. Lexington, MA; D. C. Heath. En Turner, M. J. y Bailey, W.C. (1994) Factors influencing attitude toward retirement planning among midlife university employees. *Journal of Applied Gerontology*. Vol. 13. Pp. 143-157. EBSCO Database: Health Source Plus.
- Brown, R. (1972) *Psicología Social*. Ed. Siglo XXI. México
- Buendía, J y Riquelme, A. (1991) *Depresión, autoestima y apoyo social en ancianos*. Comunicación presentada en el Tercer congreso de Evaluación Psicológica, Barcelona, Septiembre. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
  - (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J. (comp.) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI España.

- Bruce, J. A. y Bert, H. (1987) Locus of control and retirement preparation. *Journal of Gerontology*. Vol. 42 (2) pp. 165-167. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
- Bueno, B. y Delgado A. (En prensa) *Educación gerontológica para el ocio*. En Vega, J. (ed) *Educación de Adultos I y II* Salamanca. En Vega, J.L. y Bueno, B. (1996) *Desarrollo Adulto y Envejecimiento*. Ed. Síntesis, S.A. España, 1ª reimpresión.
- Burgess, E. W. (1960) *Aging in Western Societies*. Chicago, Chicago. University Press.
- Cavanaugh, J. C. (1997) *Adult development and aging*. 3ª. Edición. Brooks Cole Publishin.
- CIS (1988). *Relaciones Interpersonales. Actitudes y Valores en la España de los Ochenta*. Madrid: CIS. En Vega, J.L. y Bueno, B. (1996) *Desarrollo Adulto y Envejecimiento*. Ed. Síntesis, S.A. España, 1ª reimpresión.
- Clark, F. y Dunne, A. (1955) *Aging in industry*. Londres. En Lehr, U. (1980) *Psicología de la Senectud*. Ed. Herder Barcelona.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el STPRM (1987)
- Corsini, R. (ed.) (1994) *Encyclopedia of Psychology*. A Wiley-Interscience Publication. 2ª. Edición Vol. III. USA
- Cumming, E. y Henry, E. (1961) *Growing old*. Nueva York. Basic Books. En Mishara, B.L. y Riedel, R.C. (1986) *Introducción al proceso de envejecimiento*. Morata, Madrid.
- Davidson, W. R. y Kunze, K.R. (1965) Psychological, social and economic meanings of work in modern society; their effects on the worker facing retirement. *Gerontologist*. Núm. 5. Pp. 129-133. Lehr, U. (1980) *Psicología de la Senectud*. Ed. Herder Barcelona.
- Diccionario Jurídico Mexicano. (1985) Tomo II 1ª edición Instituto de Investigaciones Jurídicas. México.
- Dorfman, L. T. (1988) Retirement preparation and retirement satisfaction in the rural elderly. Paper presented at the 41<sup>st</sup> Annual Scientific Meeting of the Gerontological Society of America, San Francisco. En Turner, M. J. y Bailey, W.C. (1994) *Factors influencing attitude toward retirement planning among*

- midlife university employees. *Journal of Applied Gerontology*. Vol. 13. Pp. 143-157. EBSCO Database: Health Source Plus.
- Dorfman, L. T.; Kohout, F.J. y Heckert, D.A. (1985) *Retirement and satisfaction in the Rural Elderly*. Research in Aging. Vol. 7 pp. 577-599.
  - Dowd, J. (1975) Aging as Exchange: A Preface to theory. *Journal of Gerontology*. Núm. 30. Pp. 584-594. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
  - (1980) *Stratification among the aged*. Monterrey, California. Brooks Cole. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
  - Durkheim, E. (1976) *Educación como socialización*. Ed. Sígueme, Salamanca, España. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
  - Duval, S. y Wicklund, A. (1972) *A theory of Objective Self-awareness*. Nueva York. Academic Press.
  - Enciclopedia Práctica de Psicología (1990) La jubilación, dejar de trabajar, ¿Liberación o Castigo? Plaza y Jones Editores, S.A VIII La Tercera Edad, Barcelona.
  - Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A Review and Conceptualization. *Academy of Management Review*. Núm. 19. Pp. 285-311. En Lindbo, T. L. y Shultz, K. S. (1998) The role of organizational culture and mentoring in mature. *Public Productivity and Management Review*. Vol. 22 Issue 1. Pp. 49-60 EBSCO Database: Academic Search Elite.
  - Ferriçgla, J. M. (1991) El mon dels vells i la cultura de l'ancianitat. Barcelona, Fundació La Caixa. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
  - (1992) *Envejecer. Una antropología de la ancianidad*. Anthropos. Editorial del Hombre. España.
  - Fernández, E. (1981) *Diccionario de Derecho Público*. Buenos Aires, Argentina.
  - Fernández, R. (1992) *Intervención psicológica en personas mayores*. En A. Reig y D. Ribera (comps.) *Perspectivas en gerontología y Salud*, Valencia.

- Promolibro. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
- Festinger, L. (1954) A theory of social comparison process. *Psychology Today*, Núm.12 Pp. 111-117. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
  - Fleming, Ch. E. (1963) *The age factor in the Scheffield Cultery Industry*. *Vita Hum*, 6, 177-212. En Lehr, U. (1995) *Psicología de la Senectud. Proceso y aprendizaje del envejecimiento*. Biblioteca de Psicología y Textos Universitarios. Ed. Herder, Barcelona, 3ª. Edición.
  - Foner, A. (1975) Age in society: Structures and changes. *American Behavior Scientist*, Núm. 19. Pp. 289-312.
  - Foner, A. y Schwab. K. (1981) *Aging and retirement*. Pacific Grove, CA Brooks/Cole. En Cavanaugh, J. C. (1997) *Adult development and aging*. 3ª. Edición. Brooks Cole Publishin.
  - Forteza, J. A. (1990) La preparación para el retiro. *Anales de Psicología*. Vol. 6 (2) pp. 101-113. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
  - French, V. (1947) *The structure of sentiments*. *J. Pers.* Vol.15. pp 247-280. En Gardner, L. y Aronson, E. (1968) *Handbook of Social Psychology*. Vol. II. 2da. Edición. University of Colorado.
  - Friedman, E. y Havighurst, R. (1954) *The meaning of work and retirement*. Univ. of Chicago Press, Chicago. En Lehr, U. (1995) *Psicología de la Senectud*. Ed. Herder, Barcelona.
  - Fuentes, A.R. (1989) *Vivir plenamente la tercera edad*. *Nosotros los Petroleros*. Año XI Núm. 105 pp.41-48.
  - Gardner, L. y Aronson, E. (1968) *Handbook of Social Psychology*. 2da. Edición.
  - González, R. L. (1994) *La sexualidad del adulto*. En *Antología de la sexualidad humana*. Tomo II. CONAPO Ed. Porrúa.
  - Gordon, M. S. (1961) *Work and patterns of retirement*. En Kleemeir, R. W. (dir) *Aging and Leisure*. Nueva York. En Lehr, U. (1995) *Psicología de la Senectud. Proceso y aprendizaje del envejecimiento*. Biblioteca de Psicología y Textos Universitarios. Ed. Herder, Barcelona, 3ª. Edición.

- Goudy, W. J., Powers, E. A. y Keith, P. (1975) The work-satisfaction, retirement attitude typology: Profile examination. *Experimental Aging Research*, Núm. 1. Pp. 267-279. En Turner, M. J. y Bailey, W.C. (1994) Factors influencing attitude toward retirement planning among midlife university employees. *Journal of Applied Gerontology*. Vol. 13. Pp. 143-157. EBSCO Database: Health Source Plus.
- Hanks, R. S. (1990) The impact of early retirement Incentives on retirees and their families. *Journal of Family Issues*. Vol. 11 (4) pp. 424-437. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
- Havinghurst, R. J. (1963) Successful aging. En Williams, R.; Tibbits, C. y Donahue, W. (comps) *Processes of Aging*. Vol. 1 Nueva York. Atherton Press.
- (1968) Personality an Patterns of Aging. *The Gerontologist*. Núm. 8. Pp. 20-23.
- Henretta, J. C. (1992) Retirement reason versus retirement process: Examining the reason of retirement. *Journal of Gerontology* Vol. 47 (1) Jan. Pp. 51-57
- Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (1998) Metodología de la Investigación, Ed. McGraw-Hill. 2ª edición, México.
- Hovland, C.I.; Janis I. y Kelley, H. (1953) *Communication and Persuasion*. New Haven; Yale. Univ. Press. En Scott, W.A. (1968) *Attitude Measurement*. En Handbook of Social Psychology. Vol. II. 2da. Edición. University of Colorado.
- Jonsson, H. y Anderson, L. (1999) *Attitudes to work and Retirement: Generalization or Diversity?*. Scandinavian Journal of Occupational Therapy. Vol. 6(1) pp. 29-35.
- Kalish, R. A. (1983) La vejez. Perspectivas de desarrollo humano. Madrid, Pirámide. En Buendía, José (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI España.
- Kamouri, A. y Cavanaugh, J. C. (1986) The impact of pre-retirement education programs on workers pre-retirement socialization. *Journal of Occupational Behavior*. Vol. 7, 245-256. En Cavanaugh, J. C. (1997) *Adult development and aging*. 3ª. Edición. Brooks Cole Publishin.
- Kerckhoff, A. C. (1966) Family Patterns and Morale in Retirement. pp. 173-192 in Social Aspects of Aging, edited by I.H. Simpson and J.C. Mc Kinney, Durham, N.C; Duke University Press. En Mutran, E.J.; Reitzes, D. C. (1997)

Factors that influence attitudes towards retirement. *Research on Aging*. Vol 19(3) pp. 251.

- Kerlinger, F. N. (1984) *Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología*. México. Ed. Interamericana.
- Kilty, K. M. y Behling, J. H. (1986) Retirement financial planning among professional workers. *The Gerontologist*, Núm. 26. Pp. 525-530. En Turner, M. J. y Bailey, W.C. (1994) Factors influencing attitude toward retirement planning among midlife university employees. *Journal of Applied Gerontology*. Vol. 13. Pp. 143-157. EBSCO Database: Health Source Plus.
- Kolb, L. C. (1992) *Noyes Psiquiatría clínica moderna*. Ediciones Copilco, S.A. de C.V. México, 3ª reimpresión.
- Kosberg, J. y García, J. (1985) Issues in assessing community resources for the leisure's time needs of the elderly. *Journal of Sociology and social Welfare*. Vol. 12 (4) pp. 777-797. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
- Kossen, Stan (1995) *Recursos Humanos en las organizaciones*. Ed. Harla México, 5ª edición.
- Laforest, J. (1989) *Introduction a la gerontologie*. Quebec, Editions Hurtubise HMH. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
- Lee, G. R. y Shehan, C.L. (1989) Retirement and Marital Satisfaction. *Journals of Gerontology*. Vol. 44 (6), pp. 226-230. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
- Lehr, U. (1959) Probleme der Anpassung an die Pensionierung unter psychologischen aspekt. Ein Beitrag zur Frage der Flexibilität der Altersgrenze. Ber Symposium. Dt. Ges. Gerontol. (Nuremberg 1968) Steinkopff. Darmstadt 53-59. En Lehr, U. (1995) *Psicología de la Senectud. Proceso y aprendizaje del envejecimiento*. Biblioteca de Psicología y Textos Universitarios. Ed. Herder, Barcelona, 3ª. Edición.
- (1980) *Psicología de la Senectud*. Ed. Herder Barcelona.
- (1988) *Psicología de la Senectud. Proceso y aprendizaje del envejecimiento*. Ed. Herder. Barcelona, 2ª edición.

- 
- (1995) *Psicología de la Senectud. Proceso y aprendizaje del envejecimiento*. Biblioteca de Psicología y Textos Universitarios. Ed. Herder, Barcelona, 3ª. Edición.
  - Lindbo, T. L. y Shultz, K. S. (1998) The role of organizational culture and mentoring in mature. *Public Productivity and Management Review*. Vol. 22 Issue 1. Pp. 49-60 EBSCO Database: Academic Search Elite.
  - López-Araiza y Noé Hoyos (1987) *Relación entre las actitudes hacia la jubilación y la autoestima en personas jubiladas y no jubiladas*. Tesis Licenciatura en Psicología. UIA
  - Mann, J. (1991) Discussion: Retirement: what Happens to Husband-wife Relationships? *Journal of Geriatric Psychiatry*, Núm 24 (1), pp. 41-46. En Buendía, José (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI España.
  - Masters, W. y Johnson (1978) *El vínculo del placer*. Barcelona. Grijalbo. En González, R. L. (1994) *La sexualidad del adulto*. En Antología de la sexualidad humana. Tomo II. CONAPO Ed. Porrúa.
  - Matthews, A.M. y Brown, K.H. (1987). Retirement as a Critical Life Event. *Research on Aging*, Vol. 9 (4), pp. 548-571. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
  - McGoldrick, A.E. (1989) Stress, Early Retirement and Health, en K.S. Markides y C.L. Cooper (comps) *Aging, Stress and Health*, Nueva York, John Wiley and Sons, pp. 92-118. En Buendía, José (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI España.
  - McGoldrick, A. E. y Cooper, C. L. (1985) *Stress at the Decline of One's Career. The Act of Retirement?* En T. A. Beehr y R. S. Bhagat, *Human Stress and Cognition in Organizations: An Integrated Perspective*. Nueva York, John Wiley and Sons. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
  - Mendoza, M. (1990) *Actitudes hacia la jubilación en empleados de la iniciativa privada y el Sector Público*. Tesis Licenciatura. UNAM
  - Mishara, B.L. y Riedel, R.C. (1986) *Introducción al proceso de envejecimiento*. Morata, Madrid.
  - Mobily, K. E ; Lemke, J. H. y Gisin, G. J. (1991) The idea of leisuress repertoire. *Journal of Applied Gerontology*. Vol. 10 (27), 208-223. En Vega, J.L. y Bueno,

- B. (1996) *Desarrollo Adulto y Envejecimiento*. Ed. Síntesis, S.A. España, 1ª reimpresión.
- Moragas, R. (1991) *Gerontología social, envejecimiento y calidad de vida*. Ed. Herder, Barcelona, España.
  - Moscovici, S. (1975) *Introducción a la Psicología Social*. Ed. Planeta. México
  - Mutran, E.J.; Reitzes, D. C. (1997) *Factors that influence attitudes towards retirement*. Research on Aging. Vol. 19 (3) pp. 251. EBSCO. Database: Health Source Plus.
  - Newcomb, M.T. (1976) *Manual de Psicología Social*. Ed. Eudeba.
  - Newman, E. S., Sherman, S. R. e Higgins, C. E. (1982) Retirement expectations and plans: A comparison of professional men and women. In M. Szinovacs (ed.) Women's retirement: Policy implications of recent research. Beverly Hills, CA: Sage. En Turner, M. J. y Bailey, W.C. (1994) Factors influencing attitude toward retirement planning among midlife university employees. *Journal of Applied Gerontology* Vol. 13. Pp. 143-157. EBSCO Database: Health Source Plus.
  - O'Brien, G. E. (1986) *Psychology of work and unemployment*. John Wiley and Sons, Nueva York. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) Envejecimiento y Psicología de la Salud. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
  - Perkins, Hugh V. (1975) *Human Development* Wadsworth Publishing Company Inc. Belmont, California.
  - Phillips, J. S.; Barret, G. V. y Rush, M. C. (1978) Job structure and age satisfaction. *Aging and Work*, Núm 1 (2). Pp. 109-119. En Vega, J.L. y Bueno, B. (1996) *Desarrollo Adulto y Envejecimiento*. Ed. Síntesis, S.A. España, 1ª reimpresión.
  - Price-Bonham, S. y Johnson, C. K. (1982) Attitudes toward retirement: A comparison of professional and nonprofessional married women In Szinovacz, M. (Ed.), Women's retirement: Policy implications of recent research. Beverly Hills, CA: Sage. En Turner, M. J. y Bailey, W.C. (1994) Factors influencing attitude toward retirement planning among midlife university employees. *Journal of Applied Gerontology*. Vol. 13. Pp. 143-157. EBSCO Database: Health Source Plus.
  - Random House (1980) *Random House dictionary*. New York: Author En Lindbo, T. L. y Shultz, K. S. (1998) The role of organizational culture and

mentoring in mature. *Public Productivity and Management Review*. Vol. 22 Issue 1. Pp. 49-60 EBSCO Database: Academic Search Elite.

- Reid, D. W. y Ziegler, M. (1980) Validity and stability of a new desire control measure pertaining to psychological adjustment of the elderly. *Journal of Gerontology*. Vol. 35, pp. 395-402. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) Envejecimiento y Psicología de la Salud. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
- Reidl, M.L. (1976) *Prisonalización en una cárcel para mujeres*. Serie de Investigaciones. Biblioteca Mexicana de Prevención y Readaptación Social.
- Rice, Ph. (1986) *Adult development and aging*. Massachusetts. Allunan Bacon Inc. En González, R. L. (1994) *La sexualidad del adulto*. En Antología de la sexualidad humana. Tomo II. CONAPO Ed. Porrúa.
- Richardson, V. y Kilty, K. M. (1991) Adjustment to retirement: Continuity vs. Discontinuity. *Journal of Aging and Human Development* Vol. 33 (2), pp. 151-169. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) Envejecimiento y Psicología de la Salud. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
- Riley, M. J. y Foner, A. (1968) *Aging and Society: An inventory of Research Findings*, Nueva York. Rusell Sage Foundation.
- (1972) *Aging an Society: A sociology of age Stratification* Nueva York. Rusell Sage Foundation.
- Rotter, J. B. (1966) Generalized Expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs* Vol. 80, pp.1-28. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) Envejecimiento y Psicología de la Salud. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
- Saldaña, M.J. (1979) *Actitudes de un grupo de sentenciados por homicidio en libertad preparatoria hacia figuras de autoridad*. Tesis Licenciatura Psicología UNAM.
- Saleh, S. D. (1964) *A study of attitude change in pre-retirement period*. J. A. Psychol. 48, pp. 310-312. En Lehr, U. (1995) *Psicología de la Senectud. Proceso y aprendizaje del envejecimiento*. Biblioteca de Psicología y Textos Universitarios. Ed. Herder, Barcelona, 3ª. Edición.
- Salokangas, R. K. R. y Joukamaa, M. (1991) Physical and mental health change in retirement age. *Psychotherapy and Psycosomatics* Vol. 55, pp.100-107. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J

- (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
- San Martín H. y Pastor V. (1990) *Epidemiología de la vejez*. Madrid. McGraw-Hill Interamericana. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.
  - Santiago, M. (1990) *El estado jurídico del jubilado*. En PEMEX Lex. Revista Jurídica Petróleos Mexicanos. Nums. 25-26. Julio-Agosto.
  - Savishinsky, J (1995) The underable lightness of retirement: Ritual and Support in a Modern life passage. *Research on Aging*. Vol. 17 pp. 246-259. En Mutran, E.J.; Reitzes, D. C. (1997) *Factors that influence attitudes towards retirement*. *Research on Aging*. Vol. 19(3) pp. 251.
  - Schmelkes, C. (1999) *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación*. Ed. Oxford. 2ª. Edición.
  - Seade, A. (1999) *Jubilación: un aspecto en el proceso de envejecer*. Tesis Licenciatura UNAM
  - Seccombe, K. y Lee, G. R. (1986) *Gender differences in retirement satisfaction and its antecedents*. *Research on Aging*. Vol. 8 pp. 426-440. En Mutran, E.J.; Reitzes, D. C. (1997) *Factors that influence attitudes towards retirement*. *Research on Aging*. Vol. 19(3) pp. 251.
  - Sherif, M. y Sherif, C. (1976) La actitud como la categoría personal del individuo: El enfoque de implicación y juicio social de la actitud y el cambio de actitud. Summers, E (comp.) *Medición de actitudes*. México, Manual Moderno
  - Smith, M B.; Bruner, J.S. y Whit, R.W. (1956) *Opinions and Personality*. New York Wiley. En Mc Guire, W.J. (1968) *The Nature of Attitudes and Attitude Change*. En *Handbook of Social Psychology*. Vol. III. University of Texas.
  - Stauder, K.H. (1955) Über den Pensionierungs bankrott. *Psyche* 9 481 ss. En Lehr, U. (1988) *Psicología de la Senectud. Proceso y Aprendizaje del Envejecimiento* Ed. Herder 2ª edición. Barcelona.
  - Streib, F. y Schneider, C. (1971) *Retirement in american society: Impact and Process*. Ithaca, Nueva York: Cornell-University Press. En Mutran, E.J.; Reitzes, D. C. (1997) *Factors that influence attitudes towards retirement*. *Research on Aging*. Vol. 19(3) pp. 251.

- Summers, F.G. (1976) *Medición de Actitudes*. Ed. Trillas. México
- Szinovacz, M. (ed.) (1982) Women's retirement: Policy implications of recent research. Beverly Hills, CA: Sage. En Turner, M. J. y Bailey, W.C. (1994) Factors influencing attitude toward retirement planning among midlife university employees. *Journal of Applied Gerontology*. Vol. 13. Pp. 143-157. EBSCO Database: Health Source Plus.
- Thomae, H. (1969) *Altern als Psychologisches Problem*. En Informe del Congreso Alemán de Psicología, editado por M. Irle, Hogrefe, Gotinga. En Lehr, U. (1988) *Psicología de la Senectud*. Herder. Barcelona.
- Thompson, W. E. (1958) Pre-retirement anticipation and adjustment to retirement. *Journal of Social Issues*. Núm 14 (2). PP. 35-41. En Lindbo, T. L. y Shultz, K. S. (1998) The role of organizational culture and mentoring in mature. *Public Productivity and Management Review*. Vol. 22 Issue 1. Pp. 49-60. EBSCO Database: Academic Search Elite.
- Triandis, H.C. (1977) *Actitudes y Cambio de Actitudes*. Ed. Toray
- Turner, M. J. y Bailey, W.C. (1994) Factors influencing attitude toward retirement planning among midlife university employees. *Journal of Applied Gerontology*. Vol. 13. Pp. 143-157. EBSCO Database: Health Source Plus.
- Turrubiates, S. (1961) La jubilación en la seguridad social. *Revista del ITAT*. Núm. 15 Sept.-Dic
- Vega, J.L. y Bueno, B. (1996) *Desarrollo Adulto y Envejecimiento*. Ed. Síntesis, S.A. España, 1ª reimpresión.
- Wolfbein, S. L. (1963) *Work Patterns of older people*. En Williams, H., Tibbits, C. y Donahue, W. (dir) *Processes of aging*. Atherton Press. Nueva York. En Lehr, U (1980) *Psicología de la Senectud*. Ed. Herder, Barcelona.
- Worchei, S y Goethals, R. (1985) *Adjustment. Pathways to personal growth*. New Jersey. Prentice Hall Inc. En González, R. L. (1994) *La sexualidad del adulto*. En Antología de la sexualidad humana. Tomo II. CONAPO Ed. Porrúa.
- Young, J. B. (1989) Effects of retirement on aspects of self-perception. *Archives of Gerontology and Geriatrics*. Vol. 9 (1), pp. 67-76. En Buendía y Riquelme (1994) *Jubilación, Salud y Envejecimiento*. En Buendía, J (comp.) (1994) *Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Siglo XXI Ed. 1ª edición, España.

**ANEXO 1****CUESTIONARIO DE ACTITUDES HACIA LA JUBILACION**

## INSTRUCCIONES

En la siguiente hoja se encuentran una serie de afirmaciones y debajo de cada afirmación, cinco alternativas que son:

<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>Indeciso</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Elija la respuesta que crea va más de acuerdo con su manera de pensar. Conteste lo más sinceramente posible y **marque con una cruz encima del número seleccionado.**

Es importante que no deje ninguna afirmación sin contestar y no se detenga a pensar demasiado en sus respuestas, conteste lo que se le venga a la mente.

El cuestionario es anónimo y no hay respuestas buenas ni malas, porque cada quién posee sus propios puntos de vista.

**GRACIAS**

1. El retiro es la forma de decir que ya No se es apto para trabajar				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. La jubilación es símbolo de poca productividad				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. La jubilación significa haber cumplido con todas las metas propias.				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Los jubilados son personas respetables.				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. El retiro es una fase de la vida esperada con ansia.				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Con el retiro se aprovecha mejor el tiempo.				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7 Después de jubilarse el trabajo se extraña				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. La jubilación significa estar satisfecho por todo lo trabajado				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Las personas jubiladas son poco creativas				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Los retirados son una carga para la sociedad.				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

11. Por su experiencia una persona jubilada puede dar capacitación.				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. La situación económica del jubilado le causa insatisfacción				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Ya No se tiene la misma capacidad para trabajar después de jubilarse.				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Una persona jubilada tiene las mismas facultades que cuando trabajaba.				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Una persona jubilada debe de trabajar.				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Es necesario tener otros ingresos además de la pensión jubilatoria				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Una desventaja del retiro es apartarse de los compañeros y jefes de trabajo de tantos años.				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Con el retiro se tienen menos preocupaciones.				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Los jubilados son tan productivos como cualquier persona.				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. El jubilado tiende a compartir sus experiencias con los demás				
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

21. Jubilarse significa descansar.

Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

22. Los jubilados son valiosos por su experiencia y sabiduría.

Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

23. La pensión es suficiente para que el jubilado viva.

Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

24. La jubilación es el tiempo en que se puede hacer lo que siempre se ha querido.

Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

25. La jubilación significa tranquilidad.

Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

26. El retiro es necesario

Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

27. Es preferible jubilarse que seguir trabajando.

Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

**ANEXO 2****CUESTIONARIO DE ACTITUDES HACIA LA JUBILACION**

**Autores: López-Araiza y Noé Hoyos**  
**Adaptado por: Martínez M. y Pacheco C.**

**INSTRUCCIONES**

En la siguiente hoja se encuentran una serie de afirmaciones y debajo de cada afirmación, cinco alternativas que son:

<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>Indeciso</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------

Elija la respuesta que crea más de acuerdo con su manera de pensar. Contesté lo más sinceramente posible y **marque con una cruz encima de la opción seleccionada.**

Haga favor de escribir en el espacio señalado, su edad, sexo, estado civil, la antigüedad y el último puesto desempeñado.

Es importante que no deje ninguna afirmación sin contestar y no se detenga a pensar demasiado en sus respuestas, contesté lo primero que le venga a la mente.

**La respuesta intermedia** no debe ser empleada, a menos, que sea sumamente necesaria

El cuestionario es anónimo y no hay respuestas buenas ni malas, porque cada quién posee sus propios puntos de vista.

**Agradecemos su atenta colaboración GRACIAS**

Edad \_\_\_\_\_ Sexo : Masculino ( ) Estado civil: Soltero (a) ( )  
 Femenino ( ) Casado (a) ( )  
 Divorciado (a) ( )  
 Viudo (a) ( )  
 Unión Libre ( )

Antigüedad en la empresa \_\_\_\_\_

Puesto actual \_\_\_\_\_

Número de hijos \_\_\_\_\_ Profesión ó último grado de estudios \_\_\_\_\_

1. Jubilación es la forma de decir que ya No se es apto para trabajar.  
 Totalmente de acuerdo De Acuerdo Indeciso En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo
2. La jubilación es símbolo de poca productividad.  
 Totalmente de acuerdo De Acuerdo Indeciso En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo
3. La jubilación significa haber cumplido con todas las metas propias.  
 Totalmente de acuerdo De Acuerdo Indeciso En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo
4. Los jubilados son personas respetables.  
 Totalmente de acuerdo De Acuerdo Indeciso En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo
5. La jubilación es una fase de la vida esperada con ansia.  
 Totalmente de acuerdo De Acuerdo Indeciso En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo
6. Los jubilados son una carga para la empresa.  
 Totalmente de acuerdo De Acuerdo Indeciso En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo
7. Con la jubilación se aprovecha mejor el tiempo para descansar.  
 Totalmente de acuerdo De Acuerdo Indeciso En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo
8. Después de jubilarse la rutina laboral se extraña.  
 Totalmente de acuerdo De Acuerdo Indeciso En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo
9. La jubilación significa estar satisfecho por todo lo trabajado  
 Totalmente de acuerdo De Acuerdo Indeciso En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo

9. La jubilación significa estar satisfecho por todo lo trabajado	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
10. Las personas jubiladas son poco creativas	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
11. Los jubilados son una carga para la sociedad.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
12. Por su experiencia una persona jubilada puede dar asesorías.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
13. La situación económica del jubilado causa insatisfacción	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
14. Ya No se tiene la misma capacidad física para trabajar después de jubilarse.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
15. Los jubilados son tan eficientes en la toma de decisiones como el personal en activo.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
16. Una persona jubilada tiene las mismas facultades mentales que cuando trabajaba.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
17. Una persona jubilada debe trabajar.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
18. Es necesario tener otros ingresos además de la pensión jubilatoria	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
19. Una desventaja de la jubilación es apartarse de los compañeros y amigos de trabajo de tantos años.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
20. Con la jubilación se tienen menos preocupaciones.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

- |  |                       |            |          |               |                          |
|--|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| 22. El jubilado tiende a compartir sus experiencias con los demás                  | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 23. Jubilarse significa descansar.   | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 24. Los jubilados son valiosos por su experiencia y sabiduría.                     | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 25. La pensión es suficiente para que el jubilado viva modestamente.               | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 26. La jubilación es el tiempo en que se puede hacer lo que siempre se ha querido. | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 27. La jubilación significa tranquilidad   | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 28. La jubilación es necesaria.  | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 29. Es preferible jubilarse que seguir trabajando.                                 | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |

**Es muy importante para nosotros que usted, nos haga algunos comentarios acerca de su jubilación. GRACIAS**

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## CUESTIONARIO DE ACTITUDES HACIA LA JUBILACION

**Autores: López-Araiza y Noé Hoyos**  
**Adaptado por: Martínez M. y Pacheco C.**

### INSTRUCCIONES

En la siguiente hoja se encuentran una serie de afirmaciones y debajo de cada afirmación, cinco alternativas que son:

<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>Indeciso</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
----------------------------------	-------------------	-----------------	----------------------	-------------------------------------

Elija la respuesta que crea más de acuerdo con su manera de pensar. Contesté lo más sinceramente posible y **marque con una cruz encima de la opción seleccionada.**

Haga favor de escribir en el espacio señalado, su edad, sexo, estado civil, la antigüedad y el último puesto desempeñado.

Es importante que no deje ninguna afirmación sin contestar y no se detenga a pensar demasiado en sus respuestas, contesté lo primero que le venga a la mente.

**La respuesta intermedia** no debe ser empleada, a menos, que sea sumamente necesaria

El cuestionario es anónimo y no hay respuestas buenas ni malas, porque cada quién posee sus propios puntos de vista.

**Agradecemos su atenta colaboración      GRACIAS**

Edad \_\_\_\_\_ Sexo : Masculino ( ) Estado civil: Soltero (a) ( )  
 Femenino ( ) Casado (a) ( )  
 Divorciado (a) ( )  
 Viudo (a) ( )  
 Unión Libre ( )

Antigüedad en la empresa al jubilarse \_\_\_\_\_

Años de jubilado \_\_\_\_\_

Último puesto desempeñado \_\_\_\_\_

Número de hijos \_\_\_\_\_ Profesión o Último grado de estudios \_\_\_\_\_

1. Jubilación es la forma de decir que ya No se es apto para trabajar.  
 Totalmente de acuerdo      De Acuerdo      Indeciso      En Desacuerdo      Totalmente en desacuerdo
2. La jubilación es símbolo de poca productividad.  
 Totalmente de acuerdo      De Acuerdo      Indeciso      En Desacuerdo      Totalmente en desacuerdo
3. La jubilación significa haber cumplido con todas las metas propias.  
 Totalmente de acuerdo      De Acuerdo      Indeciso      En Desacuerdo      Totalmente en desacuerdo
4. Los jubilados son personas respetables.  
 Totalmente de acuerdo      De Acuerdo      Indeciso      En Desacuerdo      Totalmente en desacuerdo
5. La jubilación es una fase de la vida esperada con ansia.  
 Totalmente de acuerdo      De Acuerdo      Indeciso      En Desacuerdo      Totalmente en desacuerdo
6. Los jubilados son una carga para la empresa.  
 Totalmente de acuerdo      De Acuerdo      Indeciso      En Desacuerdo      Totalmente en desacuerdo
7. Con la jubilación se aprovecha mejor el tiempo para descansar.  
 Totalmente de acuerdo      De Acuerdo      Indeciso      En Desacuerdo      Totalmente en desacuerdo
8. Después de jubilarse la rutina laboral se extraña  
 Totalmente de acuerdo      De Acuerdo      Indeciso      En Desacuerdo      Totalmente en desacuerdo
9. La jubilación significa estar satisfecho por todo lo trabajado  
 Totalmente de acuerdo      De Acuerdo      Indeciso      En Desacuerdo      Totalmente en desacuerdo

10. Las personas jubiladas son poco creativas	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
11. Los jubilados son una carga para la sociedad	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
12. Por su experiencia una persona jubilada puede dar asesorías.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
13. La situación económica del jubilado causa insatisfacción	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
14. Ya No se tiene la misma capacidad física para trabajar después de jubilarse.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
15. Los jubilados son tan eficientes en la toma de decisiones como el personal en activo.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
16. Una persona jubilada tiene las mismas facultades mentales que cuando trabajaba.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
17. Una persona jubilada debe trabajar.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
18. Es necesario tener otros ingresos además de la pensión jubilatoria	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
19. Una desventaja de la jubilación es apartarse de los compañeros y amigos de trabajo de tantos años.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
20. Con la jubilación se tienen menos preocupaciones	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
21. Los jubilados son tan productivos como el personal en activo.	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

- |  |                       |            |          |               |                          |
|--|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| 22. El jubilado tiende a compartir sus experiencias con los demás                  | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 23. Jubilarse significa descansar  | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 24. Los jubilados son valiosos por su experiencia y sabiduría.                     | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 25. La pensión es suficiente para que el jubilado viva modestamente.               | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 26. La jubilación es el tiempo en que se puede hacer lo que siempre se ha querido. | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 27. La jubilación significa tranquilidad.  | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 28. La jubilación es necesaria   | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 29. Es preferible jubilarse que seguir trabajando.                                 | Totalmente de acuerdo | De Acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |

**Es muy importante para nosotros que usted, nos haga algunos comentarios acerca de su jubilación. GRACIAS**

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---