



**UNIVERSIDAD HUMANISTA HIDALGO**

---

---

Incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México

**Licenciatura en Psicología**

Diseño de un plan de vida para disminuir la presencia de los factores psicológicos como ansiedad y depresión a través de la mejora de la expectativa hacia la jubilación en personas de 55 a 65 años en el estado de Hidalgo

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EN TÍTULO DE

Licenciada en Psicología

PRESENTA

**LESLIE FABIOLA SALGADO CHÁVEZ**

Asesor: Mtra. Keila Saharaim Aguilar Ramírez



Pachuca, Hidalgo.

**MARZO 2021**



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.

*«Vivir es conservar la capacidad de entusiasmo. Seguir vibrando por toda la vida que tienes a tu alrededor y participar en ella. Vivir es saberse vivo hasta el instante final. Los años sólo enriquecen.*

*Desde la altura de mi edad puedo sentir la vida con conocimientos nuevos, pero con los entusiasmos de Siempre. No veo la vejez como un enriquecimiento, como un acumular de saberes y experiencias. Pero también es una conservación de la vida.*

*Y mientras se vive, se mantiene la capacidad de vivir, de sentir. La capacidad de entusiasmo. Esos viejos que se sientan a esperar la muerte ya no viven. Mientras se vive hay que esperar la vida.»*

*Vicente Aleixandre*

## RECONOCIMIENTOS

Esta presente investigación es el resultado de diversos esfuerzos compartidos a lo largo de este tiempo, sin el apoyo de cada una de las personas que colaboraron en este proyecto no habría sido posible crearlo, por lo tanto, es merecido nombrarlos como símbolo de mi reconocimiento y admiración.

En primera instancia reconozco la importante labor que tiene el área de recursos humanos, así como a los psicólogos organizacionales que me dieron la oportunidad de interactuar con personas en proceso de prejubilación, ya que, gracias a su interés e inquietud por ejercer una separación positiva laboral con sus colaboradores, se logró crear una comunidad de apoyo y colaboración.

Asimismo, reconozco y agradezco a mis 2 asesoras de tesis, las psicólogas Judith González Rodríguez y Samantha Languendik Medel, ya que cada una en su momento aportó mucho en el proceso de creación de esta investigación, se pudo intercambiar conocimientos, objetivos y visiones distintas, que fueron fructíferas para crear un estudio con perspectivas amplias y diversas, centradas en la realidad actual.

Por último, reconozco la labor ejercida por la Universidad Humanista Hidalgo, ya que fue mi casa por 4 años, y gracias a los conocimientos otorgados en mi formación, me han abierto caminos profesionales y personales que no me había imaginado, haciendo que siga creciendo como psicóloga y como ser humano.

## AGRADECIMIENTOS

Le doy infinitas gracias a mis padres, gracias por su acompañamiento, sus consejos, el no dejarme sola en todos los obstáculos y aprendizajes que he tenido en mi vida, siempre apoyándome en mis sueños y metas, por sus valiosos consejos, que me han llevado a ser la persona que soy ahora; llenándome de orgullo el poder entregarles mi título después de todo el esfuerzo que vivimos en conjunto.

Agradezco a Daniel, Jaqueline, y Tatiana, por siempre estar cuando los necesito, por acompañarme en todo momento, por enseñarme tanto y por los logros que hemos cosechado juntos.

A Alexis, por su valiosa ayuda en todo el proceso de creación de mi tesis, por siempre estar cuando más lo necesito, compartirme sus conocimientos, sobre todo, por el gran equipo que hemos formado juntos, gracias por ayudarme a encontrarme, por enseñarme el valor de la compañía y siempre apoyarme a ser mejor que ayer.

Finalmente, a las personas que han formado parte de mi vida, que han creído en mí y han fungido como parte activa de mi formación tanto en mi crecimiento profesional como personal.

## INDICE

	Pag.
RECONOCIMIENTOS .....	3
AGRADECIMIENTOS .....	4
RESUMEN .....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	10
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.2. HIPÓTESIS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.4. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO .....	17
1.5. LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	19
1.6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS .....	20
CAPITULO II. REVISIÓN DE LA LITERATURA “LA PREJUBILACIÓN UN ESTADO DE CAMBIO”. .....	23
2.1¿QUÉ ES LA JUBILACIÓN?.....	23
2.1.1 DIFERENCIA ENTRE PENSIÓN Y JUBILACIÓN. ....	26
2.1.2 ACTITUDES ANTE LA JUBILACIÓN. ....	28
2.1.3 FACTORES DE RIESGO Y PROTECCIÓN EN LA JUBILACIÓN...29	29
2.1.4 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA JUBILACIÓN .....	31
2.1.5 EFECTOS DE LA JUBILACIÓN EN DIVERSAS ÁREAS DE VIDA .....	34
2.1.5.1 ECONÓMICOS .....	35
2.1.5.2 FÍSICOS .....	36
2.1.5.3 PSICOLÓGICOS.....	36
2.1.5.4 SOCIALES .....	38
2.1.5.5 FAMILIARES .....	39
2.1.6 PREJUBILACIÓN .....	40

2.1.6.1 CARACTERÍSTICAS DE LA PREJUBILACIÓN .....	42
2.1.6.1.1 DERECHOHABIENCIA .....	45
2.1.6.2 FACTORES DE RIESGO Y DE PROTECCIÓN EN LA PREJUBILACIÓN.....	47
2.1.6.3 VENTAJAS Y DESVENTAJAS EN LA PREJUBILACIÓN .....	48
2.1.6.4 DATOS EPIDEMIOLÓGICOS DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE PREJUBILACIÓN .....	50
2.1.6.5 ENFERMEDADES FÍSICAS Y CONDICIONES PSICOLÓGICAS QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE PREJUBILACIÓN .....	53
2.1.7 SITUACIÓN DE LA JUBILACIÓN EN LA ACTUALIDAD.....	57
2.1.7.1 DATOS EPIDEMIOLÓGICOS DE LAS PERSONAS JUBILADAS.....	59
2.1.7.2 ¿POR QUÉ SE ENFERMAN CUANDO SE JUBILAN? .....	63
2.1.7.2.1 ENFERMEDADES FÍSICAS Y FACTORES PSICOLÓGICOS QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS JUBILADAS.....	66
2.1.7.3 ¿LOS PREJUBILADOS REALMENTE PLANEAN SU VIDA?.....	81
2.2 PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN: PLAN DE VIDA.....	85
2.2.1 ¿QUÉ ES EL PLAN DE VIDA.....	86
2.2.2. ÁREAS QUE CONSTRUYEN UN PLAN DE VIDA.....	91
2.2.3. MOMENTOS Y ETAPAS DEL PROCESO EN LA PLANEACIÓN DE VIDA.....	93
2.2.4. IMPORTANCIA DE CREAR UN PLAN DE VIDA COMO HERRAMIENTA (VENTAJAS Y DESVENTAJAS).....	95
2.2.5. PLAN DE VIDA EN PERSONAS EN CONDICIÓN DE PREJUBILACIÓN.....	96
2.2.6. DESVINCULACIÓN ASISTIDA .....	99

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA .....	104
3.1. SUJETOS .....	104
3.2. MATERIALES .....	105
3.3. PROCEDIMIENTO.....	108
3.4 DISEÑO .....	113
CAPÍTULO IV. RESULTADOS .....	116
4.1. DE LAS PRUEBAS APLICADAS.....	116
4.2. DEL TRATAMIENTO .....	130
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	135
5.1. CONCLUSIONES .....	135
5.2. SUGERENCIAS.....	136
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	137
ANEXOS.....	146

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación tiene como fin el aplicar en personas que se encuentren en proceso de jubilación herramientas para la elaboración de un plan de vida que permita la disminución de la presencia de factores psicológicos como la ansiedad y la depresión que afectan el estado de ánimo, a través de la mejora de la perspectiva de dicho proceso. Es de suma importancia crear un plan de vida ante la jubilación, ya que las organizaciones sólo se han enfocado en dar una remuneración económica dejando de lado el aspecto emocional y psicológico que enfrenta una persona al vivir una separación laboral; asimismo, es necesario que se plantee la importancia de tener una preparación psicológica y emocional antes de culminar la actividad laboral; es un cambio drástico en la rutina diaria que tienen las personas que han trabajado gran parte de su vida. La perspectiva ante este nuevo cambio puede ser vivida de manera positiva y agradable o negativa con cierto grado de inseguridad y ansiedad ante lo que viene después del término de la relación laboral.

El plan de vida es un camino que facilita que las personas tengan trazado hacia dónde quieren ir, qué es lo que harán en un tiempo determinado y qué medios utilizarán para llegar hasta ese punto; esto con el fin de tener una perspectiva o una idea sobre lo que realizarán en un futuro. El plan de vida suele utilizarse en cualquier etapa de la vida, desde niños hasta en adultos mayores, ya que da seguridad ante lo que se hará después de un determinado evento; de acuerdo con este aspecto, el plan de vida puede ser de utilidad en personas que estén próximas a jubilarse, puesto que ayudaría en la motivación, en su esperanza de vida, y en la seguridad ante lo que sucederá después de culminar su etapa laboral.

A través de este “camino a seguir” se puede hablar de un autoconocimiento por parte de la persona, podrá descubrir cuáles son sus necesidades, fortalezas y

debilidades, con qué herramientas cuenta para poder cumplir su planeación de vida, con el objetivo de que aumente su motivación, sus expectativas positivas ante esta nueva etapa de vida, también que construyan nuevos intereses y metas.

La investigación que se ha desarrollado fue de tipo cuasi experimental, con un diseño explicativo secuencial, realizado con una muestra de 25 trabajadores del estado de Hidalgo que están próximos a jubilarse, contando entre 55 a 65 años de edad, mismos que están afiliados al IMSS o ISSSTE. Como técnica principal se utilizó cuestionarios y el inventario de ansiedad y depresión de Beck, anudado a esto, la intervención de un taller para tener un acercamiento en la creación de un plan de vida. Obteniendo como conclusión final, que el diseñar un plan de vida disminuye la presencia de factores psicológicos (siendo la ansiedad y depresión), puesto que les otorga estabilidad, seguridad, dirección y una expectativa positiva hacia la jubilación, por lo tanto, la hipótesis que se argumentó se comprueba.

## CAPÍTULO 1

### INTRODUCCIÓN

El plan de vida es una herramienta que ha sido de ayuda en etapas importantes en el desarrollo humano, en específico es usado en la adolescencia o la adultez, convirtiendo así un apoyo para planificar pasos importantes en el futuro, ya que, otorga un camino a seguir y mayor seguridad, pero ¿qué es lo que sucede cuando la persona llega a los 50 años y comienza a tener cambios en todo su contexto? Uno de los más importantes es la jubilación.

Al llegar a un proceso de término laboral, una persona pierde un rol social, que es el ser trabajador, impactando así, en la propia perspectiva o autoestima; cuando se jubila se enfrenta a diversos cambios de vida, como es la identidad, diferente rutina en el hogar, si era él o la proveedora económica de la familia también llega a impactar en su autoestima, algunos se alejan de la parte social, y sienten que ya no hay más que hacer, y esto ocurre porque se transita a esta etapa sin una preparación previa. Existe un conflicto personal y expectativas negativas, algunos optan por tener actitudes defensivas, o la incertidumbre se vuelve presente al no saber qué harán con tanto tiempo libre; impacta en el área personal, física, social, afectiva, económica y familiar, por otro lado, pasan sus últimos años laborales de forma negativa, y no disfrutaban el proceso de cambio.

Es por esto, que en la presente investigación se propone realizar una reestructura de plan de vida, ya que la herramienta en sí puede otorgar certidumbre, seguridad, expectativa positiva hacia la jubilación, una mejor separación laboral, incluso, hay un apoyo por parte de la empresa para tener una salida pacífica, Con un plan de vida se incentivan las ganas de seguir viviendo y de estar motivados. Se invita a que se realice la reestructuración en la etapa de la prejubilación, esta abarca entre los 55 a los 65 años de edad,

teniendo así una preparación previa antes de su separación laboral, ya que en México se jubilan entre los 60 a 65 años de edad; de esta forma se ayuda a que el cambio no sea abrupto, sino que tendrán un acompañamiento, procesarán de forma idónea la llegada de la jubilación, incluso, tendrán tiempo para planificar próximas metas para cuando se jubilen, por lo tanto, se podrá disminuir la presencia de factores psicológicos como la ansiedad y la depresión que se desencadenan ante esta etapa de vida.

De esta forma, se plantea crear un taller que puede aplicar el área de recursos humanos o consultorías para realizar una desvinculación asistida entre el trabajador y la empresa, generando así un apoyo emocional, acompañamiento, escucha y empatía, para que al finalizar se logre tener un proyecto de vida realista, flexible y alcanzable, y lo puedan realizar cuando llegue su jubilación.

Al realizar la intervención en forma de taller propicia a tener aprendizajes más significativos, ya que el acompañamiento grupal y la empatía generada será benéfica para los participantes.

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La vejez es una etapa de vida que atraviesa muchos cambios, tanto a nivel físico, psicológico y social, es cuando por cuestiones de edad (e impedimentos físicos) se deja de lado ciertas actividades que son satisfactorias para la persona; con la edad es cada vez más común padecer enfermedades como diabetes, cardiopatías, pérdida de memoria y de la fuerza; su perspectiva de vida va cambiando, puesto que su rutina se va transformado con el paso de los años; esto se puede ver reflejado en la vida laboral, al tener entre 50 a 60 años, se comienza a vivir una etapa llamada “jubilación”, las personas mayores cumplen con una cierta edad y a algunas se les otorga un incentivo monetario por haber cumplido su ciclo laboral en una organización, esto puede causar un impacto positivo o negativo en la persona. Con respecto al día internacional de

las personas de edad (se conmemora el 1 de octubre) el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017) abordaron el tema de las pensiones, en el cual encontraron que, en el 2013, la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (como se citó en INEGI, 2017) arrojó que una cuarta parte (26.1%) de los adultos mayores se encuentran pensionados. De estos, 40.9% son por jubilación, 33.9% es por retiro o vejez, y el restante por viudez o por accidente, o enfermedad de trabajo.

Asimismo, INEGI (2018) proporcionó información sobre cuántas personas se encuentran pensionadas y jubiladas de manera estatal, basándose del segundo trimestre de 2018 el estado de Hidalgo cuenta con 34,836 personas que se encuentran en condición de pensionadas o jubiladas, teniendo un rango de edad entre los 60 y más; de manera específica, las personas que suelen jubilarse o pensionarse se encuentran entre los 60 a 65 años de edad, por lo que se cuenta en el estado con 7,256 personas jubiladas, representando así 20.8%.

Con estos datos, se puede ver que, tanto a nivel nacional como estatal, existe población que se encuentra pensionada o jubilada, de las cuales representa una importante población que vivió el proceso de terminación laboral en sus vidas.

La jubilación puede representar un cambio drástico; para unos, es una oportunidad de hacer actividades que antes no podían porque su tiempo estaba centrado en trabajar, por ejemplo, ir de vacaciones, hacer ejercicio o deporte, retomar un pasatiempo, visitar amigos, pasar tiempo con la familia, o el simple hecho de descansar. Estas actividades entre otras se veían pospuestas por tener un trabajo fijo, pero cuando llegan a la jubilación es una oportunidad para retomarlas; Asimismo, hay otro sector que vive la jubilación de otra manera, ya que se vuelve un proceso difícil e incluso no quieren pensar en esa etapa, y conlleva a tener una perspectiva “negativa”, hasta un tanto “catastrófica” ante la

nueva rutina que tendrán, y a la par pueden generarse algunos cuestionamientos, por ejemplo:

¿Qué haré con tanto tiempo?, ¿ya no seré útil para mi familia?, ¿y si lo que ahorré no es suficiente para vivir de ahora en adelante?

Todas estas preguntas comienzan a tener un efecto importante en la vida de una persona que está por jubilarse, su autopercepción se ve modificada por una cierta ansiedad ante lo desconocido, se dejan de lado ciertas disciplinas y actividades que marcaron su vida; es por esto que las personas próximas a jubilarse, pasan de estar activos laboralmente a ser personas pensionadas y esto se puede dar de manera radical, con un proceso de preparación muy básico, que realmente ayuda poco a que ellas puedan recibir toda esta transición de manera sana, y benéfica, afectando el estado anímico y de salud.

Menciona Quintanar (2011) la importancia de tener ciertos planes con respecto a qué hacer con tanto tiempo libre, se llegará a un punto en donde sientan que no es suficiente; de acuerdo con esto, al terminar su etapa laboral sería deseable tener una valoración de su estado actual previo a la jubilación, permitiendo desarrollar y plantear un proyecto de vida, para mantenerse en salud y promover su bienestar psicoemocional.

El hablar de un estado previo a la jubilación conlleva a que se tenga una intervención primaria enfocado en la prevención, el personal que está próximo a jubilarse tenga una preparación con antelación, las personas contarían con información y cierta formación, con el objetivo de que asuman y afronten la nueva etapa que vivirán, asimismo, que sepan todo lo que representa jubilarse, los procesos que se viven al estar en un estado de transición de ser un colaborador activo económicamente a tener un rol no activo, también tendrían en cuenta las actividades que se pueden realizar al terminar su periodo laboral, disminuyendo con esto la incertidumbre que este proceso podría desencadenar.

Menciona Sirlin (2007) que la preparación a la jubilación va más allá de la prestación económica que recibirá la persona después de jubilarse, tiene que ver con que se involucre una autoprotección, es decir, estrategias para poder recibir esta nueva etapa de la mejor manera; por lo que se propone en la presente investigación desarrollar y aplicar una intervención psicológica orientada en la planeación de esta nueva vida, con el fin de evitar o prevenir la aparición de situaciones que puedan resultar desagradables o que pongan en peligro el bienestar de la persona, por ejemplo, trastornos de ansiedad, depresión, aislamiento, poco interés por la convivencia con terceros, enfermedades físicas recurrentes, por mencionar algunos.

La persona jubilada al entrar en un estado de cambio entre su vida laboral y personal, puede verse afectado en su estado psicológico, ya que puede traer consigo los siguientes factores: sentimientos de incertidumbre, baja autoestima, pensamientos negativos, estrés, pueden tener rasgos, o trastornos depresivos o ansiedad; esto se debe a que la persona no afronta de manera positiva el cese de sus actividades laborales, su percepción se vuelve negativa ante la etapa que vivirán cuando estén jubilados, al evadir hablar del tema, pueden sentir soledad, comienza la pérdida de familiares y amigos; por lo tanto se ve reflejado en su estado de salud tanto físico como psicológico, asimismo, esto va de la mano con el comienzo de ser adulto mayor, su organismo va sufriendo cambios que pueden imposibilitarlo a seguir trabajando o por el contrario, tener una excelente salud para continuar laborando de forma activa.

Hay una parte de la población que está próxima a jubilarse que aún se siente capaz de seguir trabajando para la organización, pero al estar inmersos en un sistema en el cual se les pide una edad para dejar de laborar, la persona puede experimentar sentimientos de frustración, ya que aún puede seguir aportando sus conocimientos a la organización.

El plan de vida es un proceso que sirve como ayuda para orientar y dirigir el camino al cual se quiere llegar en un tiempo determinado, tratando de cubrir las necesidades que la persona planea realizar. Este puede medirse a través de cierto tiempo, como lo son a corto, mediano y largo plazo, de acuerdo con Casares y Siliceo (2019) determinan que el periodo a corto plazo cubre de 6 meses a un año; mediano plazo de 1 a 3 o 5 años; y a largo plazo es de 3 a 5 años en adelante; por lo tanto, estas etapas dependen del tiempo en el que la persona desea cumplir los objetivos que tiene propuestos.

Para que un plan de vida pueda llevarse a cabo de la mejor manera debe constar de tres principales pasos; al ser un proceso, se requiere orden y clarificación sobre lo que se desea alcanzar en el futuro, por lo tanto, Casares y Siliceo (2019) plantean la siguiente estructura para la planeación de vida:

1. Hacer un diagnóstico integral
2. Recursos de automotivación
3. Autodirigirse

Cada uno de estos pasos son de ayuda para que el plan de vida esté trazado en tiempo y forma; la primer etapa aborda un diagnóstico donde se incluyen todas las áreas de una persona (familiar, relaciones interpersonales, relación de pareja, y la más importante la personal), esto ayuda a tener un panorama amplio, correspondiendo a la premisa de que todos las personas son seres integrados: asimismo, otorga seguridad hacia dónde puede dirigirse en un futuro; se evalúan sus valores, límites y posibilidades, actitudes, habilidades, incluso, los recursos ya sean sociales, materiales y económicos.

La segunda etapa corresponde a los recursos de automotivación, los cuales se basan en la selección de objetivos, metas a realizar, las condiciones para que se cumplan, nuevas alternativas por si alguna no funciona y verificando los avances.

La tercera etapa se basa en la autodirección, aquí es cuando los objetivos se vuelven tangibles y cuantificables, asimismo, las metas que son a corto plazo permiten visualizar si realmente se está teniendo un avance. Verificar si existe un compromiso para cumplir las metas y el logro de objetivos.

## **PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo se planifica la vida de una persona próxima a jubilarse?

¿Qué efectos tiene el diseñar un plan de vida en los factores psicológicos como la ansiedad y la depresión en personas próximas a jubilarse?

¿Cómo se modifica la expectativa hacia la jubilación después de diseñar un plan de vida?

### **1.2 HIPÓTESIS**

El diseño de un plan de vida disminuye la presencia de factores psicológicos como la ansiedad y la depresión en personas ante el proceso de jubilación.

Hipótesis nula:

Al diseñar de un plan de vida no presenta una disminución de la presencia de factores psicológicos como la ansiedad y la depresión en personas ante el proceso de jubilación

### **1.3 OBJETIVOS**

Objetivo general

Aplicar en personas que se encuentren en proceso de jubilación herramientas para la elaboración de un plan de vida que permita la disminución de la presencia de factores psicológicos que afectan el estado de ánimo, a través de la mejora de la perspectiva de dicho proceso.

### Objetivos específicos

- Evaluar la presencia de factores psicológicos como la ansiedad y la depresión en personas en proceso de jubilación
- Estructurar herramientas para la elaboración de un plan de vida
- Determinar el efecto de un plan de vida en la perspectiva hacia la jubilación

### **1.4 IMPORTANCIA DEL ESTUDIO**

La investigación favorecería tanto a las organizaciones como a las personas que están próximas a jubilarse, puesto que el aplicar una intervención psicológica ayudará a tener una preparación previa, mejorando la perspectiva ante la jubilación y recibir esta etapa de manera positiva y con herramientas que se descubrirán a través de la intervención, con el fin de que las personas tengan un plan de vida o metas que cumplir al finalizar su etapa laboral, de modo que disminuya la presencia de factores psicológicos como la ansiedad y la depresión. En cuanto a las organizaciones tendrán como beneficio tener un servicio que ofrecer para sus trabajadores que estén próximos a jubilarse y que ellos formen parte de este acompañamiento y favorezcan su perspectiva ante la jubilación; por esta razón puede ayudar a que el desempeño de sus empleados sea efectivo en sus últimos años laborales, los fidelicen y se encuentren motivados.

De igual forma, beneficia a la creación de una cultura de prevención en las personas que están próximas a jubilarse para que reciban esta nueva etapa de vida de manera positiva. Asimismo, se fomente el interés de las organizaciones por otorgar una salida pacífica y gratificante a los trabajadores en condición de prejubilación.

Incluso, en el estado de Hidalgo puede favorecer a que esta misma cultura de prevención en la prejubilación se implemente como un elemento básico en el

proceso administrativo de la terminación laboral, puesto que se puede ofrecer en la contratación de personal o como un servicio extra en los sindicatos, con el fin de que las personas contratadas sepan que al terminar su periodo laboral llegando a la jubilación podrán desarrollar herramientas para recibir esta nueva etapa de vida.

A pesar de que a nivel de conceptualización ya existen estudios que hablen sobre la prejubilación y el plan de vida, esta investigación puede beneficiar a que el tema se reactive, se comprenda el impacto de los factores psicológicos como la ansiedad y depresión en personas que estén próximas a jubilarse, incluso se contemple la importancia y los beneficios que se aportan al tener un proyecto al culminar la etapa laboral para conocer la perspectiva de las personas en condición de prejubilación.

Al hablar de prejubilación o jubilación se comienza a delimitar un sector en la población, el cual se conforma por el comienzo de la adultez media, de acuerdo con Papalia, Olds, y Feldman (2010), mencionan que comprende desde las edades de los 40 a los 65 años de edad en adelante, esto remite a que es un estudio que puede comenzar a ser abordado por la gerontología cuando la persona tenga 60 a 65 años en adelante, ya que a este punto, iniciará el proceso de separación laboral, y a pesar de que esta disciplina tenga diversos estudios y se contemple desde la perspectiva biopsicosocial es importante delimitar lo que sucede en específico en el área psicológica.

Es por esto que la psicología cuenta con una subrama de estudio nombrada “psicogerontología” ya que en su campo de acción se trabaja con la salud mental y psicológica de los adultos mayores, por lo tanto con esta investigación se pretende que el área de psicología sea participe en investigaciones que no sólo aborden el ciclo de vida o desarrollo en general, sino que se vea influida por estudios enfocados en los factores psicológicos como la ansiedad o la depresión en diversas áreas de vida de la persona, siendo específicos, el área

laboral orientada en la desvinculación de su trabajo y el impacto que pueda tener a nivel psicológico, social, físico y económico; ya que al abordar ese tema se puede ampliar el campo de acción incluso en psicología organizacional, teniendo como objetivo que el área de recursos humanos se vea favorecida y cuente con más herramientas al desvincular a sus colaboradores que están en proceso de jubilación, garantizando así una participación desde el área psicológica para dar contención y una salida digna para el personal que se jubilará.

### **1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

Debido a la contingencia sanitaria que se derivó a causa del COVID 19 se presentaron ciertas condiciones que fueron limitantes para que el plan de ejecución se llevara tal cual como se tenía previsto; en primera instancia no se logró reunir la meta de 25 personas en una sola exhibición; primero se inscribieron 6 participantes, y concluyeron todo el proceso del taller y las evaluaciones, posteriormente se decide aperturar un segundo taller el 8 de julio de 2020 para reunir el resto de los participantes, cual estuvo conformado por 37 personas, y sólo 30 de ellos culminaron el taller y las evaluaciones correspondientes, teniendo aun así el grupo meta para realizar los análisis correspondientes.

Asimismo, otra limitante que se percibió fue el estado de ánimo de los participantes, ya que su actitud esta estaba influida a causa de la pandemia que se atraviesa, combinado con la jubilación y aspectos laborales, en conjunto causaban ansiedad e incertidumbre teniendo incógnitas sobre lo que pasaría en un futuro a corto, mediano y largo plazo, pero conforme se llevaron a cabo las 2 últimas sesiones la dinámica fluyó, su estado de ánimo mejoró y el taller sirvió para ser un espacio de intercambio de ideas, no sólo por la pandemia sino por la proximidad de su jubilación.

## 1.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Prejubilación: de acuerdo con Moragas (1991, p.169) la define como una fase en la que los trabajadores contemplan la posibilidad de jubilarse, sea remotamente (aunque falten algunos lustros), o sea próximamente (cercanía a la edad normal o a los procesos de reestructuración). La prejubilación próxima comprende entre cinco o menos años, y se refiere, aparte de los cálculos económicos, al conjunto de actividades, ocupaciones e intereses que permitirán al jubilado pasar sus años restantes como una persona plena y no sólo como un consumidor pasivo.

Plan de vida: D'Ángelo (como se citó en Manríquez, 2016, p.11) menciona que el plan o proyecto de vida "es una estructura psicológica que refleja la dirección existencial, material y espiritual de una persona, proyecta el dominio del futuro donde el punto de partida es el contexto socio-histórico en que se encuentra el sujeto", es decir, es un proceso en el cual la persona proyecta sus deseos y aspiraciones, esperando cumplirlas en un tiempo determinado. Aquí se habla de un futuro que no existe, pero que está basado en deseos o necesidades que estuvieron en el pasado y que desean cumplirse en un tiempo futuro. Lo principal es que los planes o proyectos de vida sean posibles, realizables y alcanzables, para que las personas puedan cumplirlos y no caer en el grado de insatisfacción y frustración por no poder realizarlos.

Se planifica a través de los recursos que se tengan, el tiempo, los lugares, incluso personas, todo esto se toma en cuenta para poder materializar la aspiración que se tenga en mente.

Expectativa: Galimberti (2006, p.471) define la expectativa como una anticipación y actuación imaginaria de sucesos futuros capaces de realizar las aspiraciones, es una suerte de reacción que anticipa, a partir de las experiencias precedentes y metas posibles de alcanzar.

Desvinculación asistida: de acuerdo con Alles (2012, p. 420) es un programa el cual su objetivo principal es contener el impacto emocional de las personas al saber que serán despedidas o que terminarán un ciclo laboral en la organización, por lo que el sistema es desvincular a la persona de sus labores con un acompañamiento asistido, se establecen 2 principales procedimientos:

1. Contención psicológica: consiste en un número de sesiones variable (entre 4 y 5), un psicólogo entrenado asiste a la persona que está viviendo un despido o está en situación de prejubilación, y por consiguiente tendrá un periodo de desempleo. La persona obtiene un acompañamiento en su proceso y el duelo es guiado, se ayuda a la persona, y sirve para que los demás empleados sepan que la organización se preocupa después de terminar con la relación laboral.
2. Marketing personal: se le ayuda a la persona a buscar un empleo, o se les ayuda a iniciar un camino hacia el autoempleo.

Para este trabajo se incluye una tercera opción, la cual consiste en que las organizaciones fomenten programas de desvinculación asistida, las cuales sean de 10 sesiones enfocadas en las personas que estén próximas a jubilarse, con el fin de ofrecer una preparación para esta nueva etapa que vivirán, asimismo, para que construyan un plan de vida dirigido hacia sus intereses, deseos y posibles metas que deseen cumplir al terminar su ciclo laboral en la organización; el objetivo es que tengan una expectativa positiva hacia la jubilación, y que la misma organización cuide a su personal y este se sienta acompañado en este nuevo proceso, puesto que no todos tienen una preparación con antelación sobre lo nuevo que sucederá al dejar de ser trabajador; incluso ayuda a que el empleado disfrute de sus últimos años en la organización, siga motivado, y sea productivo.

Jubilación: De acuerdo con Grameko (2001) argumenta que la palabra jubilación viene del latín iusbilatio-onis y significa acción y efecto de jubilar o jubilarse, esto es un derecho adquirido, y es eximir de servicio por razones de ancianidad o imposibilidad física a la persona que ha desempeñado algún cargo en su trabajo; es decir, que al terminar una estancia laboral en alguna organización viene la etapa de la jubilación.

Pensión: Con respecto al IMSS (2019) se menciona que una pensión es una prestación económica destinada a proteger al trabajador al ocurrirle un accidente de trabajo, padecer una enfermedad o accidente no laboral, o al cumplir al menos 60 años de edad. La pensión se otorga mediante una resolución, que avala el pago de un importe mensual y al servicio médico que brinda el IMSS.

Ansiedad: Es una emoción humana básica que produce reacciones corporales que nos preparan para “pelear o huir”, es anticipatoria, pues el evento o la situación temidos no han ocurrido aún. (Sue, Sue, y Sue, 2010, p.117).

American Psychiatric Association (2014, p. 819) mencionan que la ansiedad es una anticipación aprensiva de un daño o desgracia futuros, acompañada de un sentimiento de disforia o de síntomas somáticos de tensión. El objetivo del daño anticipado puede ser interno o externo.

Depresión: Con respecto a Galimberti (2006, p.300) se define la depresión como una alteración del tono del humor hacia formas de tristeza profunda, con reducción de la autoestima y necesidad de autocastigo. Cuando la depresión aumenta significativamente y la tristeza tiende a afectar otras áreas de la vida de la persona, se puede llegar a convertir en un trastorno cumpliendo con los parámetros que dicta la American Psychiatric Association a través del Manual diagnóstico y estadístico de trastornos mentales (DSM por sus siglas en inglés).

En general se presenta un estado de ánimo deprimido la mayor parte del día o casi todos los días, disminución del placer o el interés por hacer actividades, insomnio o hipersomnia, fatiga, sentimientos de inutilidad o culpabilidad excesiva o inapropiada, disminución para pensar o concentrarse, o para tomar decisiones casi todos los días y pensamientos de muerte recurrentes. Todos estos síntomas causan malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral u otras áreas importantes. DSM-IV (2014, p.160).

## **CAPÍTULO 2**

### **LA PREJUBILACIÓN UN ESTADO DE CAMBIO**

#### **2.1. ¿Qué es la jubilación?**

Al iniciar una vida laboral activa, cualquier persona comienza a plantearse metas profesionales a corto, mediano y largo plazo, esto puede ser, comenzar a conocer el mundo laboral, subir de puesto, iniciar en el mundo del emprendimiento y crear una empresa propia; depende de diversos objetivos, por ejemplo, tener un trabajo fijo o simplemente estabilidad económica; este proyecto profesional se va desarrollando con el paso de los años, teniendo algunas dificultades, pero tratando de darles solución para poder cumplir los objetivos y metas planteados.

Algunas de las personas se dedican a tener un trabajo por su cuenta con respecto a sus habilidades, sin embargo, otras trabajan para una organización; algunas de ellas suelen ofrecer prestaciones de ley (por ejemplo, vacaciones pagadas, seguro social, días de descanso, etcétera) en las cuales pueden contemplarse la pensión, es decir, se les dará una cierta remuneración económica por el tiempo trabajado en la organización, esto puede otorgarse a través de algunos institutos, como lo son el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) o el Instituto Mexicano del

Seguro Social (IMSS), este último menciona que se les proporciona una pensión por cesantía en edad avanzada a partir de los 60 años cumplidos, o 65 años cumplidos o más se podrá solicitar la pensión de vejez o que cuente con el período mínimo de cotización que prevé del régimen obligatorio del seguro social. (IMSS, 2018).

Esto quiere decir que al tener un cierto grado de edad se puede otorgar un beneficio por haber trabajado tantos años en una organización, y se les da una remuneración económica; pero esto también implica que la persona deje de laborar y comience una nueva rutina de vida.

El instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019) define que la *pensión* es una prestación de dinero que otorgan las instituciones de seguridad social o las aseguradoras privadas a los trabajadores asegurados. Esto conlleva a que una persona activa laboralmente comience con el proceso de jubilación al alcanzar los requisitos, que son cumplir la edad correspondiente o el tener completas sus semanas de cotización.

De acuerdo con Grameko (2001) se argumenta que la palabra jubilación viene del latín *iubilatio-onis* y significa acción y efecto de jubilar o jubilarse, esto es un derecho adquirido, y es eximir de servicio por razones de ancianidad o imposibilidad física a la persona que ha desempeñado algún cargo en una organización; es decir, que al terminar una estancia laboral en alguna organización viene la etapa de la jubilación. Con respecto a INEGI (2019) menciona que *jubilado* es una persona física que disfruta de una prestación de dinero otorgada por las instituciones de seguridad social u otras dependencias, gracias a que cumplieron con la edad requerida y sus semanas de cotización, es así que el jubilado adquiere una pensión al terminar su ciclo de vida laboral en una organización.

La sociedad suele tener una perspectiva en cuanto al tema de la jubilación, se ve como una etapa en la que comienza la vejez, y se inicia un ciclo en el que se

tienen algunas enfermedades, es por esto, que la palabra “jubilación” tiene una carga negativa, puesto que se ve como la entrada a la ancianidad. Chulián y Garrido (2015) dicen que al ser adulto mayor se comienzan a vivir hechos y circunstancias que pueden afectarlo y que se requiere de un esfuerzo de la persona para que los sobrelleve, estas características son factores de riesgo pueden ser: problemas de salud, pérdida de la pareja, disminución en la convivencia social (poca relación con amigos, incluso pérdida de amigos), pocas oportunidades laborales y de emprendimiento de proyectos, el autoconcepto también se ve involucrado, ya que la propia percepción es importante; si este se ve de manera negativa puede causar insatisfacción, pensamientos negativos y frustración, asimismo, la llegada de la jubilación o pérdida del rol como trabajador y el estatus social se ve afectado.

La vejez puede verse determinada por diversos ámbitos que pueden generar sentimientos negativos para las personas, ya que la sociedad no acostumbra abordar temas sobre el ser “adulto mayor”; algunos piensan que el tener 65 años es comenzar a ser anciano, lo cierto es que la ancianidad no aparece en una edad determinada, cada persona lo comienza a vivir en diferentes edades y con diversas circunstancias; anudado a eso pueden sentirse solos, no se sienten capaces de realizar ciertas actividades, sus propios hijos o personas cercanas los incapacitan quitándoles actividades en el hogar o en contextos cercanos, algunos cuidan a sus nietos y esto puede provocar que piensen que “es lo único que saben hacer” y ven los días pasar sin ser totalmente productivos; ya no generan ingresos económicos, sólo lo que da la pensión, pero esto puede ocasionar que comparen lo que podían hacer cuando eran más jóvenes a lo que pueden hacer ahora, que son pocas o nulas actividades.

Asimismo, al jubilarse tienen más tiempo libre en sus casas, algo que no pasaba antes cuando estaba activo laboralmente, y llega a ser incómodo para la esposa o esposo, ya que se habían acostumbrado a estar sin su pareja el resto del día, ya tenían fundamentado una rutina, pero esta se ve modificada

porque la persona ha terminado su ciclo laboral. Esto no es precisamente una generalidad, pero sí una realidad que algunos adultos mayores viven a diario al dejar de ser activos laboralmente.

Todo esto tiene un peso importante en la percepción de la persona, ya que se recomienda quitar todas las imágenes e ideas negativas, puesto que se pueden convertir en profecías autocumplidas.

Para evitarlo la persona puede conocer los factores de protección que ayudan a tener una idea positiva de la vejez, como lo son el apoyo social, la autonomía tanto física como mental, las relaciones familiares, entre otras (Chulián y Garrido, 2015) esto contrarresta a que aparezcan los factores de riesgo.

Incluso, se puede ver que las personas que están en la jubilación cumplen un rol sin rol es decir que no forman parte de una posición social que no pertenece a la población activa, y que no tienen obligaciones laborales, que es lo que da el rol, pero también se ve privado del estatus que proporciona la productividad. (Aguilera, 2010).

### 2.1.1. Diferencia entre pensión y jubilación

Cuando se abordan temas sobre la pensión y jubilación se suele hablar de estas dos palabras como una sola o se ocupan como sinónimos para describir la situación de término de vida laboral, es por esto, que es importante diferenciar a que se refiere cada uno para tener claro en qué momento se deben ocupar.

Con respecto al IMSS (2019) se menciona que una pensión es una prestación económica destinada a proteger al trabajador al ocurrirle un accidente de trabajo, padecer una enfermedad o accidente no laboral, o al cumplir al menos

60 años de edad. La pensión se otorga mediante una resolución, que avala el pago de un importe mensual y al servicio médico que brinda el IMSS.

Es decir, la pensión se refiere específicamente a un pago mensual que se otorga a cierto sector de las personas laboralmente activas y que cumplan con requisitos específicos para poder obtenerla. Hay diversos tipos de pensiones, pueden ser desde alimenticias, por enfermedad, algún accidente ya sea en el área laboral o no, y en este caso sería la pensión por cesantía de edad avanzada y vejez.

Ahora, la jubilación es la terminación de la vida laboral, en esta etapa no se considera otros sistemas económicos en los que se les permita a las personas seguir laborando en la organización; es cuando la empresa decide prescindir de los servicios de una persona porque ha alcanzado la edad límite para seguir laborando, independientemente si la persona aún esté en condiciones aptas, tanto físicas o psicológicas.

Las palabras “pensión” y “jubilación” comúnmente suelen usarse como sinónimos para describir la terminación laboral, pero en terminología, ambas son distintas, ya que se puede describir la pensión como la remuneración económica (prestación económica o pago) que se otorga cuando se acaba la vida laboral y la jubilación es como tal el fin de la etapa laboral, cuando termina el rol de trabajador en una organización, por lo que tendrá que rescindir de sus actividades diarias que realizaba en el trabajo; pueden ir de la mano, pero depende de las circunstancias en las que se presente la salida del trabajador, incluso, de la seguridad social a la que esté afiliada la empresa.

Moragas (1991, p.33) alude a que la jubilación no sólo es una ruptura con los medios económicos de la comunidad, sino con los sociales, en la medida en que el trabajo origina status, es decir, el status no sólo debe verse medido por la edad, sino, que esté determinado por las actitudes que tenga la persona y

oros factores que lo caractericen, ya que al ser seres sociales, se está en búsqueda de un rol, ya que dan identidad, pero al dejar de ser “trabajadores” se puede provocar que estén en constante demostración de que aún pueden hacer muchas cosas. “Por tanto, el retiro o jubilación no constituye el periodo de la vida en el que no se tiene capacidad para trabajar, sino el periodo «negociado» y convencional en el que no se trabaja” (Agulló, 2001, p.60).

### 2.1.2. Actitudes ante la jubilación

Hay diversos tipos de actitudes, pueden ir desde lo positivo, lo negativo, proactivo, incluso manipuladora, entre otras; depende de la circunstancia y de la percepción que tenga una persona para poder determinar qué tipo de actitud es y cómo afrontan ciertas experiencias de vida, ya que esto conducirá a tener diversas conductas o comportamientos ante la situación.

Argullo (como se citó en Sirlin, 2007, p.57) presentó 5 tipos de actitudes que suelen presentarse en la jubilación, la primera es el rechazo, siendo esta la negación ante la jubilación. No hayan sentido a la vida como jubilado, dado que afecta el estatus previo. Hay casos de prejubilaciones dado que es un distanciamiento brusco de la carrera laboral, por la pasividad que implica o por su asociación con el envejecimiento. Asimismo, menciona que hay mayor rechazo cuanto mayor es el nivel educativo, la vinculación emocional con lo laboral y la satisfacción con su desempeño; La segunda es la aceptación, existe una conformidad con la etapa que se enfrentará, se presenta en personas con estatus medio y bajo; la tercera, es la liberación, en la cual, considera la jubilación como un premio al trabajo que realizó, puede conducir a que la persona se aburra y que presente apatía porque existen pocas o nulas expectativas ante actividades por hacer en el tiempo que tendrá “libre”.

La cuarta actitud es de oportunidad, existe un deseo de la persona por ya jubilarse, puesto que tendrá tiempo para emprender actividades o proyectos

que no podían realizar por cuestiones laborales. Se ve como una perspectiva positiva ante la jubilación, puesto que ya tienen un plan por realizar al salir de su trabajo actual, por último, la quinta actitud, es la ambivalencia, se presentan varias actitudes al mismo tiempo, la persona puede tener varios discursos ante su perspectiva de la jubilación, depende de diversas circunstancias.

La actitud con la que se tome un cambio dependerá en gran medida en cómo se viva y la percepción que se tenga. Argullo (como se citó en Sirlin, 2007) comenta que la jubilación al ser un estado de cambio, se puede percibir de manera negativa, surgen miedos, inseguridades y pensamientos polarizados, por ejemplo, “si me jubilo no tendré nada que hacer en el día”, o “cuando me jubile tendré todo el tiempo para hacer lo que siempre he querido”, esto fomenta a que la persona forme y mantenga una postura ante una situación o circunstancia formando así actitudes.

### 2.1.3. Factores de riesgo y protección en la jubilación

Domínguez y Vera, (2000) abordan que la jubilación tiene aspectos negativos y positivos que son importantes tener en cuenta, ya que al contar con factores de riesgo y protección se puede contar una intervención integral, si se lleva a cabo puede ayudar a evitar a que aparezcan y disminuyan enfermedades psicológicas como lo son la depresión, estrés y ansiedad, asimismo, si la intervención se da de manera grupal, favorece a que se genere empatía y comunicación entre los participantes, se ejerce escucha (entiende lo que los demás transmiten tanto verbal como no verbal) y lo más importante, se genera un acompañamiento entre todos, ayudando a tener un soporte emocional.

Domínguez y Vera (2000) mencionan que los factores de riesgo son cuando la persona jubilada ha sido un individuo eficaz en la ejecución de un trabajo eficiente. Al enfrentarse al hecho de la jubilación, este factor de protección se puede transformar en un factor de riesgo, pues pueden considerarse seres

inútiles, lo que lleva en algunas ocasiones a conflictos importantes y a depresiones; el desarrollo del trabajo es un camino que acerca a multitud de posibilidades y a posibles éxitos, lo que finalmente es una fuente de desarrollo personal, asimismo, comentan que es muy fácil creer que al final de la vida laboral, la persona se instalará en el anonimato y pierde la influencia que le reportaba el trabajo; por lo tanto, el dejar de trabajar implica algunas limitaciones como: el cambio del rol social, modificaciones en la familia y en la pareja, disminución de ingresos económicos, disminución en ocasiones de la capacidad física y psíquica, y la pérdida de seres queridos. Esto induce a que la persona tenga una percepción negativa de su nuevo ciclo vital

De igual forma, Domínguez y Vera (2000) resaltan la existencia de los factores de protección, entre ellos son: se retoma la libertad perdida como consecuencia de formar parte del mundo laboral, se dispone de tiempo libre para poder hacer todo aquello que no se podía haber hecho, porque el trabajo lo ocupaba casi todo, es un momento ideal para formar parte de proyectos de participación ciudadana y voluntariado social, y comentan que el jubilado y el prejubilado es poseedor de experiencia, de conocimientos y de sabiduría que ha acumulado con el transcurso de los años.

Asimismo, hay estancias e instituciones que funcionan como un factor de protección, ya que son espacios en los cuales los adultos mayores pueden utilizar como medio de distracción, pueden desarrollar habilidades que habían dejado de lado por trabajar, favorece en sus relaciones interpersonales, mejoran la autoestima, el autoconocimiento y aumenta la motivación; por ejemplo, en el Estado de Hidalgo existe el Instituto para la Atención de las y los Adultos Mayores (IAAMEH), contando de manera específica con el *Centro Gerontológico Integral Pachuca* el cual, ofrece actividades recreativas a adultos mayores, otorgando atención gerontológica integral que consiste en favorecer el desarrollo y la reintegración a la vida productiva, haciendo que los adultos mayores sigan teniendo oportunidades de crecimiento personal y social,

asimismo, que tengan actividades recreativas, sociales, culturales, deportivas, de prevención y cuidado de la salud, buen uso del tiempo libre, promoviendo el desarrollo integral durante el proceso de envejecimiento.

Se busca una atención primaria basada en gerontología integral, medicina, odontológica, nutrición, terapia física y ocupacional, talleres y cursos para el desarrollo de habilidades, comedor y actividades recreativas para el buen uso del tiempo libre (Instituto para la Atención de las y los Adultos Mayores, 2020). Aunque la atención en el instituto pretende ser integral su enfoque está más orientado al tratamiento de enfermedades crónico degenerativas, no abordando de forma amplia los aspectos psicológicos como la ansiedad o la depresión, sino en una salud más física que mental, por lo tanto, se propone que la intervención sea integral y exista mayor participación de una perspectiva psicológica en el ámbito de autodesarrollo, autoestima, motivación, y por supuesto, la planificación de vida.

De acuerdo con lo anteriormente señalado, los factores de riesgo y protección son herramientas importantes y fundamentales de estudiar y contemplar en cualquier tipo de estudio, puesto que da panoramas más amplios sobre lo que se percibe de una situación y todo lo que puede ser benéfico o que puede causar un riesgo en la persona y en la investigación

#### 2.1.4. Ventajas y desventajas de la jubilación

Las ventajas y desventajas se ven reflejadas en cómo la persona viva la jubilación, puesto que depende de la perspectiva que se tenga ante la nueva etapa en la que se enfrentarán, ya que tendrán un rol diferente al que tenían cuando eran económicamente activos, es decir, en algún punto, las personas pondrán en una balanza cuáles son los beneficios o maleficios que pueden enfrentar al llegar a la etapa de jubilación, es por esto que la autora Sirlin (2007) menciona las ventajas y desventajas que los jubilados pueden contemplar al

terminar su vida laboral, siendo así las ventajas que se perciben son, tener mayor tiempo libre, dedicación a la familia, sensación de libertad, aprovechamiento de su tiempo para autodesarrollarse en temas creativos, desarrollo de aficiones y potencialidades, e incluso, baja el nivel de estrés asociado a las tensiones laborales

De igual forma, resalta las desventajas que pueden suscitarse al llegar a la jubilación, por ejemplo: reducción de los ingresos, pocas metas y actividades, disminuye la capacidad de tomar decisiones, poco desarrollo de las capacidades personales, aumenta la incertidumbre por el futuro, sus relaciones interpersonales se ven afectadas, ya que no les interesa tanto salir con sus conocidos, aumento o aparición de problemas con la pareja, pérdida de posición social, soledad, factores psicológicos como la depresión, ansiedad, aumento de adicciones (alcohol, cigarro), poca autoestima y trastornos psicosomáticos.

Asimismo, menciona la Universidad de Burgos (1996) en su publicación sobre cómo se vive la jubilación, las desventajas y vivencias negativas que suelen aparecer en esta etapa; las cuales son: la centralidad del trabajo, es decir, si el trabajo ha sido la única fuente de satisfacción y realización personal esto puede conllevar a que se genere un vacío en la jubilación si no se cubre con otras actividades recreativas; la disminución de ingresos económicos: si hay menos dinero hay menor capacidad de consumo, movilidad y esto genera aislamiento, por el miedo de gastarse un dinero que tienen ahorrado o que el que tienen de su pensión no les alcanza para tener actividades de ocio o de diversión.

Asimismo, se presenta la disminución de relaciones sociales: en ocasiones las amistades que tenían se encontraban en el ámbito laboral, y al salirse pierden contacto o este mismo disminuye, haciendo que experimenten soledad.

Se percibe falta de apoyo familiar: la jubilación puede ocasionar conflictos con la familia, ya sea pareja, hijos, hermanos o su círculo familiar cercano que

tengan, influyendo en tener una alta tendencia de conflictos y roces, haciendo que la jubilación se perciba de manera negativa.

Hay disminución de capacidades físicas: en este aspecto suele confundirse la vivencia de la jubilación con el proceso de envejecimiento en sí, y puede que se generen factores del envejecimiento a la jubilación y viceversa.

Acontecimientos vitales: estos suelen ser eventos vitales estresantes, como la muerte de la pareja, amigos, diagnóstico de alguna enfermedad grave. A mayor incidencia y aparición de eventos estresantes la vivencia de la jubilación se vuelve más complicada.

Ausencia de preparación para la jubilación: existe una deficiente preparación para la jubilación, provocando perspectivas negativas ante esta etapa; hay un modelo de "sociedad juvenil" basado en valores como, por ejemplo: vigor, velocidad, inmediatez, etc. que no son los que caracterizan precisamente a los mayores. Estos nuevos modelos de sociedad hacen que los mayores se sientan muchas veces aislados y desconectados.

Malestar psicológico: aparición de tristeza, desilusión, aburrimiento, depresión, baja autoestima, autoimagen negativa, sentimientos de vacío.

Personalidad o carácter reactivo: también influye la personalidad de la persona, ya que algunos se adaptan fácilmente a nuevas situaciones y ambientes y a otros les resulta complicado y tardan más tiempo en asimilar todo lo que está pasando a su alrededor al culminar su etapa laboral.

Múltiples mitos: existen estereotipos y mitos que la misma gente mayor dice y divulga entre sus conocidos, esto favorece a que la persona que está próxima en jubilarse comience a pensar que todo será negativo y complicado cuando deje de laboral. Incluso el contexto en el que se encuentren influye en cómo perciben las circunstancias próximas a la jubilación

Asimismo, menciona la Universidad de Burgos (1996, p.133) que existen ventajas y vivencias positivas, estas son recuperación de la libertad, aumento de tiempo libre para dedicarse a otras actividades o si tienen en mente autoemplearse y emprender, experiencia vital y laboral, ya que favorece a la idea de que fueron útiles a la sociedad, entorno familiar positivo y colaborativo, hábitat positivo, ritmo de vida tranquilo al disminuir actividades rutinarias y estrictas que tenían en el trabajo, planes de formación y preparación a la jubilación a los mayores y disponibilidad de recursos sociales.

Las ventajas y desventajas son supuestos que ayudan a poner en una balanza las decisiones posteriores, ya que se tiene una perspectiva amplia sobre lo que puede suceder; en este caso, estas dos premisas se ocupan para poder justificar el porqué de la actitud que llegan a tener las personas jubiladas, de acuerdo con lo que mencionó Sirlin, se tienen más efectos negativos que positivos; lo correcto y adecuado es que se tengan más ventajas que desventajas, ¿cómo se puede realizar?, se lleva a cabo a través de una intervención psicológica enfocada en la prevención, ya que las personas al tener herramientas palpables y estructuradas podrán modificar su percepción negativa ante la jubilación y hacer que las ventajas vayan en aumento, provocando que la persona genere entusiasmo, asimismo, tenga en cuenta los beneficios que puede tener cuando se jubile, haciéndolo de manera informada y con una guía sobre lo que sigue después de dejar de laborar.

#### 2.1.5. Efectos de la jubilación en diversas áreas de vida

Cuando se habla de efectos, se comprende que es una consecuencia ante alguna situación, estos efectos pueden ser positivos y negativos dependiendo las decisiones que tome la persona en algún punto de su vida. Hablando de la jubilación los efectos pueden verse involucrados en áreas de vida de una persona, ya que no sólo basta con el conocer las ventajas y desventajas, los factores de riesgo y protección, sino también considerar los efectos y

consecuencias que se desencadenan en algún momento de la vida de una persona, en este caso, como la jubilación en sí puede provocar y afectar ámbitos importantes del empleado, ya sea directa o indirectamente.

#### 2.1.5.1. Económicos

En esta área es en donde pueden existir dos principales posturas, una en la que el efecto no sea tan importante y que el monto que se dé en la pensión pueda sustentar los gastos o las necesidades del jubilado, o que incluso se tenga el apoyo de los hijos o de personas cercanas que puedan aportar económicamente. Pero hay otra postura en la que el efecto sea importante, en la que haya reducción de ingresos y que estos repercutan en el nivel de vida. (Moragas, 1991)

Asimismo, que el ingreso de la pensión no sea suficiente y lo cual obliga a que la persona busque otros trabajos para poder sustentar su vida diaria, por lo que no podrá disfrutar plenamente su etapa de “jubilado” y que le cueste un poco más realizar algunos planes que se tenían prospectados para el futuro. Esto puede llegar a desencadenar que los recursos que posee el jubilado sean reducidos debido al poco ingreso que lleguen a generar, o que sus ahorros los ocupen para sustentarse, pero no puedan disfrutar totalmente de su pensión en actividades recreativas (como ir al cine, salir de vacaciones, comprarse ropa, entre otras). Incluso que lleguen a endeudarse para cubrir necesidades como terminar de pagar su casa, o terminar de pagar el financiamiento si es que decidieron emprender un negocio. Pero también hay situaciones en que personas jubiladas son apoyadas por el gobierno extra a su pensión, adquirieron una seguro, o que sus propios familiares los apoyen.

Todo esto conlleva a diversos efectos en el aspecto emocional, ya que la persona suele experimentar impotencia, insatisfacción, no tienen libertad financiera para poder disfrutar de su etapa como jubilado o que se sientan con

satisfacción, libertad y plenitud, contando así con el apoyo o el plan económico para sustentar sus gastos, por eso, la importancia de planificar a futuro.

#### 2.1.5.2. Físicos

Menciona Moragas (1991, p.164) que se puede identificar el “síndrome de la jubilación” ya que no hay una adaptación a su nueva etapa de vida después de dejar de trabajar, en este síndrome a pesar de que no está como tal considerado como un padecimiento, pueden aparecer síntomas como insomnio, diabetes, incontinencia urinaria, problemas digestivos, reducción de la motivación, deseo sexual bajo y problemas cardiovasculares (Aguilera, Velasco, Acosta, Fernández, y Pozos, Radillo, 2014), puesto que la persona aún no se ha adecuado a su nuevo ritmo o porque lo aquejan problemáticas que se han juntado al dejar de laboral. Incluso el autor menciona que es complicado determinar y aislar a los que ya tenían padecimientos físicos antes o después de la jubilación y que este mismo proceso haya desencadenado enfermedades.

#### 2.1.5.3. Psicológicos

La jubilación puede tener diversos efectos de manera psicológica y emocional, puede que no se presente como tal una relación entre la jubilación y una enfermedad mental, incluso, que la misma enfermedad mental sea la causante de que la persona se jubile y no a la inversa (Moragas, 1991), pero tampoco se puede dejar de lado un fenómeno que ha estado presente en estos tiempos, que es la depresión y la ansiedad; García (2009) menciona que en la jubilación suelen presentarse síntomas de ansiedad, por ejemplo, tensión, inquietud, angustia, palpitaciones, temblores, mareos, calosfríos, ataques de pánico; y se presentan cuando se prevé un acontecimiento futuro, hay preocupaciones excesivas. En el ámbito de la jubilación, la ansiedad se ve presente en la perspectiva catastrófica que puedan llegar a tener sobre su nueva etapa de

vida, los pensamientos pueden hasta aterrorizar e inmovilizar a la persona, no pueden dejar de lado los pensamientos negativos sobre la jubilación, lo cual causa que no quieran llegar a esta etapa, o que el futuro se vuelva demasiado incierto como para asegurar el tener planes de acción sobre qué hacer cuando se jubilen.

La depresión también es un factor de salud mental importante, ya que este es uno de los principales trastornos del estado de ánimo, de manera general, la persona experimenta un estado de ánimo deprimido la mayor parte del día y casi todos los días, se sienten tristes, vacíos, sin esperanza, disminución importante del interés o el placer por todas las actividades, come mucho o poco, lentitud, sentimiento de inutilidad, incluso llegan a existir pensamientos de muerte recurrentes.

La American Psychiatric Association (2014) menciona en el DSM V, que el trastorno de depresión debe de diagnosticarse con sumo cuidado, ya que puede ser comórbida con trastornos de ansiedad; se tiene que ver si cumple con los criterios que marca el DSM V o el CIE-10, o si sólo tiene rasgos y no el trastorno, incluso saber si es depresión mayor, distímica, por sustancias o medicamentos, por afecciones médicas, entre otros aspectos que se utilizan para verificar si la persona tiene el trastorno o no; en este aspecto se debe indagar si se causó por la jubilación o la misma situación ha hecho que se agrave, ya que el dejar de cumplir con el rol de trabajador activo hace que entren en un estado de duelo, porque el trabajo representa una pérdida, además pueden aparecer problemas económicos como se mencionaba anteriormente, cumplir un rol en la familia y que puede llegar a sentirse que no se acopla a toda esta rutina familiar, el ver que pierden amigos; son muchos factores que intervienen en el estado emocional de la persona.

Losada y Álvarez (2014) aluden que en la persona que padece síntomas depresivos se pueden observar tres patrones cognitivos principales, llamado

“triada cognitiva”, el primero es la percepción negativa de sí mismo (se considera inútil, poca valía, cree que es el culpable de todo lo negativo que sucede a su alrededor y se rechaza a sí mismo por lo que asume que los demás lo rechazarán); el segundo componente es la interpretación negativa de sus experiencias (las intervenciones que la persona haga en su ambiente las verá como derrotas, privaciones, percibe al mundo como sumamente exigente y el causante de que no se logren sus objetivos); el tercer componente se centra en la visión negativa acerca del futuro (todo lo que se proponga y haga la persona será conflictivo y que a lo largo del tiempo se agregarán males cada vez mayores). Todos estos factores se pueden considerar focos importantes para intervenir o prevenir los trastornos depresivos y evitar que estos influyan de manera negativa en lo afectivo, emocional y conductual, puesto que, en un futuro, la persona que esté próxima jubilarse, puede conocer estos síntomas e identificarlos por sí mismo, y saber si los presenta antes de jubilarse o después de dejar de laborar en la organización y que la misma situación provoque que aparezcan estos trastornos emocionales.

#### 2.1.5.4. Sociales

Moragas (1991) menciona que se presenta en esta etapa el aislamiento social, que supone la jubilación al perder el trabajador su grupo de relación, los amigos y compañeros de trabajo con los que convivía, el contacto diario, el conocer gente nueva si es que interactuaba con clientes o si su trabajo se desarrollaba en campo. Lo que puede suceder, es que el jubilado al estar inmiscuido en su nueva rutina cuando se jubile, disminuirá las ganas de salir a convivir con sus compañeros de trabajo, aunque puede aumentar la relación con otras amistades que se tenían independientemente del área laboral. Lo social también se involucra las actividades recreativas que ofrece el gobierno de la entidad para que la persona pueda despejarse y tener “cosas por hacer” y esto incluye que se relacione con personas que estén en estos centros de asistencia

y tenga más amistades o que simplemente no le interese relacionarse con los demás.

Para tener amigos hay que actuar con sencillez y naturalidad: mostrándose como uno es y dejándose conocer. Supone también vivir el respeto a su intimidad y la confianza. La comprensión consiste en saber ponerse en el lugar del otro, ayuda a entender lo que necesita el amigo en algún momento. (Chulián y Garrido, 2015). Las amistades pueden ayudar a sobrellevar de la mejor manera la etapa de la jubilación, ya que es un acompañamiento sincero, pueden disfrutar del tiempo para convivir, se mantiene activo el diálogo haciendo enriquecedoras las conversaciones, distraen al jubilado, se mantiene activa la mente evitando que tenga tiempos muertos y los utilice para pensar en perspectivas negativas sobre su vida; asimismo, las amistades pueden aportar consuelo y confianza para que la persona jubilada pueda desahogarse y que sienta comprensión total.

“Las personas mayores se jubilan de un empleo, no de la vida” (Chulián y Garrido, 2015, p.42).

#### 2.1.5.5. Familiares

En el ámbito del retiro y el dejar de trabajar en una organización para algunos puede ser un importante logro, ya que ahora podrán aprovechar de la mejor manera su tiempo y podrán invertirlo en su familia, es algo positivo y recomendable el aprovechar al máximo el área familiar, pero hay otra parte, en la que el tener tiempo de sobra y que estén en sus casas altera por así decirlo, la dinámica familiar que tenían antes, puesto que algunos estaban acostumbrados en sólo llegar a su casa a descansar y volverse a ir a trabajar y ahora que están en casa más tiempo altera las dinámicas; los hijos ya crecieron y son independientes en el momento en que se jubilan los papás, porque no pueden “disfrutarlos” o hay algunos que sus hijos están estudiando y esto

dificulta en el ámbito económico, ya que aún tienen a su cargo los estudios de los hijos

En este aspecto la vida de pareja es la que se ve un tanto alterada, el impacto sobre la esposa o el esposo debido a que hay mayor presencia de la pareja en la casa. La jubilación facilita que la pareja pueda asumir más responsabilidades domésticas que cuando se encontraba trabajando, pues ahora hay más tiempo, en este caso, la respuesta de las esposas resulta diferente según la clase social en la que se encuentren, es más aceptada la colaboración del marido en las clases medias y altas que en las clases bajas (Moragas, 1991)

#### 2.1.6. Prejubilación

La prejubilación es una etapa importante que vive cualquier trabajador, puede verse de manera negativa o positiva, dependiendo las experiencias de vida que tenga una persona, es decir, para algunos puede representar un ciclo en el que comienzan a prepararse para dejar de laborar, hacen diversos trámites, se hacen a la idea de que cuando dejen de trabajar tendrán que reestructurar su vida diaria y cumplir otros roles; asimismo, hay otros trabajadores que se predisponen hacia el futuro, sus perspectivas se vuelven negativas y pesimistas, no disfrutan sus últimos años de trabajo porque realmente no quieren jubilarse y quieren seguir laborando; algunos pensamientos negativos o positivos traerán como consecuencia que sí o no se quieran jubilar, y que toda esta incertidumbre genere ansiedad, que baje su motivación en el trabajo, que incluso no quiera ir a trabajar o por el contrario que disfruten sus últimos años laborales.

Para algunas personas que aún no contemplan del todo jubilarse pueden experimentar estado de ánimo bajo o se vuelven agresivos, no se separan del todo de la organización, o comienzan a buscar otros trabajos con anticipación, pero ya no suelen contratarlos porque ya son personas con edad avanzada, se

piensa que su actividad física puede llegar a ser con cierto letargo o que experimenten más enfermedades; todo esto genera frustración e impotencia por no poder evitar la jubilación, viven la prejubilación de manera negativa y con muchas barreras, sin acompañamiento psicológico, entrando en un duelo. Saben que después de la prejubilación vendrá una etapa “negativa” y están convencidos de que a pesar de que tendrán más tiempo dedicado al ocio en algún punto se acabará y tendrán que pensar en qué hacer después.

Abordando de lleno la prejubilación, Moragas (1991) la define como una fase o etapa en la que los trabajadores contemplan la posibilidad de jubilarse, sea con mucho tiempo de anticipación (faltando algunos 10-15 años) o a corto plazo (cuando ya se acerca la edad límite para jubilarse). Cada una tiene su impacto, pero en general, ayuda a prepararse para la jubilación y a ir planificando sobre qué se hará cuando deje de ser un trabajador activo, ya sea económicamente, de manera personal, con la familia, amigos, actividades de ocio, emprender, viajar, entre otras actividades que ayudan a relajar a la persona, disminuyendo su ansiedad, puesto que da la seguridad de que habrá algo que hacer cuando se jubilen. Moragas (1991, p.169) recomienda que en la etapa de prejubilación se trate de evitar a personas que ya la han vivido y que su experiencia ha sido negativa, ya que provocará que la persona que aún no lo vive se predisponga y comience a ver todo de manera pesimista y trágico.

Ahora, es importante, determinar la diferencia que existe entre una prejubilación forzosa o como etapa de transición, es decir, hay dos términos que suelen confundirse y se toman como sinónimos, pero no es así. Son la prejubilación y jubilación anticipada, al leerlos en efecto, se entienden como términos iguales, pero no lo son, cuando se menciona la jubilación anticipada se refiere a que muchas personas la viven antes de llegar a los 65 años (son los años que marca la ley) tienen esta capacidad de decisión sobre cuándo retirarse de trabajar, consensuado con su jefe o que el dueño del negocio lo despida desde antes de su jubilación; se retiran de trabajar algunos a los 40 o 50 años; cesan

definitivamente en su vida laboral antes de la edad de jubilación que está establecida, generando que no tengan derecho al cobro de pensión por jubilación (Greco y Alcover, 2004).

Asimismo, la prejubilación, es una etapa de transición, en un intervalo de edad entre los 50 a los 60 años, en la que se toma como un espacio para prepararse para la nueva etapa que vivirá, que es la jubilación. La diferencia radica en la que la jubilación anticipada es cuando ocurre el cese de actividades antes de la edad establecida para jubilarse, y la prejubilación, es un espacio de tiempo en el que la persona sigue trabajando en la organización, pero que comienza a contemplar y a ver más cerca la etapa de la jubilación.

La prejubilación da oportunidad a que la persona se prepare, que esté consciente sobre los cambios que habrá, si se realiza un acompañamiento en esta etapa, facilita la transición entre ser trabajador a dejar de serlo. “La prejubilación explica la conducta del retiro y de la otra anticipa el futuro de los sistemas de bienestar” (González y Carreras, 2019, p.25).

El prejubilado, en general, siente que no es el momento de pasar a una vida de inactividad, siente que aún tiene mucho que aportar en lo laboral, que tiene la fuerza y la capacidad de hacerlo, ya que necesita seguir siendo productivo; su capacidad aún es mayor que la de un jubilado de 65 años y más. (Domínguez, García y Vera, 2000)

#### 2.1.6.1. Características de la prejubilación

La prejubilación es considerada como una etapa de oportunidad para comenzar a prepararse a su nueva etapa que es la jubilación, puede iniciar trámites para su jubilación dependiendo la institución a la que pertenezca, su familia contempla la idea de que la persona ya estará más tiempo en casa, esto puede ser negativo o positivo, dependiendo la dinámica familiar. Y a pesar de que la

prejubilación es una etapa, muchos siguen sorprendidos, “aún no se la creen” que ya no trabajarán, que estarán más tiempo en sus casas, y que a pesar de que pueden comenzar a hacer trámites no todos saben qué es lo que tienen que hacer, con quién dirigirse, qué trámite es primero, los papeles o características que deben de cumplir para jubilarse, ni han hablado con su jefe sobre su jubilación; esto conlleva a que decidan dejarlo hasta el último, o se asesoran pero con los que ya se han jubilado, por lo que hace que se sesgue el proceso y que se haga de manera incompleta; en algunas organizaciones si es que tienen área de recursos humanos ayudan a los empleados que estén próximos a jubilarse.

En España, el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO, 2008, p.156) mencionan las etapas por las que enfrentan los prejubilados:

**Inicial:** momento de impacto, se vive en menor grado por aquellos trabajadores que están esperando la prejubilación, y más traumático para aquellas personas que se les presenta de forma inesperada.

Lo pueden ver de manera negativa porque suponen que habrá mermas en lo económico y porque aún es muy pronto para la prejubilación.

**Asimilación:** supone un reconocimiento de la nueva situación en la que está inmersa, y la aceptación por la pérdida de empleo. Puede ser una asimilación “positiva” en la que introyectaron la idea de que dejarán de trabajar y lo ven como algo benéfico, pero para otros, es una asimilación forzada, llegando al conformismo, pues lo ven cómo algo inevitable, en el cual ya no se puede hacer nada, por lo que ya son indiferentes.

En esta etapa comienzan a experimentar el duelo por dejar de trabajar, pero posteriormente llega un aprendizaje, el cual ayuda a afrontar su nueva etapa de vida al ser prejubilado.

El duelo puede convertirse en patológico, dependiendo en cómo lo tomen y de sus áreas y experiencias de vida, desde lo psicológico, lo social, económico, salud, incluso, su formación académica.

Cuando las personas ya vivieron su duelo, puede que tengan dos perspectivas, una es el tener una actitud participativa, es entusiasta, se integra más con su familia y amigos, en su trabajo es más productivo y disfruta sus últimos años, a pesar de que contemplan aún su trabajo, no lo ven como su todo, sino que le encuentran sentido a otras actividades; asimismo, otra actitud que se presenta es el de ser más individualistas, son negativos, cerrados, insatisfechos, no rinden igual en el trabajo, porque piensan que ya no tiene caso darlo todo porque ya se irán.

Proyección al futuro: movilización de diferentes estrategias para enfrentar, dar sentido y cargar de valores a esta nueva etapa de la vida que tienen por delante.

De igual forma, no todos viven igual la prejubilación, es muy diferente hablando de “sectores en el trabajo”, es decir, los que han tenido puestos operativos en comparación con los que son gerentes o tienen puestos de alto rango en la organización, incluso si es el dueño, puede que no considere jubilarse; el giro, las actividades y perfiles de puesto que tienen, etcétera; todo esto es importante conocer, ya que las poblaciones de estudio son muy diferentes y viven la prejubilación de manera distinta.

Es importante tener en cuenta, cómo era la relación de la persona con su trabajo, es decir, si llegó a generar un vínculo positivo o negativo en la organización, porque algunos colaboradores llegan a generar un gran apego a su labor.

Puede que haya sido satisfactoria, que obtuvieron desarrollo personal, fueron creciendo profesionalmente en su lugar de trabajo, si los ascendieron, si tiene

gratificación y lograron obtener un equilibrio en sus vidas; otra es de apego, tienen dificultad para la adaptación a la prejubilación, sienten que su vida ha perdido sentido, no tendrán estatus, no saben qué hacer con su tiempo libre; el último es la insatisfactoria, ya que ven el trabajo como una fuente de estrés, de frustración y de nula o poca realización personal, tienen un sentido de urgencia alta por ya jubilarse (IMSERSO, 2008)

#### 2.1.6.1.1. Derechohabiencia

De acuerdo con el INEGI (2019) la derechohabiencia es un derecho que poseen las personas al recibir servicios médicos en instituciones de salud públicas o privadas, como resultado de una prestación laboral por ser pensionado o jubilado, por inscribirse o adquirir un seguro médico o por ser familiar designado beneficiario; esto es, que la persona tiene la accesibilidad para contar con servicios médicos multidisciplinarios gracias a una afiliación a una institución, puede ser al IMSS, al ISSSTE, incluso al seguro popular, la diferencia de este último es que es el gobierno quien se encarga de este beneficio a la población que no puede contar con la seguridad social.

Las personas que están jubiladas y pensionadas pueden hacer uso de este derecho, ya que al haber cotizado su número de semanas (1,250 como mínimo) y que hayan cumplido con la edad aceptada comenzarán a percibir un apoyo económico.

El IMSS (2019) menciona que para hacer la solicitud de pensión del retiro se necesita tener cotizaciones posteriores al 1 de julio de 1997, al menos tener 1,250 semanas de cotización (25 años de trabajo) y aún no tener 60 años; si se cumplen estos requisitos se puede obtener información; la pensión será pagada por la aseguradora que la persona elija.

Los que están asegurados por el régimen anterior (ley del seguro social de junio de 1997) recibirán el pago por parte del instituto, gozarán del beneficio siempre y cuando se demuestre que siguen con vida; asimismo, el trámite se hacía de forma presencial, ahora se les da la facilidad que se lleve a cabo de forma digital, ya que el talón de pago que antes se daba de manera física ahora lo pueden descargar, por esta forma, es importante mantener su información personal actualizada.

El IMSS ofrece en su plataforma herramientas para conocer la pensión, por ejemplo, calculador de pensiones y comparar los datos entre el IMSS y el AFORE.

Asimismo, otra institución que ofrece el beneficio de la derechohabencia es el ISSSTE, ellos se encuentran bajo el régimen del décimo transitorio, el cual se aplica a las personas que se encontraban activas al momento en que entró en vigor la nueva ley del ISSSTE que inició en el año de 2007, de los cuáles no optaron por el bono que se les había ofrecido en ese entonces, por lo que a estas personas se le aplica el décimo transitorio.

A pesar de que el ISSSTE y el IMSS tienen como referencia que los trabajadores se jubilen a los 65 años, ambos son muy diferentes en la manera en cómo dan opciones para otorgar pensiones, ya que se rigen por diversos dictámenes, lo que provoca que sea complicado delimitar cuándo es la etapa de la prejubilación, pero basado en los conceptos investigados, con que la persona comience a contemplar la idea de jubilarse por lo menos 10 años antes de la edad registrada ya puede considerarse como etapa de prejubilación. Por lo que se recomienda investigar a detalle cuál es el plan que tiene el trabajador por el cual recibirá su pensión, asimismo, a qué tipo de institución pertenece, ya que será una variable importante a considerar, ya que influye directamente en el área económica de la persona, asimismo, es posible que lo viva de manera diferente este proceso de prejubilación un afiliado al ISSSTE que uno del IMSS.

### 2.1.6.2. Factores de riesgo y de protección en la prejubilación

Los factores de riesgo y protección son rasgos o características que hacen que aumente la probabilidad de algún caso o circunstancia, estos factores se presentan negativos como en positivos, es un causa-efecto, en el caso de la prejubilación, tiene factores de riesgo y de protección, ya que se puede considerar como una etapa en la que se pueden prevenir muchas cosas antes de llegar a la jubilación, por lo que la autora Limón (1993, p.56) menciona los siguientes factores de riesgo y de protección, ella los denomina como “peligros en la jubilación”:

Tabla 1

Factores de riesgo y protección en la jubilación:

PELIGROS/RIESGOS	MANIFESTACIONES	REMEDIOS
Inmovilismo físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Quietud</li> <li>● Pasividad</li> <li>● Inactividad</li> <li>● Apoltronamiento (sedentarismo)</li> </ul>	ACTIVIDAD
Inmovilismo mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Desinterés</li> <li>● Melancolía</li> <li>● Aburrimiento</li> <li>● Desmotivación</li> </ul>	INFORMACIÓN FORMACIÓN PERMANENTE
Inmovilismo afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Soledad</li> <li>● Minusvaloración</li> <li>● Déficit relacional: pérdida de grupos</li> <li>● Depresiones</li> </ul>	CONVIVENCIA INTEGRACIÓN GRUPAL ASOCIACIONISMO
Inmovilismo social	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Desvinculación</li> <li>● Aislamiento</li> <li>● Auto marginación</li> </ul>	PARTICIPACIÓN COMPROMISO SOCIAL

Nota: Tabla integrada con base en Limón (1993, p.56)

En la columna “remedios”, alude a que serán considerados como factores de protección, ya que, si se aplican y se crea una rutina antes de jubilarse, lo más

probable es que evite los tipos de inmovilismo que aparecen en la tabla, puesto que como dice la palabra, generan cierta parálisis en la persona, evitando que pueda desempeñarse de la mejor manera en cada una de sus áreas.

La preparación en la jubilación es un factor de protección, ya que es un proceso meramente educacional, es decir, la persona tiene que comenzar a organizar o planificar un plan de vida para después de jubilarse, no se hace de la noche a la mañana, es un seguimiento, con dedicación y que realmente tenga la actitud de querer hacerlo; la persona va educándose en la nueva etapa de vida que tendrá, nuevos hábitos, nuevos roles, nueva rutina; todo esto en conjunto es un factor de protección, para que la transición sea de manera pacífica, planeada, dirigida y en cierto modo controlada, y que no sea un cambio abrupto. Entre otros factores de protección se encuentra el cuidado de la salud, de la alimentación, la economía, relaciones sociales, y planificación de actividades, incluso la estructura de un negocio, si es que quieren emprender.

#### 2.1.6.3. Ventajas y desventajas en la prejubilación

La pregunta que predomina en este ámbito y para comenzar a abordar este punto es ¿por qué prepararse para la jubilación? Algunos dirán que es para tener un mejor futuro, y aunque la respuesta es sencilla, todo lo que implica es demasiado, asimismo, para unos es una pregunta relativamente fácil de contestar, pero para otros representa un “martirio” pensar en eso y tratan de evitarlo, es por eso, que es común determinar las ventajas y desventajas de algo, ya que las ventajas generan cierta “paz” y alivio al saber que se recibirá algo bueno, pero en ocasiones las desventajas puede que sean menos pero están más presentes y todo el proceso lo comienza a volver tormentoso, a pesar de esto, a continuación se enlistarán las ventajas y desventajas que se perciben en la prejubilación:

Tabla 2

## Ventajas y desventajas en la prejubilación

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Tiempo de antelación para prepararse para la jubilación	Sensaciones divididas, en cierto modo de libertad, pero también sentimientos de pérdida del rol laboral
Comenzar a ahorrar o buscar planes de financiamiento para el futuro	Percepción negativa de la jubilación por lo que prefieren dejar los trámites para el último
Diseñar un plan sobre actividades a realizar después de jubilarse	Baja productividad en la organización porque saben que ya se jubilarán y piensan que ya no tiene caso rendir más porque ya dejarán de trabajar
Prepararse con su familia sobre la nueva dinámica	Discusiones con la familia porque piensan que no se adaptarán a la nueva rutina en cuanto se jubile
Aprendizaje sobre lo que se necesita para jubilarse	Se hacen a la idea de que ya se jubilarán, pero de manera obligada y sin entusiasmo
Si desea la persona comenzar a buscar un nuevo empleo o si decide emprender un negocio	No quieren pensar en el futuro, por lo que no crean un plan para después de jubilarse
Planeas de actividades de ocio, como viajar	Comienzan a apartarse de sus compañeros de trabajo porque no quiere que la despedida sea dura cuando llegue el momento de jubilarse
Si la persona tiene un acompañamiento por parte de la organización puede aumentar su productividad porque quiere disfrutar sus últimos años laborales.	Poco o nulo apoyo en la prejubilación por parte de la organización y de su sindicato si es que pertenece a uno
Puede crear un plan de sucesión y comenzar a capacitar a la persona que quedará en su lugar, por lo que aumenta su autoconfianza y su valía, porque siente que dejará algo significativo para la organización.	Perspectivas negativas de personas que se encuentran a su alrededor, provocando que el prejubilado no quiera jubilarse porque quiere evitar todo lo negativo que le han dicho que sucede al jubilarse
Comienzan a disfrutar de su tiempo libre	
Mejor calidad de vida si se diseña un plan multidisciplinario para la jubilación	

Fuente: Elaboración propia con base en diferentes documentos acerca del tema de investigación.

Como se puede observar en la tabla, hay tanto ventajas como desventajas en la prejubilación, pero todo depende de la actitud con la que lo tome la persona, puesto que si su actitud es positiva y de apertura es muy probable que vea el futuro como algo bueno y con oportunidades para seguir creciendo personalmente o profesional después de jubilarse; por otro lado, si se comienza a ver desde la prejubilación como todo negativo, lo más probable es que lo que menos quiera sea jubilarse y seguir postergando todos los trámites, o puede que tenga la actitud y el querer jubilarse, pero si no es orientado, no recibe ayuda de su empresa, se rodea de un ambiente negativo tanto en el trabajo o en lo familiar, si no cuenta con un plan y tiene sentimientos de insatisfacción e incertidumbre, es muy probable que su actitud cambie y se vuelva negativa; todo es cuestión de perspectivas y del ambiente en el que se desenvuelva comúnmente.

#### 2.1.6.4. Datos epidemiológicos de las personas en condición de prejubilación

Se considera en etapa de prejubilación a las personas de 55 años en adelante debido a que las organizaciones y los trabajadores comienzan a ver que se acerca la jubilación, y es el momento en que se preparan para esta etapa de transición, asimismo, se abordan las características que componen este grupo de edad debido a que sólo están a 10 años de su jubilación

Según el INEGI (mujeres y hombres en México, 2018) reportó que en México habitan un total de 2.3% (27, 585,848.79 personas) de hombres entre los 55 a 59 años y entre los 60 a 64 años representan el 1.8% (21, 588, 925.14 personas).

En cuanto a mujeres en la edad de 55 a 59 años comprenden el 2.0% (23, 987,694.6) y de 60 a 64 años el 1.6% (19, 190, 155.68), de los cuales, las personas que comprenden la edad de los 55 a los 64 años representan el 7.7%

de población total, significando así que posiblemente están viviendo la etapa de prejubilación.

En cuanto a defunciones, de manera nacional, el INEGI (mujeres y hombres en México , 2018) reportó que las defunciones presentadas a la edad de 45 a 64 años son a causa de padecer diabetes mellitus, tumores malignos, enfermedades del corazón, enfermedades del hígado, enfermedades cerebrovasculares y otras causas, en el caso de mujeres; en hombres, las defunciones son a causa de diabetes mellitus, enfermedades del corazón, enfermedades del hígado, tumores malignos, accidentes y otras causas; lo cual, refleja que pueden presentar relativamente las mismas enfermedades, y la diferencia es que los hombres son más propensos a morir en accidentes; de igual forma, la edad entre 45 a 64 años, a pesar que algunos de ellos pueden considerarse personas “jóvenes” pueden padecer enfermedades mortales y que aun así, están en su época productiva, siguen trabajando, y manteniéndose económicamente activos.

Asimismo, en Hidalgo, el INEGI (Panorama sociodemográfico, 2015) reporta datos sobre la población total con respecto a la edad de 55 a 59 años, lo cual corresponde en hombres un 3%, y en la edad de 60 a 64 un 2% aproximadamente; en mujeres corresponde en la edad de 55 a 59 años un 2.5%, y a la edad de 60 a 64 años un 2%.

En cuanto a actividad física el INEGI (Mujeres y hombres en México, 2018) presenta los siguientes datos: A la edad de 55 en adelante las mujeres activas representan el 29.5% y las inactivas un 70.5%; los hombres activos representan el 39.1% y los inactivos el 60.9%, en ambos comparativos, por lo tanto, los hombres son más activos físicamente que las mujeres. En este sentido, el hecho de no realizar ejercicio físico puede representar en las mujeres un riesgo de salud. A largo plazo, puede representar un factor de oportunidad para mejorar la calidad y estilo de vida.

El INEGI (Empleo y ocupación, 2019) reportó que, en el cuarto trimestre del 2018, en el estado de Hidalgo, había un total de 211, 552 personas activas laboralmente entre los 50 a los 59 años de edad, de los cuales menos del 1% corren riesgo de ser despedidos.

De acuerdo con INEGI (Salud mental, s.f), en México, hay un total de 17, 246, 271 integrantes del hogar de 50 a 64 años que presentan sentimientos de depresión. En Hidalgo son pocos los índices de suicidio entre las edades de 50 a 59 años que puedan ser vinculados con los síntomas de depresión referidos anteriormente. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía- salud mental Hidalgo, s.f)

Las personas que tienen desde los 50 a los 55 años, representan un sector “vulnerable” ya que al estar en el ciclo de edad adulta intermedia, significan cambios importantes, comienzan a sentir que se están haciendo viejos, que en algún punto, no tendrán la capacidad física para desempeñar de la mejor manera sus actividades diarias, ven como las “nuevas generaciones” comienzan a ocupar puestos en las organizaciones en las que se encuentran laborando, y esto es un “golpe de realidad” para ellos, puesto que sienten la presión de que alguien más joven que ellos puedan quitarles sus puestos de trabajo, incluso llegar a ser despedidos; asimismo, en la vida personal y familiar, se presentan algunos inconvenientes; los hijos crecen, y abandonan el hogar, algunos experimentan divorcios, pérdidas de familiares y amigos, inicio de enfermedades físicas y de salud mental; y todo esto anudado a que se acerca su jubilación y que tienen comenzar a organizarse para poder recibir el apoyo económico y salir de la mejor manera de su trabajo.

#### 2.1.6.5. Enfermedades físicas y condiciones psicológicas que enfrentan las personas en condición de prejubilación

En la actualidad se manejan diversas percepciones en cuanto a la edad media, es decir, es la etapa que comprende desde los 40 a los 65 años de edad (Papalia, Wenkos, Olds, y Duskin, 2010) se piensa que es la mitad de la vida, es cuando hay ideas divididas, unos mencionan que se sienten realizados en todos los aspectos y es una de sus mejores etapas, otros se sienten insatisfechos porque no han logrado lo que han querido, ven más cerca la vejez, han experimentado divorcios y situaciones complicadas en su vida, ven más cerca la etapa de jubilarse y se ponen a pensar qué es lo que harán más adelante; son percepciones ambiguas, pero que los que viven esta etapa experimentan en su vida diaria, en esta etapa de vida es cuando se presenta la prejubilación.

Papalia, Wenkos, Olds, y Duskin (2010) mencionan que la edad media puede ser una época, no un declive, sino también de dominio, capacidad y crecimiento, una época para revalorar las metas y aspiraciones y decidir sobre la mejor manera de aprovechar el resto de la vida. Incluso se puede ver este ciclo de vida como una preparación para la jubilación, soledad, muerte de la pareja o seres queridos, puede que incluso experimenten divorcios.

Jiménez (2012) menciona que en la edad media comienzan a existir problemáticas de salud pero casi imperceptibles, pero que se irán acentuando con la edad, en especial, cuando llega la menopausia y todos los cambios que genera en las mujeres; asimismo, influye tanto en hombres como en mujeres los malos hábitos que hayan tenido y que tienen ahora, ya que en algún punto de su vida tendrán consecuencias negativas en su salud, incluso que en este ciclo de vida comiencen a presentar inicios de enfermedades crónicas y que pueden detectar de manera temprana o que si no se detectan puedan

desarrollarse y a la larga no puedan tener un tratamiento óptimo para detener su avance.

Asimismo, en la salud influye en donde viva la persona, hábitos de sueño, estrés en el trabajo, incluso si trabajan más de 8 horas diarias, los hijos, la pareja, todo se conjunta y repercute de manera negativa en la salud.

Jiménez (2012, p.58) enlista las posibles enfermedades que pueden aparecer en la adultez media y por ende en la prejubilación; en relación con la vista menciona que los padecimientos más comunes son la miopía, la presbicia y la disminución en la agudeza visual, en el oído hay una disminución de la capacidad de sonidos con frecuencia más alta (presbiacusia).

Asimismo, las papilas gustativas pierden sensibilidad, los alimentos comienzan a percibirse como insípidos, la sensibilidad al tacto comienza a disminuir después de los 45 años y al dolor después de los 50, lo cual puede iniciar a agravarse ante ciertas enfermedades como lo es la diabetes. Se puede observar que la piel se torna menos tersa y no tan uniforme, el cabello se encanece y adelgaza.

Algunas personas pueden perder estatura, pero se gana peso, los huesos pierden densidad, existe menos flexibilidad en las articulaciones, incluso, aparece la menopausia en las mujeres, provocando dolor muscular, aumento de peso, sequedad y ardor vaginal, dolores de cabeza, insomnio, resfriados y trastornos urinarios y en hombres aparece la andropausia, lo cual significa una disminución en andrógenos, provocando disfunción eréctil, depresión, fatiga, molestias físicas e inadaptación sexual.

De igual forma, Jiménez (2012, p.59) cita los síntomas físicos más comunes que aparecen en esta edad, siendo el reflejo de algunas enfermedades, algunos de los síntomas son: dolor de cabeza, de estómago, fatiga junto con tensión

muscular, nerviosismo, ansiedad, tensión, ira, irritabilidad y en ciertos casos depresión.

En cuanto a enfermedades las que se presentan son el asma, bronquitis, cáncer de próstata, mama, útero, artritis, reumatismo, deterioro de sentidos, desórdenes alimenticios, nerviosos y mentales; de igual forma enfermedades que se deben por la presión sanguínea y relacionadas con el hígado.

En cuanto a salud mental, como planteó el INEGI (salud mental, depresión, 2020)

La depresión está muy presente en sectores de edad entre los 50 a los 64 años, representando un total de 17, 246, 271 personas, lo cual significa que las personas al vivir tantos cambios en su vida, y que comiencen a ver que el fin de muchas cosas se acercan y provocan incertidumbre por no saber qué hacer o qué sucederá, asimismo, comienzan a vivir estrés, trastornos de ansiedad, del estado de ánimo, incluso su personalidad se ve afectada en cierto modo.

En cuanto el estrés, Papalia, Wenkos, Olds, & Duskin (2010, p.500) ordenan de mayor a menor las circunstancias que generan mayor estrés en personas de 50 años en adelante, esos son el trabajo, dinero, la carga laboral, hijos, responsables familiares, preocupaciones de salud, problemas de salud de los padres u otro familiar, costo de la vivienda (hipoteca o renta), relaciones íntimas

Asimismo, agrupan otros factores como la muerte de la pareja, amigo o de un familiar, divorcio o separación, cese o despido del trabajo, nacimiento de un hijo o embarazo, matrimonio, retiro, reconciliación marital, cambio de ámbito de trabajo o un hijo se va de la casa.

Como mencionan Papalia, Wenkos, Olds, & Duskin (2010) los factores que generan estrés en las personas que viven la adultez media son el trabajo, el dinero, familia y la carga laboral, puede que sea por diversas circunstancias, como lo son el dejar de trabajar, la prejubilación, que los despidan, mayor

competencia laboral porque hay nuevos talentos en la empresa y se sienten en riesgo de perder su trabajo o que aumente la carga laboral ya que deben de dejar el puesto para un próximo reemplazo, comenzando así procesos de adaptación y de aceptación, pero también hay personas que se decaen y ya no tienen iniciativa ni actitud para hacer las cosas y lo dejan todo al día a día.

Muchas personas se quedan en esta etapa, no todos llegan a los 25 años de trabajo, no juntan sus semanas cotizadas para poder acceder a la pensión y así poder jubilarse, lo cual lo dificulta, porque será complicado que a los 55 años otras organizaciones los contraten, y si lo hacen son para puestos más operativos; lo cual genera un contraste de vida para las personas, ya que si estaban en puestos importantes y de pronto se encuentran en trabajos que no desean y sólo lo hacen por tener algo que hacer provocará que sientan insatisfacción y conformismo.

“Muchos adultos próximos a los 60 años hablan de su trabajo con base en tres premisas: necesidad de sentirse útiles, satisfacción personal por la labor a desempeñar y por la remuneración que éste les aporta.” (Jiménez, 2012, p.72).

Las personas que se encuentran en la etapa de prejubilación puede ser un excelente elemento de trabajo si se atienden sus necesidades, es decir, que la empresa los haga sentirse útiles, que les asignen trabajos relacionados a las capacidades que poseen y se les capacite en otros ámbitos para aumentar su motivación y productividad, asimismo, si tienen una buena guía en esta etapa, garantizará que rinda más, que tenga mayor compromiso y respeto por el trabajo de los demás, y a los nuevos talentos verlos como compañeros y no como competencia; sino que sea una oportunidad para capacitarlos sobre la empresa, y de esta forma tenga una transición y una salida saludable, guiada y acompañada.

### 2.1.7. Situación de la jubilación en la actualidad

La jubilación es un estado en el cual se le da a la persona el estatus de “jubilado”, esto quiere decir, que culmina su vida laboral en una organización, y puede comenzar a desarrollarse en diversos aspectos, puede autoemplearse, disfrutar del tiempo con su familia o simplemente descansar; cada uno de estos aspectos puede verse influido por el gobierno; es decir, las pensiones se ven influidas a través de ciertas normas que rige el estado, ya que el sistema es el que entrega los beneficios económicos a las personas que recién se jubilan y este se ve regulado y supervisado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro (CONSAR), este organismo se dedica a que el sistema de ahorro para el retiro se lleve de la mejor manera; se cuidan y resguardan los recursos de los empleados; asimismo, que las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) respeten los fondos del ahorrador para que pueda tener su beneficio económico lo más íntegro posible. Las AFORE son una entidad financiera que se dedica a administrar e invertir el dinero de una persona afiliada al IMSS y al ISSSTE. El dinero ahorrado se obtiene de tres partes: por el empleado, el jefe y por el gobierno. Mientras el trabajador trabaja va creciendo su fondo de ahorro para usarlo cuando se decida retirarse o jubilarse

Las AFORE nacieron en 1997, antes de esa fecha, el dinero destinado para la pensión o el retiro eran administradas por el IMSS o el ISSSTE, dependiendo el empleador de cada persona; ahora se puede elegir el AFORE que más le convenga al empleado. En este proceso, el dinero que se ahorra es aportado por tres partes, por el empleado, por el jefe y por el gobierno, de esta manera se obtiene un fondo de ahorro, a lo largo de los años en los que el trabajador está activo va creciendo su fondo de ahorro,

De acuerdo con el Centro de Estudios Sociales y de Opinión pública (CESOP, 2017) mencionan que Hidalgo se encuentra en los principales estados cuyo sistema de pensiones resulta viable a largo plazo (16 años), asimismo, que a

nivel nacional, el sistema de pensiones está altamente fragmentado y desarticulado; hay restricciones que dirigen a que no se pueda cumplir con el objetivo fundamental de garantizar una pensión digna a los mexicanos; entre ellos la cobertura del conjunto de programas contributivos no supera el 40% de la Población Económicamente Activa, por lo que se han creado programas asistenciales que ayudan a tratar la pobreza, también generan distorsiones en otros mercados como el laboral.

El sistema de pensiones actualmente es bajo, y esto imposibilita garantizar una pensión de más del 50% del último salario del trabajador. (CESOP, 2017)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) proporcionó en su publicación: *Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones en México (2016)* mejoras para la red de protección a la vejez, mediante la integración y ampliación. Sugiriendo incrementar el nivel de beneficios no contributivos, es decir, entregar beneficios a los ciudadanos que están en situaciones de necesidad, aunque no hayan cotizado o si lo hicieron, pero dejaron de hacerlo en un tiempo exigido. Esto con el fin de comenzar a erradicar la pobreza y que las personas que no cumplieron estrictamente sus cotizaciones puedan acceder a un sistema de pensión mínima garantizada.

Asimismo, CESOP (2017) plantea que el gobierno haga una aportación a la seguridad social y esto se destine a crear centros de servicio que generen empleos remunerados con dicha prestación, con el fin de incrementar las aportaciones destinadas a las cuentas individuales para el retiro.

OCDE (2016, p.30) menciona que el sistema de pensiones actual en México está regido por 2 principales áreas, las cuales son:

### 1. Pensión no contributiva para adultos mayores

Es un programa de protección social no contributivo, financiado por presupuesto federal. Está enfocado a personas de 65 y más que no reciben una pensión de vejez o beneficios de discapacidad de más de \$1,092 pesos mensuales.

### 2. Sistema de ahorro para el retiro (SAR)

Este sistema incluye 2 principales esquemas de seguridad social, uno de ellos es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que cubre a los empleados del sector privado, el segundo es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que cubre a los empleados del sector público.

Los beneficiarios tienen que inscribirse a uno de los dos sistemas para tener derecho a pensiones contributivas, posterior a esto se les asigna un AFORE, el que la persona crea necesario que se adecue a sus intereses, se puede cambiar de AFORE una vez al año. La AFORE cobra comisiones por administrar las cuentas individuales de los trabajadores y sólo puede cobrar comisiones sobre el activo administrado

#### 2.1.7.1. Datos epidemiológicos de las personas jubiladas

De acuerdo a tasas que otorgó INEGI del 2018, existe en México una población total de 119,938,473 millones; en cuanto la población comprendida de 60 a 64 años los hombres tienen un porcentaje del 1.6, que representan al 1,919,015; y de mujeres el 1.8, que son 2,158,892 (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Mujeres y hombres en México, 2018), se toma en cuenta este rango de edad, ya que son los años en los que el personal comienza a jubilarse y que de acuerdo a la ley del IMSS y el ISSSTE es cuando pensionan a sus afiliados. De este número de personas, no todos tienen el acceso a jubilarse, ya que no son derechohabientes del seguro social.

Asimismo, se estima que para el 2030, en mujeres suba el 0.7%; y en hombres el 0.5% con respecto a las registradas en el 2018 (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Mujeres y hombres en México, 2018). Esto nos da una idea de la magnitud de personas que se encontrarán en la etapa de adulto mayor y que estarán en un proceso de jubilación.

En el estado de Hidalgo, siendo específicos en Pachuca de Soto, hay una población total de 277 375 de personas, los hombres representan el 47.3% de la población (131,198.375) y las mujeres están representadas por el 52.7% (146,176.625), las personas que comprenden la edad de 60 a 64 años en hombres y mujeres representan aproximadamente el 2% de la población de Pachuca (Instituto Nacional Estadística y Geografía. Panorama sociodemográfico, 2015)

El total de personas jubiladas o pensionadas en 2015 en este municipio representan el 8.9% de las personas consideradas como no económicamente activas (Instituto Nacional Estadística y Geografía. Panorama sociodemográfico, 2015)

Con respecto al área de servicios de salud, en Pachuca predomina la afiliación al seguro popular, el cual es un beneficio que se otorga a la población que no tiene acceso a la seguridad social, en segundo y tercer lugar lo representa el IMSS y el ISSSTE con un 40.3% y el 17.3% respectivamente, esto da indicadores sobre cuánto es el porcentaje de población que posiblemente se jubilen a través de los requisitos que implementen estas 2 instituciones.

En el 2018 en Hidalgo las mujeres poseen una esperanza de vida hasta los 77.3 años y los hombres a los 72.6 años, esto significa que después de jubilarse a los 65 años, las mujeres aún viven 12.3 años más y los hombres 7.6 años más.

Las principales causas de muerte a nivel nacional en la edad de 65 años y más son principalmente enfermedades del corazón, diabetes mellitus, tumores malignos, enfermedades cerebrovasculares, enfermedades pulmonares obstructivas crónicas y otras causas (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Mujeres y hombres en México, 2018)

Asimismo, es importante conocer la tasa de defunciones accidentales y violentas a nivel nacional, en los adultos mayores de 60 y más años las tasas de defunciones por suicidios en hombres es de 9.6% y en mujeres del 1.0%, esto puede representar un indicador importante con respecto a la salud mental, ya que se experimentan cambios abruptos que no todos pueden sobrellevar y estos pueden traer consecuencias negativas para la persona, mostrando síntomas de depresión y que en el transcurrir de los años decidan terminar con su vida.

De las 656 mil defunciones registradas en 2015, 65% correspondieron a personas de 60 y más años, de acuerdo con las Estadísticas de mortalidad 2015 (INEGI).

En el primer trimestre de 2017, la tasa de participación económica de la población de 60 y más años es de 34%, mientras que la población no económicamente activa representa 66% y de este, más de la mitad (54%) se dedican a los quehaceres del hogar. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Día internacional de las personas de edad, 2017)

De los hogares donde reside al menos una persona de 60 y más años, 37.7% reciben ingresos por jubilación. Lo cual representa un porcentaje de personas que pueden acceder a ingresos económicos, pero el resto puede que aún sigan siendo activos laboralmente, que trabajen por necesidad o que simplemente no contaron con el acceso a un seguro social. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Día internacional de las personas de edad, 2017)

Asimismo, hay personas que aún están activas laboralmente, ya sea trabajando por cuenta propia (49.0%), siendo trabajadores subordinados y remunerados (37.8%), empleadores (8.8%) y hay trabajadores sin pago (4.4%), esto son actividades que las personas pueden realizar o después de jubilarse y mantenerse activos, o que en sus organizaciones no les dieron la posibilidad de jubilarse por vejez, que aún decidan quedarse a trabajar, o como el 4% de las personas que trabajan sin percibir algún pago, sería importante indagar cuál es el motivo por el que las personas siguen laborando, ya que la edad de jubilación comienza desde los 60 años.

En cuanto a las pensiones, estas son asignadas por jubilación o tiempo de servicio (52.2%), retiro, vejez o cesantía en edad avanzada (36.9%), viudez (17.5%), accidente o enfermedad de trabajo (7.8%) y accidente o enfermedad sin relación con el trabajo (3.1%) (INEGI. Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social, 2017).

La jubilación es una de las principales causas por las que se les otorga pensión a los trabajadores, que va de la mano con el retiro o la vejez; puede que la persona haya cumplido su tiempo en la organización y se les pida que a los 65 años ya pueden jubilarse y percibir la remuneración, pero depende del sistema que se maneje en la empresa, o si se tienen convenios con los trabajadores, independientemente si cumplen o no con la edad, o con las semanas de cotización requeridas por el IMSS o el ISSSTE.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Mujeres y hombres en México (2018, p.58) mencionan que, en cuanto a personas activas físicamente, en la edad de 55 y más años, las mujeres cuentan con el 29.5% y los hombres con el 39.1%, por lo que los ellos suelen hacer más actividad física, esto puede favorecer en su salud y que se mantengan más sanos. Asimismo, se encuentran las personas inactivas, en la edad de 55 y más años, en este ítem las mujeres cuentan con el 70.5%, y los hombres con el 60.9%; La

relación entre la práctica físico-deportiva y la condición de actividad económica permite observar que las proporciones más altas de personas que hacen deporte o ejercicio se registra entre las no económicamente activas, siendo mayor en los hombres (55.6%) que en las mujeres (34.8%). De manera contraria, existe una mayor proporción de mujeres económicamente activas que no practican deporte o realizan ejercicio físico (62.8%) que de hombres (51.4 %). Esto significa que la actividad económica sí incide en las mujeres para poder realizar actividad física. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Mujeres y hombres en México, 2018, p.59)

#### 2.1.7.2. ¿Por qué se enferman cuando se jubilan?

La salud es una parte fundamental en la vida de una persona, ya que si se tiene puede dar satisfacción y bienestar. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Se debe ver al ser humano como un ser integrado, es decir, contemplando lo físico, lo mental y lo social, si alguna de esta falla crea un desequilibrio en la persona, lo cual dificulta su vivir, y comienzan las enfermedades, puesto que se altera el funcionamiento “normal”, esto puede prevenirse o tratarse dependiendo la enfermedad y el grado de avance del padecimiento.

El envejecimiento normal se puede definir como un estado del ciclo de vida en el cual se experimenta salud, bienestar, hay una carencia de enfermedad, también comienzan a percibir algunos síntomas como lentitud, ligera pérdida de memoria, la condición física se ve afectada, pero son cambios que se van presentando de manera progresiva conforme al pasar de los años.

Moragas (1991) alude a que el envejecimiento se debe percibir como un proceso vital de acumulación de años, menciona que no tiene por qué verse como un proceso patológico en el que al cumplir los sesenta y cinco años se

contrae alguna enfermedad; es decir, cuando se llega a los sesenta y cinco años la sociedad comienza a adjudicar limitaciones a las personas mayores, incluso algunas personas suelen sorprenderse al ver que las personas jubiladas desempeñan actividades físicas e intelectuales sin dificultad y con efectividad; ya que al hablar de jubilación se asumen prejuicios, por ejemplo: “jubilado es igual a inactividad personal, social y predisposición a la enfermedad” (Moragas, 1991, p.54)

Es por esto que a nivel psicológico tiene un impacto importante, ya que comienza un rechazo mayor de llegar a la vejez, puesto que a la edad de 65 años ya inician la etapa de ancianidad, incluso, el ser jubilado puede tomarse como un sinónimo de vejez, lo cierto es que no todos los que se jubilan ya son adultos mayores, no todos los ancianos ya son jubilados.

En cuanto al área psicológica, se presentan cambios en el área de personalidad, menciona Moragas (1991) que los cambios que surgen con la edad parece deberse a una respuesta a las condiciones nuevas que experimenta la persona, por ejemplo, la disminución de actividades, más tiempo disponible, reducción de la aptitud funcional, más que una tendencia inevitable de la personalidad que envejece; asimismo, entre más activo esté la persona menos cambios tendrá en su personalidad; puesto que está determinada por el carácter (se forma a través de la convivencia social) y el temperamento (característica innata), incluso el autor menciona que hay un impacto psicológico cuando comienzan a envejecer, una situación que repercute en gran medida en el área psicológica es cuando la pareja muere, en las mujeres suele ocurrir más este fenómeno, ya que como se mostró en las estadísticas, ellas al tener más esperanza de vida que los hombres, ven a sus parejas morir, y por consiguiente conlleva a que deban ser más autónomas pues tienen que vivir solas (hay más viudas que viudos).

Es importante no asumir y relacionar que jubilación es igual a enfermedad, ya que depende de muchas otras variables, como lo son el estilo de vida, factores involuntarios como el ambiente, la personalidad, o si ya se estaba enfermo antes de jubilarse, si se toma de manera negativa la jubilación y no se tiene un plan después de dejar de trabajar, se tiene una vida pasiva, no hay tanto cuidado en la salud, el estado de ánimo es bajo, hay descuido en el área interpersonal y la persona comienza a deprimirse, hay consecuencias negativas que alteran el estado físico y emocional de la persona, volviéndola vulnerable ante enfermedades e incluso la muerte.

Moragas (1991) menciona que hay diversos factores que influyen en que las personas comiencen a enfermarse llegando la vejez, independientemente de que se asuma como un proceso natural; el autor enlista las siguientes alternativas de explicación:

Externas: se deben a factores del medio ambiente, y que influyen en la capacidad de sobrevivir a cualquier agresión externa al organismo, sea voluntaria (estilo de vida, nutrición, consumo de drogas) o involuntaria (exposición a contaminantes del aire, radiaciones, virus, alimentos, agua, etcétera)

Internas: una de ellas es la teoría neuroendocrinológica: las neuronas directivas en los niveles elevados del cerebro actúan como reguladoras del reloj biológico individual, que controlan el desarrollo y el envejecimiento. Si estas fallan se manifiestan en movimientos lentos, disminución de la fuerza muscular, menor capacidad reproductora, menor capacidad del sistema muscular, respiratorio, excretor.

También aborda las inmunológicas: disminución de los mecanismos de defensa, hay menor resistencia generando una mayor probabilidad de enfermarse. Por otro lado, las metabólicas: algunas moléculas originan

entrecruzamientos que producen cambios físicos y químicos que interfieren con el funcionamiento molecular normal.

Estas propuestas son algunas ideas que pueden ayudar a explicar el por qué las personas comienzan a enfermarse, dificultando su vida diaria, asimismo, pueden explicar el por qué se piensa que las personas jubiladas son más propensas a enfermarse, son opciones, pero no generalidades, no todos pasan por los mismos procesos, y depende de la manera en cómo vivieron la jubilación, es por esto que se recomienda hacer estudios en el proceso de prejubilación hasta la jubilación, para conocer si el enfermarse está directamente enlazado con la terminación laboral.

Asimismo, el que comiencen a ser propensos a enfermarse puede deberse a diversos factores, como lo es el ambiente familiar, personalidad, si no hay actividades que realizar después de jubilarse, comienzan a decaerse, duermen mucho o poco, no tienen tanto apetito, no salen a la calle, se vuelven huraños, desencadenando que el sistema de la persona decaiga y tenga enfermedades que son más complicadas de tratar porque no se erradican, sólo se controlan y a la larga afectan y se acumulan, generando que sea más complicado tratar la enfermedad incluso que llegue a la muerte.

#### 2.1.7.2.1. Enfermedades físicas y factores psicológicos que enfrentan las personas jubiladas

La jubilación al presentarse en una etapa de vida en donde comienzan a ocurrir cambios importantes en una persona puede ser un detonante para que ciertas enfermedades físicas o psicológicas comiencen a aparecer, Moragas (1991,) mencionó que en esta etapa es muy probable que se pueda presentar el “síndrome de la jubilación” puesto que hay un estado des adaptativo entre dejar de trabajar a ya vivir de tiempo completo la jubilación, por lo tanto puede

convertirse en un parte aguas para que el jubilado comience a enfermarse más o las propias enfermedades de la edad se presenten o se acelere su aparición.

No se puede determinar con exactitud que la jubilación sea el total determinante de ciertas enfermedades físicas, ya que se necesita un seguimiento de años anteriores a la jubilación para saber si ya se encontraba enfermo o no, pero lo que sí se puede mencionar es que sí la jubilación se enfrenta con una actitud negativa, con incertidumbre, miedos y desinformación es probable que se puedan desencadenar enfermedades psicológicas como la depresión o la ansiedad o que a través del síndrome de la jubilación puedan aparecer síntomas como insomnio, diabetes, incontinencia urinaria, problemas digestivos, reducción de la motivación, deseo sexual bajo y problemas cardiovasculares (Aguilera, Acosta, y Pozos, 2014).

Cuando se llega a la edad de los 60 años aproximadamente, algunas personas comienzan a ser susceptibles a padecer enfermedades, aparecen síntomas que para unos no son tan importantes de tratar, pero hay otros que ven cambios significativos en su salud, asisten más al médico, se llenan de medicamentos y tratamientos; los trabajadores ocupan el beneficio del seguro social, ya que su trabajo los avala en este aspecto, y suelen asistir por enfermedades como diabetes mellitus, tumores malignos, enfermedades del corazón, accidentes que suelen agravarse porque no son tratados de la mejor manera o porque traen consigo secuelas, enfermedades del hígado, cerebrovasculares, enfermedades pulmonares obstructivas crónicas (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Mujeres y hombres en México, 2018)

Sin embargo, el atravesar un proceso de jubilación puede ser un principal factor para acelerar patologías de enfermedades relacionadas con la vejez, debido a los cambios drásticos de rutinas (algunos se vuelven más sedentarios), la alimentación cambia, el sentido de permanencia es distinto

dependiendo sus círculos sociales, actitudes ante la vida al ya no tener un empleo, preocupaciones económicas, entre otras, en combinación pueden provocar una aceleración en la vejez, y por lo tanto hacer a la persona más susceptible a enfermedades, tener defensas bajas, pocas o nulas ganas de seguir adelante, es por ello, que es importante tener una separación laboral secuenciada y no abrupta, para que la persona pueda visualizar un posible escenario para cuando deje de laborar, sentirse preparado ante su nueva etapa y cuidar de ser posible su salud para disfrutar la época de jubilación.

La organización panamericana de la salud (2019, p.148) menciona lo siguiente:

En casi todos los países, la mortalidad total por enfermedades cardiovasculares es de dos a tres veces mayor a los 65 años que a los 55 años y aumenta de nuevo de cuatro a cinco veces a partir de los 75 años. Las tasas de accidentes cerebrovasculares muestran una aceleración similar a partir de los 55 años. El número total de cánceres se duplica entre los 55 años y los 65 años y de nuevo después de los 65. Todo ello significa que las tasas de mortalidad se aceleran entre 10 y 15 veces durante los tres o cuatro últimos decenios del ciclo vital.

Esto puede deberse a que existe una importante vulnerabilidad en los ancianos y esta va aumentando significativamente, a pesar de que el seguro cubre con los gastos de las enfermedades no siempre hay una atención adecuada e inmediata, es por esto que las enfermedades se van agravando, o no se previnieron con tiempo.

Asimismo, algunas enfermedades resultan ser incapacitantes, en este aspecto, la organización panamericana de la salud (2019) los enlista:

Los hombres mayores pueden presentar trastornos respiratorios (enfermedades pulmonares obstructivas crónicas), enfermedades cardiovasculares (sobre todo cardiopatía isquémica y accidente cerebrovascular), cuadros neuropsiquiátricos (demencia, Alzheimer, entre otros).

Y las mujeres mayores en su mayoría presentan demencia y depresión grave, trastornos respiratorios (sobre todo enfermedad pulmonar obstructiva crónica), enfermedades cardiovasculares (accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica) y pérdida de visión por cataratas y glaucoma.

Esto es un riesgo para las personas que están próximas a jubilarse o que ya son jubiladas, puesto que al estar en la etapa de transición de dejar de laborar pueden comenzar a enfrentarse a enfermedades propias de la edad, lo cual, represente un miedo a querer llegar a la jubilación, o que la propia jubilación sea un medio que afecte o ayude en la aparición de las enfermedades. Por lo tanto pueden ser incapacitantes y repercuten en el estado de ánimo de la persona, se decaen emocionalmente, por lo que su interés por vivir disminuye, anudado a que dejan de ser activos laboralmente, comienzan a sentirse no tan útiles, y más si están en casa sin ser productivos ocasiona que se depriman, incluso que deseen morir, es por esto que se manifiestan índices de suicidio en estudios realizados por INEGI, ya que en el 2016, en las mujeres de 60 años y más representa el 1.0% y en hombres el 9.6% a nivel nacional, en el estado de Hidalgo, también en el 2016 la tasa de defunciones por suicidio en mujeres es del 1.8 y en hombres el 6.2, lo cual en las 2 tasas, los hombres son los que más atentan de su vida. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Mujeres y hombres en México, 2018)

Existen factores de protección que previenen la discapacidad y proporcionan energía y activación, por lo cual la Organización Panamericana de la salud (2019, p.152) recomienda hacer ejercicio regularmente (4 o más veces por semana), ejercitarse con suficiente intensidad, ya que se aumenta la frecuencia de respiración y el latido del corazón, llevar una dieta saludable y no tener adicciones.

Las enfermedades no sólo están determinadas por dolores físicos, también aparecen enfermedades que impactan en el área psicológica y emocional, esto

importante mencionar, ya que en ocasiones estas enfermedades son más incapacitantes, puesto que bajan la motivación en la persona, hay poco interés por vivir, disminución en el autocuidado, interrupción en la rutina diaria, hay pensamientos constantes y obstructivos que generan que la persona entre en un estado de evitación, duermen poco o demasiado.

Si se encuentran en la etapa de jubilación no sólo se pierde el rol de trabajador, sino que impacta en la propia identidad, ya que dejan de pertenecer a un ambiente social, y esto deteriora la autopercepción generando enfermedades mentales como la depresión; asimismo, hay preocupación e incertidumbre hacia el futuro, no saben qué harán después de jubilarse, creen que ya no hay más que hacer, que sólo se debían a su trabajo, hay miedo hacia la muerte o a tener enfermedades que los incapacite para conseguir otro trabajo o el poder emprender algún negocio.

Iacub y Sabatini (2019) mencionan que las principales enfermedades psicológicas que se presentan en la vejez son la depresión, la ansiedad, hipocondría y trastornos de personalidad, asimismo, son las que más se manifiestan cuando la persona se encuentra en estado de jubilación cuando no se tuvo una transición positiva de ser laboralmente activos a ya jubilados, o que su expectativa cambió y su actitud se torna negativa ante la jubilación, así que puede verse afectada el área psicológica y presentarse los siguientes factores psicológicos:

- Depresión:

Iacub y Sabatini (2019) mencionan los síntomas están constituidos por un estado de ánimo depresivo la mayor parte del día, disminución del interés o de la capacidad para sentir o vivir placer, trastornos de apetito, insomnio o hipersomnias, fatiga o pérdida de energía, sentimientos de inutilidad y culpa excesiva con autorreproches, disminución de la capacidad para pensar,

concentrarse o indecisión y pensamientos recurrentes de muerte o de acción suicida.

La depresión es un padecimiento que en ocasiones es difícil de explicar para quien la vive, ya que se experimentan diversos síntomas, depende el contexto en el que se encuentren, el modo de vida, círculo social, y en este caso, el cómo se está viviendo la pre jubilación y jubilación, como se comentaba anteriormente depende de la actitud con la que se esté tomando el hecho de dejar de laboral, de sentirse apartados de cierto grupo de personas, ya que dejarán de interactuar con sus compañeros de trabajo, abandonarán una rutina, comenzarán a escuchar testimonios de personas cercanas que fallecen a su alrededor, el impacto económico, incluso, la percepción que tendrá la familia al ver a la persona estar de nuevo en casa; es un cúmulo de factores que pueden desencadenar diversas reacciones, pero no se puede dejar de lado o negar que el retirarse del entorno laboral ocasionará una emoción tanto positiva como negativa en la persona, por lo tanto, los trastornos del estado de ánimo suelen aparecer con frecuencia, al presentar malestares subjetivos de dolencia, tristeza, sienten que no pueden funcionar como antes, falta de interés por hacer ciertas actividades, el no comer, dormir mucho o poco, disminución en la interacción con otros; aparecen de la nada o por acontecimientos que desencadenan reacciones exageradas que no corresponden con lo que sucedió.

En consecuencia, es de suma importancia que la persona esté consciente de que en algún punto de su vida experimentará síntomas de tristeza, pero se vuelve “anormal” si estos persisten, si ya están dificultando otras áreas de su vida. De igual forma si no se detecta cuál es la raíz de sentirse así entonces afectará su vida diaria y su contexto externo.

En estos casos, el trastorno del estado de ánimo que más suele presentarse es la depresión unipolar, en ella sólo existe la depresión, y se caracteriza por una

tristeza profunda, sentimientos de inutilidad y minusvalía, y retraimiento de los otros. (Sue, Sue, y Sue, 2010, p.304)

Por consiguiente, Sue, Sue, y Sue, (2010, p.304) organizan los síntomas de la depresión unipolar en afectivos, cognitivos, conductuales y fisiológicos, los cuales se exponen a continuación:

**Afectivos:** sentimientos de tristeza, duelo excesivo y prolongado, no siente que sea una persona valiosa (minusvalía), llorar de forma incontrolable como una reacción general a la frustración o al enojo.

**Cognitivos:** sentimientos generales de inutilidad, vacíos y desesperanza, creencias pesimistas acerca de lo que puede hacer, piensa que los demás no pueden ayudar y sobre el futuro, autoacusaciones, se cataloga como incompetente y se autodenigra, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, y pensamientos sobre el suicidio.

**Conductuales:** retraimiento social, productividad laboral deficiente, bajo nivel de energía, poca motivación, anhedonia (pérdida de placer de las experiencias normalmente placenteras), vestimenta sucia o descuidada, cabello desarreglado y falta de preocupación por la limpieza personal, discurso lento y reducido, letargo en movimientos corporales, y nerviosismo y síntomas de agitación en algunos contextos.

**Fisiológicos:** cambios en el apetito y el peso (aumento o disminución de la ingesta de alimentos y no hay interés para comer), estreñimiento, perturbaciones en el sueño (dificultad para poder conciliar el sueño, levantarse muy temprano, pesadillas insomnio, caminar por las noches de manera constante y errática, temor porque llegue la noche por lo tanto genera fatiga), interrupción del ciclo menstrual (saltarse uno o varios periodos o poco flujo) y

aversión hacia la actividad sexual (la excitación sexual es poca y declina de forma drástica).

Para poder detectar la presencia de trastornos depresivos (trastorno depresivo mayor y trastorno distímico) es utilizado el Manual Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales (DSM por sus siglas en inglés) el cual, actualmente cuenta con su quinta edición (DMS V); en él se especifica los criterios a cumplir para poder ser diagnosticado cualquier tipo de trastorno. Es importante tener en cuenta que para detectar la presencia de alguno de estos rasgos se debe consultar con un profesional de la salud mental. El DSM-V (2014, p.160). (5a. ed) enlistan los criterios a cumplir en cuanto al trastorno depresivo mayor y trastorno distímico

Depresión mayor:

A. Cinco (o más) de los síntomas siguientes han estado presentes durante el mismo período de dos semanas y representan un cambio del funcionamiento previo; al menos uno de los síntomas es (1) estado de ánimo deprimido o (2) pérdida de interés o de placer

- 1.Estado de ánimo deprimido la mayor parte del día, casi todos los días.
- 2.Disminución importante del interés o el placer por todas o casi todas las actividades la mayor parte del día, casi todos los días).
- 3.Pérdida significativa de peso sin hacer dieta o subir de peso, o aumento o disminución del apetito casi todos los días.
- 4.Insomnio o hipersomnia (exceso de sueño) casi todos los días.
- 5.Agitación o retraso psicomotor casi todos los días.
- 6.Fatiga o pérdida de energía casi todos los días.
- 7.Sentimiento de inutilidad o culpabilidad excesiva o inapropiada.
- 8.Disminución de la capacidad para pensar o concentrarse, o para tomar decisiones, casi todos los días.

9. Pensamientos de muerte recurrentes (no sólo miedo a morir), ideas suicidas recurrentes sin un plan determinado, intento de suicidio o un plan específico para llevarlo a cabo.
- B. Los síntomas causan malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral u otras áreas importantes del funcionamiento.

Los criterios de evaluación son puntos específicos para poder determinar si la persona está pasando por depresión, ya que delimita los síntomas, siempre y cuando estos sean observados por la propia persona o por los que lo rodean y se vuelvan visibles todo el cúmulo de sentimientos que está experimentando la persona, pero qué es lo que pasa cuando la persona se encuentra en un estado de ánimo deprimido pero no cumple con los puntos anteriormente señalados, entonces, el diagnóstico se remite a el trastorno distímico, este está caracterizado por ser cíclico, crónico y continuo, puede permanecer hasta 2 años, los síntomas comunes que suelen aparecer son: pesimismo, culpa, pérdida de interés, poco apetito o sobrealimentación, baja autoestima, sentimientos de desesperanza, fatiga crónica, retraimiento social y dificultades de concentración. (Sue, Sue, y Sue, 2010).

En consecuencia, la depresión puede tener comorbilidad con la ansiedad, ya que el DSM-V (2014, p.184). (5a. ed) invita a especificar si la ansiedad se presenta en los días de un episodio de depresión mayor o distimia, presentando los siguientes síntomas: se siente nervioso o tenso, inhabitualmente inquieto, dificultad para concentrarse debido a las preocupaciones, miedo a que le pueda suceder algo terrible o que la persona sienta que podría perder el control de sí mismo.

Incluso, es importante determinar la gravedad actual, se puede considerar leve si presenta dos síntomas, es moderado cuando son tres síntomas, moderado-severo de cuatro a cinco síntomas, y grave cuando son de cuatro a cinco síntomas con agitación motora.

Por lo tanto, la depresión como la ansiedad, son trastornos importantes para vigilar y tomar en cuenta en personas que estén pasando por un proceso de prejubilación como de jubilación, a causa de la pérdida de un rol en la sociedad, ya que impacta en gran medida en la personalidad, autoestima y valía de la persona.

Si el individuo no se encuentra en un estado subjetivo de plenitud, o de una mejora en la salud mental podrá afectar sus demás áreas, ya que, al no tener deseos de realizar actividades, comer poco, dormir menos o mucho, todo impacta en su día a día y no podrá tener un funcionamiento óptimo, por consecuencia su esperanza de vida puede decaer.

Incluso los propios pensamientos juegan un papel importante, si comienzan a existir ideas suicidas, creencias pesimistas, o pensamientos polarizados (por ejemplo, nadie me quiere, ya no sirvo para nada, si no tengo trabajo me moriré) pueden impactar en gran medida en el comportamiento día a día.

Beck citado por Sue, Sue, y Sue (2010) propuso una teoría cognitiva, que ve la depresión como una perturbación básica del pensamiento más que del estado de ánimo, plantea que si las personas ven una situación como displacentera entonces se verá reflejado en su estado de ánimo; de acuerdo a esta teoría menciona que las personas que se encuentran deprimidas se manejan a partir de una triada cognitiva o primaria de opiniones negativas de sí mismas, experiencias presentes y expectativas futuras, por lo tanto se crea el siguiente esquema negativo:

Inferencia arbitraria: la persona que se encuentra deprimida, formula conclusiones que no se apoyan en evidencia, por ejemplo, una persona en la etapa de prejubilación puede decir que dejar de trabajar provocará que sienta sólo, y no tendrá nada que hacer.

Abstracción selectiva: se toma un incidente o detalle menor fuera de contexto y se enfoca en él, y si se corrige se toma como incompetencia, por ejemplo “mi jefe me dijo que no mandé el correo a tiempo, yo creo que me quiere correr, ya no sé hacer las cosas bien”.

Generalizaciones excesivas: llegan a conclusiones drásticas sobre su capacidad, desempeño o valía, a partir de una experiencia o incidentes únicos. Por ejemplo, Una mujer abandonó su trabajo sólo debido a que, al hacer un recorte presupuestal, ella concluyó que era poco valiosa.

Exageración y minimización: exageran las limitaciones o dificultades o a dar menor valor a los logros, éxitos y capacidades, ejemplo, “de nada sirvió darle a esta empresa 25 años de mi vida si ya me van a correr y ya no les soy útil para nada”.

Todos estos pensamientos irracionales repercuten en las expectativas que puedan llegar a tener las personas que se encuentren en un estado de prejubilación o jubilación, ya que la forma en cómo perciban su futuro es importante para determinar las actitudes actuales y futuras, y las estrategias de afrontamiento para la nueva etapa que se acerca cuando dejen su trabajo, por lo tanto, se invita a analizar cuáles son los pensamientos o ideas que tienen las personas que se jubilarán, para determinar cómo están viendo este proceso y así disminuir una expectativa negativa hacia la jubilación, con el ideal de que puedan verse reducidos los factores psicológicos negativos, en este caso la depresión, aludiendo a la teoría cognitiva de Beck.

- Ansiedad:

Iacub & Sabatini (2019) describen que la ansiedad está determinada por el sentimiento de un peligro inminente, el temor ante algo indefinido o desconocido (como la nueva etapa que se vivirá después de jubilarse), actitud de espera frente al peligro y el desconcierto.

La ansiedad está acompañada de síntomas físicos como sudoración, temblores, opresión en el pecho, aumento en las palpitations. Hay consecuencias comportamentales, por ejemplo, conductas de evitación predominan y prefieren no confrontarse con situaciones nuevas. Hay preocupaciones subjetivas, ya que son sentimientos de vulnerabilidad porque no saben qué sucederá en el futuro, piensan que al llegar a viejo son más propensos a enfermarse y que esto hará que no puedan seguir activos, o el hecho que no trabaje puede provocar que nadie los tome en cuenta y se sientan ignorados y excluidos.

La ansiedad es de los factores psicológicos más frecuentes, ya que es una emoción básica humana, aparece a través de reacciones fisiológicas que preparan a la persona a huir y escapar, por lo tanto, se evitan posibles situaciones, y lo característico de esta emoción es que son eventos que aún no suceden, tiene como función anticipar a la persona.

Pero en algún punto puede perjudicar el funcionamiento diario de una persona, cuando se vuelve continuo hay miedos irracionales, demasiada intranquilidad y angustia, anudado a esto, la incertidumbre es un elemento presente en la jubilación y prejubilación, ya que son situaciones que aún no pasan, pero están continuamente en los pensamientos de los trabajadores, ya que da la apertura a planear o no su futuro cuando dejen de trabajar.

En algún momento, la ansiedad deja de ser una emoción o una reacción normal cuando esta comienza a interferir en los diferentes ámbitos de vida en la persona, ya no lo deja seguir con su rutina normal, se asila, existe evitación, tiene pensamientos y miedos excesivos y sin control, es en ese momento cuando la ansiedad se convierte en un trastorno de ansiedad generalizada.

Con respecto a Sue, Sue, y Sue (2010, p.119) el trastorno de ansiedad generalizada, es una preocupación excesiva por muchas circunstancias de la

vida y se vuelve difícil de controlar, en general se presenta la inquietud, tensión muscular, agitación, irritabilidad y dificultad para concentrarse.

De acuerdo con el DSM-V (2014, p.222). (5a. ed) especifican los criterios que se deben de tomar en cuenta para identificar o diagnosticar el trastorno de ansiedad generalizada.

- A. Ansiedad y la preocupación excesiva (anticipación aprensiva) que se produce durante más días de los que ha estado ausente durante un mínimo de 6 meses, en relación con diversos sucesos o actividades (como la actividad laboral o escolar);
- B. A la persona le es difícil controlar la preocupación
- C. La ansiedad y la preocupación se asocian a tres (o más) de los 6 síntomas siguientes (y al menos algunos síntomas han estado presentes durante más días de los que han estado ausentes durante los 6 meses):
  - 1. Inquietud o sensación de estar atrapado o con los nervios de punta
  - 2. Facilidad para fatigarse
  - 3. Dificultad para concentrarse o quedarse con la mente en blanco
  - 4. Irritabilidad
  - 5. Tensión muscular
  - 6. Problemas de sueño (dificultad para dormirse o para continuar durmiendo), o sueño inquieto o insatisfactorio).
- D. La ansiedad, la preocupación o los síntomas físicos causan malestar significativo o deterioro social, laboral u otras áreas importantes del funcionamiento.

Las consecuencias pueden ser diversas, pero en general la preocupación llega a impactar en la forma en cómo realiza las cosas, pasa mucho tiempo preocupándose por lo que pueda pasar y no encuentra o plantea soluciones que ayuden a sobrellevar la ansiedad y la preocupación. Por lo tanto impacta en gran medida en el vivir diario de la persona; si se traslada a una preocupación

derivada al no saber qué hacer en un futuro después de dejar de laborar puede repercutir en su funcionamiento en diversas áreas, ya que no podrá avanzar, constantemente tendrá la incertidumbre y la inquietud saber qué sucederá cuando ya no trabaje y se convierta en jubilado, desconocer si tendrá o no el dinero para mantenerse, si ya no tendrá actividades que hacer cuando se jubile, etcétera, son pensamientos invasivos que aumentan la preocupación en la persona.

Beck citado por Sue, Sue, y Sue (2010) expone que las personas con trastorno de ansiedad generalizada tienen un umbral bajo para la incertidumbre que lleva a la persona a la preocupación, presentan ideas y creencias erróneas respecto a la preocupación y suponen que “la preocupación es una manera eficaz de manejar los problemas”. Incluso, menciona que los trastornos de ansiedad surgen de la combinación de temperamento y aprendizaje temprano negativo que se ha creado con base en estructuras o esquemas disfuncionales.

En general Beck plantea que la ansiedad se debe a pensamientos que inducen a la preocupación, debido a que las personas ven equivocadamente la preocupación como un medio para solucionar sus problemas.

- Hipocondría:

Iacub & Sabatini (2019) indican que el problema hipocondríaco que se observa tanto en el hombre como en la mujer sobreviene generalmente después de los 50 años. La persona está convencida de que está propensa a enfermarse, o que ya está enfermo. Expresa quejas múltiples y repetidas, argumentan que se sienten enfermos y que tiene los síntomas de enfermedades, los cuales son completamente normales, pero caen en un grado de “exageración”.

En los reportes del entorno el paciente se muestra dependiente y tiránico, sus innumerables quejas son acompañadas de actitudes defensivas hacia los próximos como la indiferencia, la agresividad o el abandono.

Krassoievitch citado por Iacub & Sabatini (s.f, p.233) menciona que la hipocondría tiene una alta función adaptativa: ya que le permite desplazar a la ansiedad hacia una enfermedad imaginaria que pareciera darle un papel más aceptable socialmente; por otro lado, permitiría una expiación de sentimientos de culpa por el malestar que siente con su entorno.

- Trastornos de la personalidad:

Iacub & Sabatini (s.f, p.234) manifiestan que la personalidad puede verse vulnerable debido a tres principales factores:

Modificación adaptativa: la personalidad normal puede modificar algunos trazos sin que se vuelva patológica. Uno de estos es el cuidado obsesivo de la vida cotidiana, que privilegia el hábito, el orden, la prudencia, una cierta rigidez en los horarios y en el estilo de vida, tratando de contener con ello los potenciales peligros.

Problemas antiguos de la personalidad: aquellos sujetos que tenían problemas con las actividades desarrolladas hacia el exterior tenderán a disminuir sus actividades. Las personas que son introvertidas tendrán la tendencia a profundizarla y desarrollarán dependencia psicológica cuando hay enfermedades que los invaliden

Problemas nuevos de la personalidad: Los problemas se manifiestan de un modo mayor en relación a las circunstancias del entorno y tienen una fuerte perdurabilidad en el tiempo.

Los problemas en la personalidad pueden deberse a que la persona al tener una nueva rutina de vida después de dejar de laborar tiene que adaptarse a un nuevo ambiente, algunos se vuelven intolerantes a las situaciones diarias, hostilidad, agresividad, no cuidan su higiene, su alimentación y sus actividades.

Factores que protegen la capacidad mental: la educación: tiempo, reduce el ritmo del deterioro del rendimiento mental en los últimos años de la vida; continuar realizando "ejercicios cognitivos", que incluyan tareas complejas que desafían la propia capacidad; mantener el sentido de la propia eficacia: la

creencia, la seguridad y la práctica de que “puedo hacer lo que tengo que hacer o lo que se espera de mí” y no rendirse sin hacer un buen intento; llevar a cabo una actividad física regular que dé lugar a un incremento de la respiración y de los latidos del corazón. (Organización Panamericana de la Salud, 2019 p.156)

### 2.1.7.3. ¿Los prejubilados realmente planean su vida?

El planear se puede considerar un hábito importante en cualquier etapa de vida, generalmente, se inculca en las escuelas a que se elabore, en ocasiones se realiza desde la primaria hasta nivel superior, muchos lo toman como algo que puede funcionar, hay otros tantos que prefieren no hacerlo e ir al día o se usa generalmente para saber a qué se dedicará la persona en un futuro a nivel profesional, o sobre algo básico como qué actividades hacer al otro día, pero en general es una estrategia que no siempre se lleva a cabo y un importante sector no lo hace, ¿qué es lo que sucede con las personas que se jubilarán?, siempre se planea para tener un trabajo y cómo conseguirlo, pero no se planea qué sucederá cuando se deje de laborar ahí y sobre todo qué sucederá después, es un campo que no suele explorarse o investigarse a pesar de ser una excelente herramienta para disminuir incertidumbres o por lo menos saber qué rumbo tomar, teniendo en cuenta que puede o no cumplirse; las personas llega a pensar que el planear el futuro puede provocar que no pase, o existe el miedo de no llegar hasta ese punto que planearon, por lo tanto prefieren no planear, dejarlo pasar y esperar cuando suceda.

Con respecto a Segovia y Goncalves (2018) mencionan que no es común vincular la redefinición y/o el desarrollo de proyectos de vida en el adulto mayor. La cultura no asocia la posibilidad de descubrir y/o concretar planes o proyectos en esta etapa de vida, esto sucede porque en general se piensa que el futuro sólo corresponde a los niños y a los adolescentes, y el adulto mayor sólo tendría que vivir el presente; esto puede generar que las personas sólo se

aferren al pasado y no quieran planear el futuro por miedo a que no se cumpla, pero el tener un plan puede garantizar que se tenga cierta certidumbre sobre planes a corto, mediano y si es posible a largo plazo, hacer una planeación en el futuro inmediato como qué actividades realizar el día de mañana o si es posible invertir en la creación de un negocio.

Manríquez (2016) comenta que algunas investigaciones sobre el proyecto de vida en adultos muestran la ausencia de un plan de vida, ya que se relaciona a factores como la situación económica, padecimiento de alguna enfermedad y principalmente se hace referencia a estereotipos sobre la vejez como una etapa de deterioro, resignación por lo que no vale la pena estimar un proyecto a futuro.

Segovia y Goncalves (2018) expresan en su investigación que la posibilidad de desarrollar proyectos de vida pareciera que sólo está vinculado con otras etapas de vida, como consecuencia, no hay demasiada bibliografía o fuentes de estudio que aborden el hecho de que los adultos mayores generen o consoliden proyectos personales en ámbitos sociales, sino que se centran en proyectos enfocados en lo familiar.

Asimismo, mencionan que para lograr un envejecimiento activo es necesario recuperar el deseo para propiciar nuevas experiencias, ya que es posible generarlas con la creación de un proyecto de vida, incluso, si se realiza desde la autopercepción teniendo en cuenta su entorno, su aprendizaje y criterio para la realización de sus propios logros, ya que favorece para tomar nuevas decisiones, con expectativas y posibilidades para crear un futuro diferente, con otros panoramas, pero todo esto implica que existan espacios para que la gente pueda desenvolverse en ámbitos diferentes y ocuparse en ellos como actividades recreativas y socializar con otras personas que lleguen a vivir algo similar que ellos, ya que en general las personas al no estar ocupadas en el ámbito laboral el primer ambiente al que se acercan es el familiar, pero el área

personal y social suelen dejarlo de lado, ocasionando que su interés por hacer nuevas cosas vaya disminuyendo.

Hermida, Tartaglin, Feldberg, y Stefani (2017) aluden a la importancia de tener un bienestar psicológico en la jubilación, ya que esto determina una mejora en la calidad de vida en los adultos mayores, si las personas presentan un mayor bienestar psicológico se adaptan mejor y afrontan de forma más exitosa la tensión generada por diversos estímulos que aparecen en el adulto mayor, en este caso, la jubilación puede ser un factor de estrés y ansiedad; asimismo, descubrieron en su investigación que es importante generar programas de preparación para la jubilación, ya que amortiguan el impacto de este suceso, y las consecuencias posteriores que pueden desencadenarse en la salud de las personas, si se tiene un plan o un proyecto posterior a la jubilación puede favorecer en el incremento del bienestar generando así un envejecimiento saludable, ya que las autoras observaron que el retiro laboral aumenta la probabilidad de contraer diversas enfermedades.

Manríquez (2016) da a conocer en su investigación llamada “análisis del proyecto de vida en adultos mayores” que ellos no suelen tener un proyecto de vida, las personas entrevistadas comentaron que es complicado plantearse proyectos en la vida pues existe la incertidumbre de si se podrán cumplir o si las circunstancias serán las adecuadas para lograrlos, por otro lado, otra persona entrevistada comentó que no desea heredarles a sus hijos problemas cuando ella muera, por lo que un proyecto a largo plazo es vender algunas propiedades y con eso subsanar esta parte; asimismo, otra persona alude que prefiere vivir la vida conforme se vaya presentando.

Existe una incapacidad para crear nuevos proyectos en esta etapa de la vida; puesto que se presenta una notable incertidumbre sobre si se podrán cumplir o no los objetivos planteados, sin embargo, el proyecto de vida cobra sentido ante esta incertidumbre la cual permitirá trazar las rutas para lograr lo que se desea

ser, de este modo no es impedimento ni un argumento suficiente para depositar la dirección de nuestras vidas en agentes externos, puesto que establecer un proyecto de vida implica la reflexión constante de la posición que ocupamos ante la realidad (Manríquez 2016, p.59).

Ibarra (2004) proporcionó información sobre la elaboración de un programa de jubilación para trabajadores de la facultad de psicología en la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) y detectó que el 20.0% de los prejubilados estaban totalmente de acuerdo que el desarrollar un plan de prejubilación es un medio que beneficia el desarrollo individual, el 53.3% estaba de acuerdo con esto; también, el 73.3% está de acuerdo en que sería conveniente la realización de un programa de prejubilación, asimismo, el 53.3% de los encuestados están en desacuerdo que el programa les afecte en su desarrollo laboral, de igual forma el 53.3% comenta que están de acuerdo que el llevar un curso de capacitación para jubilados puede ser benéfico para ellos. En cuanto a sus sentimientos, detectaron que el 66.7% estaban en desacuerdo que los sentimientos de desestabilidad y desmotivación se manifestarían en ellos al desarrollar su plan de vida mediante el programa de prejubilación.

Insua (2015) afirma que las personas que asisten a un curso de preparación para la jubilación tienen niveles más altos de satisfacción con la vida en la jubilación en comparación con aquellos que no lo hacen, además se aumenta la autoconfianza de la persona en la jubilación, y hay una mejora en la calidad de vida. Tomar en cuenta la posibilidad de que se pueda ayudar de forma individual a la persona, ya que existirán casos que se realicen los programas de jubilación genéricos pero que pueda aterrizar después con personas que tengan problemas específicos relacionados con esta etapa.

Se puede observar, que la planeación de vida al ser una herramienta importante no suele ocuparse del todo, y las investigaciones refuerzan la necesidad de que se realice antes de jubilarse, ya que indudablemente trazará un camino a

seguir, disminuirá la incertidumbre y se podrá tener una idea cercana sobre qué hacer ante ciertas circunstancias como el qué harán cuando se jubilen, qué sucederá con sus ahorros, cómo será la vida familiar sin descuidar lo personal, y otros cuestionamientos que surgen al iniciar una nueva etapa de vida, en este caso la jubilación.

## 2.2. Preparación para la jubilación: plan de vida

A lo largo de los años siempre se ha hablado de la importancia del tener un proyecto de vida, es uno de los temas que aparecen de manera constante en las escuelas, se imparten materias exclusivas abordando este tema, mencionan, que si se tiene un plan de vida se garantizará que las metas se cumplirán y se facilitará la vida; en cierto modo es cierto, ayuda a trazar un “camino” por el cuál ir, da cierta seguridad porque se tiene fijo un objetivo y se visualiza qué es lo que se tiene que hacer para llegar a él, todo esto es a lo que se le llama “plan o proyecto de vida”.

El plan de vida no sólo es proyectarlo, sino que va más allá de eso, es toda una estructura en la que se involucran deseos, metas y objetivos a cumplir en un futuro; a pesar de qué es incierto lo que sucederá, el hecho de contemplarlo favorece en que la persona se sienta motivada y comprometida por realizarlo; siempre y cuando sea realizable y alcanzable.

El plan de vida está presente en cada etapa del desarrollo del ser humano, incluso se planea ya cuando se ha egresado de la carrera, suele ser una herramienta demasiado útil para tener claridad, siempre y cuando las metas y objetivos sean alcanzables, realistas y medibles, porque si no es así, en lugar de ser “benéfico” para la persona, representará emociones de insatisfacción, frustración, incluso, el no sentirse realizado en lo personal y profesional; es por esto que se recomienda que el plan de vida esté aterrizado, que la persona esté consciente que es una guía a seguir, no es la verdad absoluta; depende de

actitud, emociones, personas, gustos, aptitudes, incluso personalidad; asimismo, tiene que estar centrado en metas a corto, mediano y largo plazo, puesto que garantiza y se tiene la certeza que en ciertos periodos de tiempo se irán cumpliendo uno a uno.

De esta manera, el plan de vida representa una excelente herramienta para los jóvenes y adultos, pero, ¿qué es lo que sucede con el adulto mayor?, ¿ellos deben o necesitan tener un plan de vida?; en cuanto al ámbito laboral, si la persona ya dejará el rol de trabajador ¿será importante desarrollar un plan de vida para cuando deje de laboral?

### 2.2.1. ¿Qué es el plan de vida?

El plan de vida es una herramienta que se efectúa en diversas etapas de vida, hace presencia en unas más que otras, pero su objetivo fundamental es que la persona a través de un autoconocimiento de sus sentimientos, experiencias, habilidades y aptitudes puedan lograr una dirección hacia dónde ir, y que realmente el plan sea adecuado y personalizado, puesto que cada persona busca distintas metas a realizar, el autoconocerse ayuda a que puedan cumplir sus objetivos y tengan la satisfacción de autorrealización.

De acuerdo con Casares y Siliceo (2019) explican que la planeación de vida y carrera es la actitud, arte y disciplina de conocerse a sí mismo, de detectar las fuerzas y las debilidades y proyectar autodirigiendo el propio destino hacia el funcionamiento pleno de las capacidades, motivaciones y objetivos de la vida personal, familiar, social y de trabajo.

Por lo tanto, el autoconocerse y el entender cómo funciona una persona individualmente ayuda a que se pueda tener una dirección clara hacia dónde ir, y adaptándolo en diversas áreas con la que interactúa la persona, puesto que en cada una de ellas se tiene un rol y una motivación diferente, ¿me motiva

más ser reconocido en mi contexto social?, o ¿me gusta más pasar tiempo de calidad con mi familia y conmigo mismo?, ¿prefiero utilizar mi tiempo libre para seguir ganando dinero?, es detectar qué es lo que motiva a la persona, qué le llena o le provee satisfacción para el cumplimiento de logros, ya que a través de esto se puede tener una idea clara sobre qué sí y qué no le puede funcionar a la persona con respecto a la planeación de su vida, en este caso, después de jubilarse.

Es todo un proceso y se tiene que tener en cuenta que habrá ocasiones en los que se pueda cumplir, pero si no es así es tener la capacidad de volver a estructurar el plan, cómo afrontar el hecho que no se cumplió y tener otras opciones que ayuden a cumplirlo o remplazarlo, el punto es no perder la motivación o el objetivo inicial, o reflexionar qué tanto del plan puede modificarse, con qué estrategias y recursos se cuenta, ¿qué se garantiza con un plan de vida?, que la persona pueda sentir que tiene un rumbo, hay un cierto grado de certidumbre y lograr plenitud.

Segovia y Goncalves (2018) mencionan que el proyecto personal de vida no se construye sólo de la idea de futuro, sino también desde el presente, a partir de reconocer los propios intereses, el tipo de actividades que se elige realizar, incluso por cada decisión o elección tomada se posiciona desde el presente queriendo lograr algo que aún no se tiene para que se cumpla en el futuro.

Con respecto a Ibarra (2004) argumenta que para hablar de plan de vida es importante considerar diversos supuestos que orientarán a conocer qué es lo que se busca y hacia qué dirección desean ir en un futuro, ya sea a corto, mediano y largo plazo, por lo tanto, sostiene que la planeación no sólo radica en algo administrativo que ayuda a señalar objetivos y actividades, sino que va más enfocado a algo personal, como un criterio de vida que permite tener una perspectiva temporal de largo plazo en las actividades y en las metas; no es un proceso puramente intelectual, sino que se incluye un conocimiento y contacto

personal con lo más íntimo de la persona, incluyendo el pensamiento, las emociones, los valores y las experiencias vitales, asimismo, constituye un estímulo hacia la integración de la vida presente de cada persona, valores, intereses, capacidades y experiencias.

Lo principal es que los planes o proyectos de vida sean posibles, realizables y alcanzables, para que las personas puedan cumplirlos y no caer en el grado de insatisfacción y frustración por no poder realizarlos.

Horna citado por Ibarra (2004, p.53) argumenta que el plan de vida debe constar de cuatro dimensiones para que sea lo más enriquecedor posible:

El primero es la identidad: orientada a explorar la conciencia sobre sí mismo. La persona formula aquello que aspira ser y hacer en corto, mediano y largo plazo, a partir de la conciencia de sí mismo y proyectarse al futuro, el segundo es que la persona explora los vínculos afectivos y las redes de soporte social, apoyándose de personas o instituciones cercanas, ya que puede recibir de ellos consejos, ayuda material o apoyo moral, en el tercero se toman en cuenta los deseos y cómo lograrlos; se habla de anhelos, sueños e ilusiones, para luego confrontarlos con la realidad cotidiana y si en la vida diaria les ofrece oportunidades para lograrlos, con el fin de que las metas sean realizables y alcanzables, en el cuarto, se abordan las dificultades y la forma en cómo superarlas. Se pretende colocar a la persona en una situación difícil y con algunos dilemas que resolver, ya que ayuda a que la persona encuentre estrategias de afrontamiento que serán utilizadas, teniendo así la capacidad de resiliencia e inteligencia emocional.

Ibarra (2004, p.58) propone las siguientes características que debe contener un plan de vida: debe ser racional, idealista y ético, es vivir en el aquí y en el ahora y está dirigido al futuro, debe ser constructivo, y debe influir de manera positiva en uno mismo y en los demás.

Por lo tanto, se tiene que planear, actuar y verificar para que el plan de vida sea viable y se aterrice con el contexto real de la persona, puesto que con esto se reduce un porcentaje de falla y de no cumplimiento. Incluso que el prejubilado se dé cuenta que el construir un plan de vida está en sus manos, y que es personalizado, ya que se basa indudablemente en lo que quiere y está buscando, puede pensarse que al ser personas de la tercera edad, ya no necesitan planear, pero la jubilación al ser un paso importante puede impactar en gran medida hasta en la propia autopercepción, en lo económico, social y familiar, al no tener un soporte es muy probable que se tenga en algún punto de su vida cierta incertidumbre sobre lo que pasará cuando se jubile.

Casares y Siliceo (2019) comentan que para comenzar a planificar hay que partir de las siguientes preguntas, ya que ayudan a aterrizar qué se quiere lograr: ¿Para qué? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Cómo? ¿Con qué? ¿Con quién?, estas preguntas ayudan a clarificar delimitar y contar con una perspectiva general hacia dónde se quiere llegar, qué herramientas o estrategias necesitamos, en cuánto tiempo y si se realizará acompañados o solos.

Partiendo de esto, podemos delimitar los plazos:

- a) De inmediato
- b) A corto plazo- 6 meses a 1 año
- c) Mediano plazo- 1 a 3 o 5 años
- d) A largo plazo- 3 a 5 años en adelante.

Se recomienda siempre identificar los posibles planes que se tienen en mente y aterrizarlos en un calendario, un diagrama con horas, ya que se ahorra tiempo, recursos y hasta puede ocurrir un desgaste emocional al ver que no se están cumpliendo los objetivos, ocasionando que se deje de planear y se vea como una pérdida de tiempo.

Ahora, a través de una intervención que se aplique en específico a personas que estén en condición de prejubilación es importante tener en cuenta que un

plan de vida es un proceso nuevo a aplicar, ya que en general, no se está acostumbrado a llevar a cabo una planificación estructurada, el contexto mexicano tiene el hábito de vivir al día o planear a inmediatez, no tanto a mediano o largo plazo, por lo tanto en este caso, al llevarlo a cabo en una intervención es fundamental trabajar de la mano con los prejubilados, sobre qué es lo que quieren cumplir, su perspectiva ante una jubilación, cómo se verá afectado o beneficiado su nuevo rol en la sociedad y su rutina diaria.

Se debe de tomar en cuenta que el plan debe de ser realista, basado en sus propios interés y posibilidades, también recalcar que al estar sometido a cambios, el plan lo puede estar también, el ser resiliente y tener la fortaleza de tener un posible “plan b” pero sin perder el objetivo inicial, ya que entre más esté preparado el prejubilado para modificar su plan de vida tendrá menos incertidumbre, ansiedad o frustración al ver que su plan puede cambiar, sino que las herramientas que se le proporcionen en la intervención sean de utilidad para salir de la adversidad, y esté consiente que al tener un posible rumbo o camino pueda darle un mejor panorama hacia la jubilación.

El plan de vida al ser una herramienta que permita la disminución de síntomas de ansiedad y depresión puede ayudar a tener seguridad y estabilidad emocional, ya que antes de jubilarse pueden crear un posible escenario, realista y alcanzable, pero al jubilarse es cuando se comienza a aplicar y entra en acción el plan de vida, ya que es el camino que trazaron, e incluso pueden modificarlo si en dado caso su día a día así lo requiere, es la ventaja de que sea flexible, ya que al saber qué es lo que quieren o aspiran cuando estén jubilados les será más fácil ir trazando rumbos a seguir de acuerdo a su estilo de vida o si sus objetivos han cambiado, obteniendo así mayor certeza sobre qué decisiones tomar, cuáles serían las ventajas y desventajas y de esta forma actuar.

### 2.2.2. Áreas que construyen un plan de vida

De acuerdo con Ramos (2015) menciona que las áreas que conforman a una persona son importantes a tomar en cuenta al momento de crear un plan de vida, puesto que hay que ver al individuo como un ser integrado, y cada una de las áreas que lo conforman son fundamentales para conocerlo más a fondo, garantizar que llevará a cabo el plan de vida y pueda determinar cuál de estas áreas tiene más peso que otras, se enlistan a continuación:

**Personal:** llevar a cabo la introspección para obtener un mayor conocimiento de sí mismo, aptitudes, actitudes, capacidades, habilidades, motivaciones, sueños, aspiraciones, defectos, cualidades, debilidades y limitaciones para conocer la adaptación al cambio hacia cualquier propósito. No es sólo saber quién es la persona y hacia dónde va.

**Familiar:** es el primer grupo social al que pertenece una persona, es el núcleo familiar en el que se forma y educa la persona, donde se reciben los valores y principios que rigen al individuo. Hay filiación entre padres e hijos o los lazos que se establecen entre los hermanos.

**Laboral:** la persona obtiene una posición social, económica y de pertenencia a un determinado grupo en el que aplica y desarrolla habilidades y conocimientos por un tiempo determinado. Para algunos es un aspecto muy importante en su vida y llega a convertirse en su razón de ser. Si se tiene un buen desempeño se puede crecer y trascender.

**Social:** todas las personas son seres sociales, aquí se presentan los lazos que se tienen con otras personas, puede existir la amistad relaciones de pareja, dependiendo el grado de intimidad es el lazo que se tiene con otros.

Religiosa: fomenta los principios y valores adquiridos en la familia. Incluye el concepto que se tiene de Dios independientemente de la religión o ideología filosófica que se profesa. Se contempla el desarrollo espiritual de la persona.

Medio ambiente: el contexto en el que se encuentra la persona, incluso los recursos y materias primas que se tienen, como el agua, comida, combustible, recursos naturales. (Ramos, 2015, p.56)

La prejubilación es el momento idóneo para prevenir diversas situaciones que pueden ocurrir si no se planea a futuro, como se comentaba en apartados anteriores, el no tener un plan puede causar incertidumbre, ansiedad, frustración, expectativas negativas hacia la jubilación, incluso ansiedad y depresión, lo fundamental de esta intervención es que se vea al prejubilado como un ser integrado, que a pesar de que existirá una pérdida laboral esto no es un impedimento para que pueda desarrollarse en otras áreas de su vida y que estas mismas sean un factor de protección para afrontar de la mejor manera esta nueva etapa.

Asimismo, el plan de vida puede ser el un medio incluso para emprender un nuevo negocio, acercarse más a la familia, profesar alguna religión, tener mayor introspección sobre lo que necesita y busca; todo va de la mano, siempre y cuando esté guiado de la mejor manera y se cumpla con los requisitos necesarios para que el plan no se convierta en una carga, sino como una herramienta para poder aprovechar lo más que se pueda su día a día.

Incluso, cuando ya estén en la jubilación, tomarán en cuenta cuáles son esas áreas que les impactan y en qué medida para así tomar decisiones presentes o futuras, de igual forma, al tener una introspección causada por el plan de vida les favorecerá al estar ya en la jubilación para determinar qué sí y qué no quieren en sus vidas y cómo actuar ante eso.

### 2.2.3. Momentos y etapas del proceso en la planeación de vida

Casares y Siliceo (2019, p.55) proponen la siguiente guía para crear un programa de planeación de vida y carrera:

1. Realizar un diagnóstico integral (pensamiento-sentimiento) de uno mismo, a través de los siguientes pasos:
  - a. Identificando las necesidades propias, evaluando su intensidad y prioridad; analizando el grado de plenitud o frustración en el proceso de satisfacer esas necesidades
  - b. Clarificando los propios valores y estableciendo los límites y posibilidades para llenar las necesidades
  - c. Identificando las fuerzas y recursos, reconociendo las propias actitudes, habilidades físicas y mentales; así como los recursos materiales, económicos y sociales
2. Automotivarse de la siguiente forma:
  - a. Seleccionando objetivos, sintiendo el control y fuerza para dirigir la propia vida
  - b. Especificando las metas que se anhelan, identificando las condiciones de realización, verificando los avances y planteando nuevas alternativas
  - c. Imaginando y haciendo conscientes los sentimientos involucrados en la obtención de los objetivos, como verificación de la propia congruencia interna con los propios valores, necesidades, capacidades, etcétera.
3. Autodirigirse con base en:
  - a. Convertir los objetivos a largo plazo en metas tangibles y cuantificables. También dividiendo los objetivos a largo plazo en metas más inmediatas que servirán para verificar la dirección y los avances.

- b. Comprometerse en acciones que aseguren la consecución de las metas, estructurando el tiempo propio en relación al logro de los objetivos, pero sin renunciar a la propia vitalidad y gozo.

Estas etapas ayudan a darle un significado al plan de vida, ya que parte desde el autoconocimiento, que la persona identifique sus propias emociones, experiencias de vida, sus limitaciones y fortalezas; de igual forma, que encuentren una motivación ya sea tangible o intangible para realizar diversas acciones que traen como consecuencia que se desee hacer el plan de vida sabiendo que obtendrán diversas recompensas; y se finaliza con acciones concretas, tangibles, medibles y cuantificables, asimismo, a largo plazo se prevé que obtengan las herramientas necesarias para salir de la adversidad por si el plan inicial no se pudo cumplir por una u otra cosa, y como consecuencia lo puedan reestructurar pero ya teniendo las bases para hacerlo por ellos mismos.

“Existen diversas actividades que pueden ser de utilidad para realizar en el proyecto de vida, por ejemplo, actividad física, seguir estudiando, actividades religiosas, socializar, actividades culturales y recreativas”. (Ramos, 2015, p.61), esto quiere decir, si la persona se encuentra en un estado activo, sabe lo que quiere hacer en un futuro, vive una vida plena es muy probable que se vea reflejado en su salud física, que se encuentre en un estado sano, con una buena salud mental y tenga energía para seguir cumpliendo sus metas y objetivos, y que en el caso de la jubilación esto no sea un impedimento para que decaiga emocionalmente y viva su etapa de descanso de la mejor manera y siendo aún productivos.

#### 2.2.4. Importancia de crear un plan de vida como herramienta

¿Por qué es importante tener un plan de vida? Hay diversas razones por las cuales un plan de vida es una herramienta que todos deberían realizar en cualquier etapa, ya que aporta un camino o una ruta hacia dónde dirigirse, puede ser muy fácil de realizar, personalizado y se puede modificar; se ocupa comúnmente para actividades de orientación vocacional, pero el objetivo es poder introducirlo en cualquier etapa de vida, asimismo, que no se vea como una pérdida de tiempo o que ya no tiene caso realizarlo cuando la persona ya es adulta y más cuando es adulto mayor, puesto que el tener un plan de vida, es significado de cuidado, atención, organización, cumplir sus propias metas, tener una dirección, ya que esto a nivel psicológico otorga seguridad, certidumbre, reducir ansiedad sobre qué es lo que sucederá a corto, mediano y largo plazo, asimismo, ayuda a que las personas puedan tener el rumbo de su vida con respecto a lo que decidan hacer o lo que estén buscando.

Se debe de tener en cuenta que a pesar de ser una buena herramienta, debe de ser constante, realista y objetivo, ya que se reduce el índice de no cumplimiento porque el punto es que al verse realizado los planes se otorgue un sentido de satisfacción y sentido de logro, y que no se pierda de vista la meta a cumplir, sin embargo, la persona debe de estar consciente que habrá planes que por diversas circunstancias no se cumplan, por lo tanto, debe de ser resiliente, que sea capaz de modificar el plan conforme al contexto y evaluar por qué no se cumplió.

Es una alternativa que puede apoyar a crear un sentido de pertenencia y de vida, que hay algo más que hacer, actividades a realizar, personas a quién conocer, ejercitarse, cuidar de su salud, valorar el presente a través de planes futuros para que las personas tengan un rumbo hacia a donde ir y disminuir la ansiedad y depresión en algunos casos, ya que, si no se tiene un sentido de

vivir, entonces no tendrá interés de vivirla, por consecuente aparece la depresión o decae su estado de ánimo.

López y Pérez citados por Ramos (2015, p.54) mencionan las siguientes ventajas: genera estabilidad. Permite a la persona dar pasos seguros y firmes para aproximarse a donde desea; repercute en la seguridad y confianza de la persona, se vuelven eficaces y hay una cultura de logro; ayuda a saber qué se quiere, qué conviene y qué se puede hacer; proyectar su futuro. Le permite a la persona vislumbrar varios escenarios y conocer las acciones a realizar para seguir adelante.

La importancia radica en que constantemente se vive en contextos donde hay cambios abruptos y por lo tanto se busca la manera de subsanar a través de la creación de acciones que den respuestas inmediatas en cuanto al trabajo, la familia y la vida. (Ramos, 2015, p.55)

Casares y Siliceo (2019) explican que es importante tener un plan de vida porque las personas están en constante cambio, por lo tanto, desean tener respuestas inmediatas y continuas, en específico en su postura ante la vida y el trabajo; se vive en continuo reto, por lo cual existe una búsqueda del propio sentido de la vida.

#### 2.2.5. Plan de vida en personas en condición de prejubilación

Como se ha mencionado anteriormente el plan de vida es una excelente herramienta para poder prevenir, determinar hacia qué dirección ir, autoconocerse y ser incluso más organizados, esto con el fin de poder disminuir ciertos factores psicológicos como lo es la ansiedad y la depresión, en este aspecto, se aborda el plan como un método de transición entre el ser trabajador a ser jubilado, esa etapa se le llama prejubilación, es un momento en la vida en

la que comienza a existir una separación entre el ser una persona activa laboralmente a vivir la jubilación, algunas personas ya tienen algún plan básico sobre qué hacer cuando se jubilen, otros prefieren no pensar en eso, pero para cualquier caso se requiere irremediablemente un plan.

Si las personas no saben qué harán dentro de 5 o 6 años cuando lleguen a la jubilación, lo más probable es que vivan al día, que sientan frustración por no saber qué hacer con tanto tiempo libre, o tal vez deseaban emprender pero no tienen idea de cómo o por dónde empezar, si desean viajar o sólo descansar, hacer ejercicio, convivir; cualquier actividad que deseen hacer necesita un plan, ya que orientará su actitud, y su comportamiento para poder cumplirlo, tendrán la satisfacción y las ganas al saber que les esperan muchas cosas por realizar, por lo tanto estarán ocupados, su salud se verá beneficiada, incluso psicológicamente ayuda a que la persona no recienta tanto la transición de trabajar a ya no hacer nada, ya que se pierde un rol importante que han desarrollado por lo menos unos 30 años.

Con un plan de vida se incentivan las ganas de seguir viviendo, de estar motivados, que no decaigan emocionalmente, y que no aparezca la ansiedad por no saber qué sucederá o que hacer.

Asimismo, Ibarra (2004) menciona que es importante planificar antes de que comience la jubilación, lo ideal sería en la edad adulta intermedia, ya que se reestructura la vida para hacerla agradable y productiva, previniendo necesidades económicas, anticipando problemas emocionales o físicos, y analizando la forma en que la jubilación puede afectar o beneficiar otras áreas de su vida. Puede ser a través de cursos de jubilación, libros o programas que otorguen las empresas.

Havighurst citado por Agulló (2001, p.336) enlista las siguientes fases por la cual pasa una persona cuando se jubila

Inmediata al cese del trabajo: el individuo se siente frustrado y en un estado de ansiedad permanente.

Dominado por la inquietud, pero también por encontrar un nuevo rol social y/o psicológico que adoptar. Durante esta fase se eliminan anteriores ambiciones y se crean otras nuevas en consonancia con la realidad.

Estabilización, en la que el individuo ha encontrado un rol que le permite compensar su falta de actividad. Al final, establece una nueva distribución del tiempo, cultiva nuevos contactos sociales y busca ocupaciones apropiadas para su estado y condición.

Estas etapas pueden suceder al momento de asumir el rol de jubilado, pero indudablemente al comenzar a estructurar un plan de vida en la prejubilación puede ayudar a que estas etapas pasen con menor inquietud psicológica, sin tantos sentimientos de frustración y ansiedad, y llegar a la jubilación con mejores herramientas para sobrellevarla, y pasar directamente a la 3 etapa que propone Havighurst.

Insua (2015) enfatiza que la preparación para la jubilación constituye un proceso de información-formación para que las personas que se jubilarán asuman su nuevo rol positivamente: beneficia a los interesados y a la sociedad, minimiza costes sanitarios y sociales y mejora la salud física, psíquica y social de la persona. El objetivo es que la persona en condición de prejubilación comience a prepararse, adaptarse y asumir el nuevo rol que llevará a cabo cuando deje de trabajar, el comenzar a prevenir y alistarse para tener menos sentimientos de frustración y mayor motivación. Asimismo, propone que en los cursos o programas de preparación a la jubilación debe tener al menos los siguientes contenidos: autonomía como valor fundamental, autoexamen de salud, práctica de la actividad física, nutrición, sueño, vida sexual, medicación y estilo de vida saludable.

### 2.2.6. Desvinculación asistida

La desvinculación asistida es un término generalmente ocupado por el área de recursos humanos, ya que es un método relativamente nuevo que se ocupa para subsanar la etapa de despido hacia los trabajadores, ya que se les dota de herramientas como seguimiento, contención y estrategias para conseguir un nuevo empleo después de ser despedidos de alguna empresa, puesto que tiene múltiples beneficios como una mejora en la salud mental ante una pérdida de trabajo, seguridad, bajos niveles de ansiedad, sienten un acompañamiento por la empresa, ya que no los deja “solos”, convirtiéndose así como una mejor manera de llevar el despido.

La desvinculación asistida como herramienta busca finiquitar y cerrar profesionalmente esta relación, de tal manera que la empresa cumpla con vocación social una relación que ella también generó, no sólo dando respuesta a un contrato legal (finiquito o liquidación, correctamente calculada), sino también ofreciéndole al trabajador o ejecutivo despedido diferentes medios con los cuales puede hacer de la separación una oportunidad para crecer. (Pirani, 2006, p.33).

Se pretende que las organizaciones sean y actúen con responsabilidad social, es decir, que tengan un compromiso con su comunidad, que ellos lleven a cabo acciones para mejorar la calidad de vida y mejora en cuestiones laborales para con sus trabajadores (Rebai, 2006, p.120) y en esto se incluye el despido o el término de contrato, siendo esto un ideal, pero generalmente no hay políticas de desvinculación asistida que acompañen a los trabajadores a tener un despido digno de acuerdo al tiempo trabajado.

Rebai (2006) menciona que quien pierde su empleo, pierde bruscamente el estado de seguridad. Si bien la pérdida del empleo produce en forma inmediata un problema económico, también provoca dificultades familiares, hostilidad en

los que lo rodean, pérdida de prestigio y de estima en sí mismo. Y esto quiere decir que el ser trabajador asume en sí mismo un rol importante en su vida, ya que a través de él se genera un ingreso y va enlazado con el subsistir del día a día, mantenerse, ser reconocido por otros y por uno mismo.

De acuerdo con Alles (2012) es un programa el cual su objetivo principal es contener el impacto emocional de las personas al saber que serán despedidas o que terminarán un ciclo laboral en la organización, por lo que el sistema es desvincular a la persona de sus labores con un acompañamiento asistido, se establecen 2 principales procedimientos:

1. Contención psicológica: consiste en un número de sesiones variable (entre 4 y 5), un psicólogo entrenado asiste a la persona que está viviendo un despido o está en situación de prejubilación, y por consiguiente tendrá un periodo de desempleo. La persona obtiene un acompañamiento en su proceso y el duelo es guiado, se ayuda a la persona, y sirve para que los demás empleados sepan que la organización se preocupa después de terminar con la relación laboral
2. Marketing personal: se le ayuda a la persona a buscar un empleo, o se les orienta a iniciar un camino hacia el autoempleo. (Alles, 2012, p. 420)

Rebai (2006, p.125) da a conocer los objetivos de la desvinculación asistida:

Contribuir a disminuir al mínimo posible la duración del período de inactividad del desvinculado; proporcionar respaldo técnico-profesional en el momento del egreso o despido, convirtiéndolo en un proceso administrativo, integrado de forma natural a la vida organizativa; apoyar a los directivos o ejecutivos que deban efectuar el despido; evaluar y facilitar medios a los trabajadores desvinculados para su reinserción o reconversión laboral o su autoempleo de acuerdo a sus capacidades; mejorar la calidad de vida durante la jubilación y

disminuir el temor a la jubilación anticipada; desarrollar en forma completa la gestión de los recursos humanos en la empresa.

Campos y Escobar (2014) afirma que, aunque la desvinculación asistida se haya creado con el fin de ayudar a las personas a una transferencia de puesto de trabajo, puede también usarse en procesos de retiros definitivos como la jubilación. Como la desvinculación asistida tiene por objeto facilitar el cambio entregando no sólo apoyo, sino que al mismo tiempo herramientas para enfrentar lo que se viene para el prejubilado, tanto en cómo sobrellevar las pérdidas que ha sufrido, como también adaptarse al escenario de la realidad que se le aproxima y al cual no está acostumbrado.

Asimismo, destacan que el diseño de los programas de retiro laboral aminoran el trauma que puede producir en los trabajadores, el pasaje de una vida dominada por la exigencias del trabajo a una jubilación consagrada a las actividades libres, y con esto dar pie a una jubilación positiva como resultado de un proceso para identificar los deseos, necesidades, desarrollo de planes para llevarlos a cabo, y el punto es que se adecúen a las características particulares de las personas a quienes van dirigidos. Incluso mencionan que la efectividad de la desvinculación asistida depende de cada individuo, sobre qué busca, cómo va a transicional esta etapa, el área económica, familiar y personal dependen en gran medida en cuanto al desarrollo y participación en la desvinculación asistida.

La jubilación a pesar de ser un proceso que los trabajadores tienen que vivir, es una pérdida de empleo al final de todo, por lo tanto, Pirani (2006, p.32) enlista las siguientes reacciones que se producen al perder un trabajo: respuestas de ansiedad, fuertes daños a la autoestima, sensaciones de culpa, deterioro del autoconcepto, síntomas psicósomáticos, hipertensión, tensión, depresión, abandono y patologías más severas en forma progresiva, como el alcoholismo u otra adicción a drogas.

Estas reacciones pueden incluso aparecer cuando una persona no quiere jubilarse, y por protocolo lo tiene que hacer, es por esto que la desvinculación asistida pretende disminuir todas estas reacciones y darle seguridad al colaborador sobre esta irremediable salida laboral.

A todo esto, la desvinculación asistida es un método que se lleva a cabo con el trabajador que será despedido, con la organización y recursos humanos, esto está enfocado en un despido habitual cuando la organización decide reducir el número de su personal, porque ya no puede pagarles, entre otros motivos, pero, la desvinculación asistida ¿puede ser un método eficaz para las personas que dejarán de trabajar a causa de la jubilación? En cierto punto sí, se recomienda que sea un plan a llevar a cabo con la comunidad en condición de prejubilación, ya que sigue siendo una separación laboral, a pesar de que las personas saben que están próximas a jubilarse, tienen muchas ideas en mente sobre la nueva etapa que vivirán siendo jubilados, y por lo tanto comienzan a tener sentimientos de ansiedad, estrés, baja productividad, tratan de ahorrar lo más que se pueda para subsanar el tema económico, pero realmente ¿las organizaciones tratan de que esta salida se lleve de la mejor manera? No siempre es así, el área de recursos humanos debe enfocarse en otorgar una salida satisfactoria a las personas que se jubilarán, ya que es una comunidad que les ha otorgado por lo menos entre 10 a 20 años de su vida, y por lo tanto se debe de tener un plan para que este proceso no impacte de manera negativa.

Asimismo, que entre ellos como trabajadores sepan que la organización en donde trabajan tratan de cuidar que su salida sea lo mejor posible y ellos tengan la seguridad sobre qué sucederá después de que dejen de trabajar, se apoyen mutuamente puesto que el respaldo social de sus compañeros les dará confianza de que la jubilación será una buena etapa, pero ¿cómo se consigue esto?, anteriormente en el apartado de “plan de vida en personas en condición de prejubilación” se menciona la importancia o el impacto de tener un correcto

proceso o un plan en personas que estén próximas a jubilarse, para fines de la investigación se propone que en la desvinculación asistida se generen sesiones para desarrollar y generar un proyecto de vida antes de jubilarse, ya que puede otorgar mejores herramientas de afrontamiento, visualizar a través de metas y objetivos una salida digna de la organización.

Es así, que sería importante incluir en la desvinculación asistida un programa de separación laboral en personas que estén próximas a jubilarse, ya que ayudará a que los prejubilados se sientan bien en sus últimos años de trabajo en la organización, se da una contención psicológica para disminuir la ansiedad o depresión que puede aparecer antes y después de jubilarse, que estén motivados, apoyen a los nuevos colaboradores, ellos generen a través de su experiencia capacitaciones sobre los procesos que ellos han ido perfeccionando en su estancia laboral, el punto es que aún se sientan útiles, que la jubilación no es igual a ser viejo, y que hay más cosas que hacer después de jubilarse, reduciendo así la ansiedad por esta nueva etapa.

Incluso, la organización puede incluir el proyecto de vida en prejubilados como salario emocional, ya que se les otorgará una herramienta para mejorar su percepción ante la jubilación, el área de recursos humanos puede crear estos programas, así la comunidad de trabajadores se dará cuenta que la organización está viendo por ellos, los cuida, y es un reforzador para que sigan desempeñándose de la mejor manera aun cuando les quede poco tiempo para trabajar en la organización.

## CAPÍTULO 3

### METODOLOGÍA

#### 3.1. SUJETOS

Muestreo (sujetos): No Probabilístico

En la presente investigación se pretende realizar con trabajadores del estado de Hidalgo que estén próximos a jubilarse (de 1 a 15 años antes de su jubilación) de 55 a 65 años de edad, que cuenten con Seguridad Social otorgada por el IMSS o el ISSSTE con respecto a la ley.

Por lo tanto, se utilizará una muestra de tipo no probabilística, con un mínimo de 25 personas, ya que este método permite analizar el contexto de estudio de forma más específica, y proporciona información valiosa para construir al final de la investigación una conclusión más aterrizada; ya que en su proceso de estudio da apertura a conocer de forma más cercana a los participantes, sus situaciones, vivencias y anécdotas. (Hernández, Fernández, y Baptista 2014, p.190)

Incluso, se requiere de cierta accesibilidad para poder captar y reclutar a los participantes, puesto que son personas que enfrentan un proceso de prejubilación y es variada la circunstancia en la que lo están viviendo, asimismo, se pretende mostrar con este tipo de muestreo un rasgo determinado en los trabajadores que están próximos a jubilarse, los cuales son factores psicológicos como la ansiedad y la depresión.

Los participantes se seleccionarán a través de una convocatoria emitida en redes sociales, ya que es el medio idóneo para captarlos, debido a que la pandemia causada por el agente infeccioso denominado Covid-19 determina

como “grupos vulnerables” a personas que tengan más de 60 años de edad, ya que son propensos a contraer el virus y pueda desencadenar problemas de salud e incluso la muerte, por lo tanto, para salvaguardar la vida de los participantes se hará de forma virtual. Asimismo, se registrarán a través de un “formulario” creado en la plataforma de “Google”, ya que permitirá un mejor control sobre las personas que se registren, incluso, es de ayuda para verificar que cumplan con los requisitos para participar en el estudio.

### **3.2. MATERIALES**

Se eligieron los siguientes instrumentos debido a que todos ellos pueden ser interpretados y evaluados cualitativa y cuantitativamente (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.569), proporcionan un acercamiento al fenómeno psicológico que puede desencadenar la jubilación e incluso, un análisis más cercano sobre lo que viven los participantes en su cotidianidad ahora que son más conscientes que su etapa laboral en una empresa está a punto de culminar.

Se consideran viables para la realización y la obtención de información de la presente investigación, ya que cada uno de forma individual así como en conjunto permiten llevar a cabo un análisis cercano y completo sobre el sentir que puede experimentar el trabajador en condición de prejubilación, ya que a través de cuestionarios para personas no jubiladas, inventarios sobre ansiedad y depresión, y la intervención a través de un taller para tener un acercamiento a un plan de vida permite crear un contexto de empatía sobre el proceso que vivirán los participantes cuando estén próximos a jubilarse, les facilita poder externar su sentir y la experiencia que enfrentarán cuando ocurra su separación laboral. Los instrumentos se prestan a un análisis cuantitativo y cualitativo, lo cual permite que en futuras investigaciones se tenga una línea de estudio y los resultados puedan contextualizarse el presente y futuro de los participantes, estableciendo una posible tendencia.

- BAI- Inventario de Ansiedad de Beck

Autor: Aarón Beck

Aplicación: individual o colectiva

Tiempo: de 5 a 10 minutos

Edad: a partir de los 17 años de edad.

Es un cuestionario auto aplicable, compuesto por 21 ítems que describen diversos síntomas de ansiedad. Los pacientes responden a cada una de las cuestiones en una escala que va de “nada en absoluto” a “gravemente, casi no podía soportarlo”. El BAI discrimina adecuadamente entre grupos de pacientes con y sin trastorno de ansiedad en diferentes poblaciones clínicas. (Psicología y educación, 2019)

Es un instrumento indispensable para poder conocer en los participantes rasgos de ansiedad, así como los posibles síntomas que puedan experimentar a través de la incertidumbre que se hace presente al tener un cambio importante en la rutina laboral, incluso, el perder el rol de trabajador, es un impacto fuerte para algunas personas, lo cual puede causar estrés y por supuesto ansiedad, por lo tanto, el inventario ayudará a conocer de forma sustancial este factor psicológico que al ser una reacción emocional normal, puede ser determinante si no se trabaja, ya que puede causar en el individuo indecisión, pensamientos catastróficos, problema de toma de decisiones, tener miedo al futuro, afectar su desempeño en el presente, incluso reacciones fisiológicas que puedan incapacitarlo. Por lo tanto, es importante tener en cuenta el factor de la ansiedad como un índice de estudio para evaluar el proceso de transición a la jubilación.

- BDI-II Inventario de Depresión de Beck-II

Autor: Aarón Beck

Aplicación: individual o colectiva

Tiempo: 5 a 10 minutos

Edad: a partir de los 17 años

Es una autoevaluación que consta de 21 ítems. Es un medio para poder evaluar aspectos que conforman la depresión, más específico en su gravedad, puede aplicarse en adolescentes como en adultos

En cada uno de los ítems, la persona tiene que elegir, entre un conjunto de cuatro alternativas ordenadas de menor a mayor gravedad, la frase que mejor describe su estado durante las últimas dos semanas, incluyendo el día en que completa el instrumento. En cuanto a la corrección, cada ítem se valora de 0 a 3 puntos en función de la alternativa escogida y, tras sumar directamente la puntuación de cada ítem, se puede obtener una puntuación total que varía de 0 a 63. (Melipillán, Vova, Rincón, y Valdivia, 2008)

La depresión es un factor psicológico que puede ser incapacitante para cualquiera si no se trabaja o no se identifica; en específico en esta investigación, el inventario permite exteriorizar aquellos síntomas que se presentan en este factor, que al igual que la ansiedad, puede ser determinante para que la persona sea o no funcional en su día a día. Incluso, poder prever si hay una tendencia a desarrollar este trastorno o rasgos de ella a través de lo que detone la jubilación. Ya que la depresión puede surgir a raíz de la ruptura laboral, pérdida del rol de “trabajador”, miedo al futuro, soledad, nostalgia al recordar su empleo, entre otros factores que pueden estar presentes, por lo cual es importante evaluarlo para tener mejores herramientas que sean de apoyo para el prejubilado.

- Grupo focal

En esta técnica de recolección de datos, la unidad de análisis es el grupo (lo que expresa y construye y tiene su origen en las dinámicas grupales, muy socorridas en la psicología. Se reúne a un grupo de personas para trabajar con los conceptos, las experiencias, emociones, creencias, categorías, sucesos o

los temas que interesan en el planteamiento de la investigación. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.409)

Algunos autores los consideran como una especie de entrevistas grupales, las cuales consisten en reuniones de grupos pequeños o medianos (tres a 10 personas), en las cuales los participantes conversan a profundidad en torno a uno o varios temas. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.408)

Mencionan Buss, López, Rutz, Coelho, De Oliveira, y Mikla (2013) que el grupo focal debe ser elegido como técnica de investigación cuando un determinado grupo puede reflexionar y situarse frente a un tema específico y predeterminado por objetivos claros y centrados.

El grupo focal permitirá en esta investigación tener una interacción más cercana con los participantes, conocer de primera mano sus experiencias, pensamientos, perspectivas, su sentir en cuanto a la jubilación, qué es lo que esperan y desde dónde parten para afrontar este importante cambio, asimismo, en conjunto con el cuestionario y los inventarios otorgará un conocimiento mayor para comenzar crear un plan de vida personalizado y contextualizado. Se obtendrá una dinámica de intercambio de perspectivas y en conjunto con las experiencias de todos los participantes y se obtiene de primera mano sus emociones y sentimientos y se construirá los resultados de la investigación

### **3.3. PROCEDIMIENTO**

Escenario en que se realizará la investigación:

La prejubilación es una etapa de vida que indudablemente todos viven en algún punto de su vida, representa un cambio de rol importante en la sociedad, por lo tanto, repercute en las principales áreas de cada persona (social, familiar, personal, económico, psicológica, etcétera). De acuerdo a esta premisa, se pretende realizar una investigación centrada en detectar y estudiar la forma en

cómo impacta este cambio en el área psicológica, preguntándose, cómo se presenta la ansiedad y la depresión al transitar en este cambio de ser trabajador a jubilado, si impacta en el ámbito emocional y cómo influye en la perspectiva y expectativa de la jubilación, por lo tanto, la intervención propuesta de la presente investigación se expondrá de la siguiente manera:

La intervención se realizará a través de un programa estructurado en 3 sesiones, el cual, cuenta como objetivo identificar la presencia de los factores psicológicos como ansiedad y depresión en la etapa de prejubilación de trabajadores de 55 a 65 años de edad, que se encuentren trabajando actualmente, y se encuentren afiliados al sistema de seguridad social (IMSS o ISSSTE), asimismo, poder disminuir el efecto de estos factores a través de un diseño de un plan de vida.

La investigación tiene como ventaja que puede adecuarse a ser presencial o en línea, se plantea que se adapte en forma virtual, debido a que actualmente, el contexto social, de salud e intereses económicos imposibilita que sea de forma presencial a causa de la manifestación de una pandemia mundial presentada a través de la Covid 19 (enfermedad infecciosa que afecta el sistema respiratorio) el cual, el ordenamiento epidemiológico sustenta y recomienda que la interacción social debe ser limitada para evitar contagios y preservar la salud de la población.

Ya que se puede contraer la COVID 19 por contacto con otra que esté infectada por el virus. La enfermedad se propaga principalmente de persona a persona a través de las gotículas que salen despedidas de la nariz o la boca de una persona infectada al toser, estornudar o hablar. Por eso es importante mantenerse al menos a un metro de distancia de los demás. (Organización Mundial de la Salud, 2020). Asimismo, las personas que cuenten con 60 años de edad, está denominado como “grupo vulnerable” a contraer el agente infeccioso, por lo tanto, su salud puede verse afectada si hay interacción social.

Para poder captar a los participantes, se utilizarán medios digitales (redes sociales), ya que se emitirá una convocatoria para que ellos puedan inscribirse a la intervención, siempre y cuando cumplan las características mencionadas. Se pretende reclutar a más de 25 personas para iniciar con el estudio. Se les proporcionará un registro digital a través de la plataforma de “Google formularios”, con el fin de obtener los datos generales de los participantes y corroborar que cumplan con los requisitos para poder formar parte del estudio.

Posteriormente, al contar con los participantes, se realizarán las 3 sesiones a través de una plataforma digital especializada en realizar videoconferencias denominada “Zoom” (puede usarse a través de celular móvil o computadora) facilitando así el acceso y la interacción con los participantes.

Cada sesión tendrá una duración de 1 hora con 30 minutos; y estará estructurada de la siguiente manera: (Buss, López, Rutz, Coelho, De Oliveira, y Mikla, 2013)

El taller se estructuró en la metodología propuesta por Casares y Siliceo (2019) en su libro “Planeación de vida y carrera”, ya que la estructura que plantean se adecua a los objetivos generales y específicos que se abordaron en el presente trabajo, asimismo, otorga a los participantes herramientas como automotivación, autoconocimiento autodirección, los cuales pueden ayudar a que la persona tome decisiones consicentes, flexibles, reales y alcanzables con respecto a su futuro.

### Primera sesión

#### Introducción:

- Bienvenida a los participantes
- Presentación de los objetivos de la investigación
- Presentación de los participantes

- Establecimiento de un protocolo de reglas y principios para realizar la intervención
- Ética de la investigación y el proceso interactivo
- Guía de temario
- Evaluación y aplicación del Inventario de Ansiedad y Depresión desarrollado por Beck
- Síntesis de momentos anteriores
- Clausura de la sesión con aciertos y combinaciones finales para próximos encuentros.

### Segunda sesión

#### Creación de un plan de vida:

- Bienvenida de los participantes
- Plenaria e intercambio de perspectivas en cuanto a la presente investigación
- Contenido temático
- Actividades lúdicas acerca del desarrollo y explicación de la creación de un plan de vida
- Resolución de dudas del tema
- Síntesis de momentos anteriores
- Clausura de la sesión con aciertos y combinaciones finales para próximos encuentros

### Tercera sesión

#### Cierre y evaluación final:

- Bienvenida de los participantes
- Plenaria para conocer su perspectiva ante la jubilación
- Aplicación del Inventario de Ansiedad y Depresión de Beck
- Síntesis de momentos anteriores
- Resolución de dudas

- Clausura de la sesión con aciertos y combinaciones finales para próximos encuentros.

Posterior a la obtención de datos, se procederá a analizar los resultados que arrojó la intervención.

Tabla 3. Plan de ejecución uno:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	PERIODO DE INTERVENCIÓN
Reclutamiento y selección de participantes	Distribuir a través de medios digitales la convocatoria para captar a los participantes que cumplan con las especificaciones de la muestra	<b>15 al 19 de junio de 2020</b>
	Proporcionar a los participantes un registro de participación a través de formularios de Google, facilitando así el control del proceso	
Facilitar información general del proyecto	Creación de un grupo de "WhatsApp" para proporcionar las indicaciones generales de la intervención, resolver dudas y facilitarles el link de acceso a la plataforma "zoom" para los próximos encuentros.	<b>21 de junio de 2020</b>
Intervención	<p><b>Sesión 1- Introducción:</b></p> <p>*Bienvenida.</p> <p>*Introducción a la intervención.</p> <p>*Aplicación de psicométricos</p> <p>*Recopilación de comentarios finales.</p> <p>*Clausura de sesión.</p> <p>Duración: 1 hora con 30 minutos.</p>	<b>22 de junio de 2020</b>

	<p><b>Sesión 2 - Creación de un plan de vida</b></p> <p>*Bienvenida.  *Presentación de contenido temático.  *Actividades lúdicas para crear el plan de vida.  *Recopilación de comentarios finales.  *Clausura de sesión.</p> <p>Duración: 1 hora con 30 minutos.</p>	<b>24 de junio de 2020</b>
	<p><b>Sesión 3 - Cierre y evaluación final</b></p> <p>*Bienvenida.  *Intercambio de perspectivas en cuanto a la jubilación.  *Aplicación de psicométricos.  *Recopilación de comentarios finales y resolución de dudas.  *Clausura de sesión.</p> <p>Duración: 1 hora con 30 minutos.</p>	<b>26 de junio de 2020</b>
<b>Análisis información</b>	<p>Analizar la información obtenida del registro de los participantes, resultados de las pruebas psicométricas, el cuestionario y las observaciones generales de la dinámica desarrollada en las sesiones.</p>	<b>29 de junio al 3 de julio de 2020</b>
<b>Conclusión</b>	<p>Incorporación de los resultados obtenidos desarrollando así las conclusiones finales de la investigación.</p>	<b>6 al 10 de julio de 2020</b>

### 3.4. DISEÑO EXPLICATIVO SECUENCIAL (DEXPLIS)

Variable dependiente: Factores psicológicos (ansiedad y depresión)

Variable independiente: expectativa hacia la jubilación

**Diseño:**

El diseño que se va a llevar a cabo es el diseño explicativo secuencial (DEXPLIS) El diseño se caracteriza por una primera etapa en la cual se recaban y analizan datos cuantitativos, seguida de otra donde se recogen y evalúan datos cualitativos. La mezcla mixta ocurre cuando los resultados cuantitativos iniciales informan a la recolección de los datos cualitativos. La segunda fase se construye sobre los resultados de la primera. Finalmente, los descubrimientos de ambas etapas se integran en la interpretación y elaboración del reporte del estudio. Se puede dar prioridad a lo cuantitativo o a lo cualitativo, o bien otorgar el mismo peso, la combinación de ambas, ayuda a que los resultados cualitativos auxilien en la interpretación y explicación de los descubrimientos cuantitativos iniciales. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.554)

Tipo de estudio: Será cuasiexperimental

**Método:**

Para la presente investigación se utilizará el método mixto, ya que representa un conjunto de procesos sistemáticos empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.534). Ya que a través de este se pueden integrar de forma parcial datos cuantitativos y cualitativos.

La finalidad de la elección de este estudio, deriva de la facilidad que otorga en cuanto a su amplitud y diversidad de exploración sólida y variada, puesto que al abordar el diseño de un plan de vida en personas que están en proceso de prejubilación es importante conocer datos como su expectativa ante la jubilación, el impacto que puede causar este proceso en cuanto a

salud mental, ya que se pueden presenciar factores psicológicos como la ansiedad y la depresión, por lo tanto el utilizar un método mixto ayuda a contemplar tanto lo objetivo como lo subjetivo de ciertos fenómenos, en este caso el saber cuántas personas pueden desarrollar ansiedad y depresión ante la jubilación y cómo se presentará a través de la aplicación de una intervención en el desarrollo de un plan de vida.

“Las relaciones interpersonales, la depresión, las crisis económicas, la religiosidad, el consumo, las enfermedades, el aprendizaje, los efectos de los medios de comunicación, los valores de los jóvenes, la pobreza y otros fenómenos, son tan complejos y diversos que el uso de un enfoque único, tanto cuantitativo como cualitativo, es insuficiente para lidiar con esta complejidad.” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.536)

Asimismo, el método mixto se adapta más al planteamiento del problema que se presenta en esta investigación, el conocer la cantidad de personas que pueden presentar síntomas o los trastornos ansiedad y depresión a causa de la jubilación, antes y después de presentarles un plan de vida como herramienta para disminuir la presencia de dichos factores y que a su vez pueda ser fundamentado no sólo con datos sino con información que sustente la aparición de los mismos si están correlacionados con la prejubilación. Y así posicionar de forma objetiva las expectativas y percepciones individuales de los participantes ante la jubilación. Para que en un futuro existan estudios más profundos que puedan generalizar los datos de personas que están a punto de jubilarse.

## CAPÍTULO 4

### RESULTADOS

#### 4.1 DE LAS PRUEBAS APLICADAS

El análisis del presente proyecto se divide en 2 principales evaluaciones, en test y re-test, los cuales analizan la presencia de factores psicológicos como la ansiedad y la depresión en el proceso de prejubilación. Ambos factores se evaluaron antes y después de un taller enfocado en la creación de un plan de vida, con la premisa de que al aplicar esta herramienta podemos favorecer a tener una expectativa positiva hacia la jubilación y, por lo tanto, disminuir en el proceso la ansiedad y la depresión.

Participantes:

En el estudio participaron 30 personas, de las cuales 66.7% fueron mujeres. Todos ellos residentes del estado de Hidalgo.

#### 3. Sexo

30 respuestas

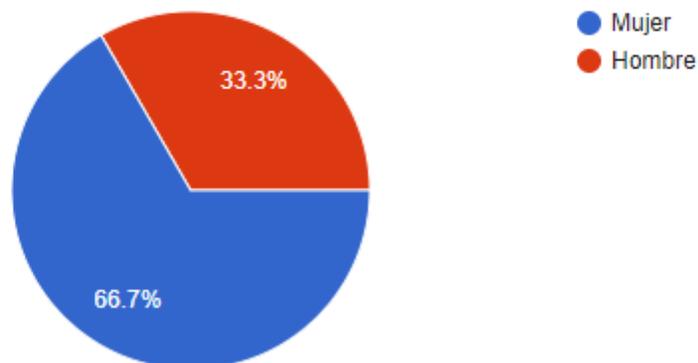


Figura 1. Resultados Registro de participación. Taller: "Creando mi plan de vida con rumbo hacia mi jubilación" Fuente Formulario Google

86% de los participantes se encuentran afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Con esta información podemos corroborar que los participantes tendrán derecho a una pensión o jubilación de acuerdo a la empresa en la que laboren, tiempo de trabajo y edad.

#### 6. ¿A qué Seguridad Social está afiliado?

30 respuestas

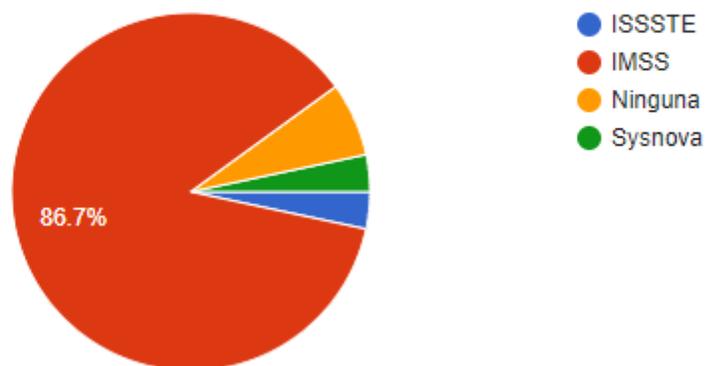


Figura 2. Resultados Registro de participación. Taller: "Creando mi plan de vida con rumbo hacia mi jubilación" Fuente Formulario Google

Los participantes, trabajan en sus actuales empleos, desde hace 3 años y máximo 29 años, por lo cual, algunos se jubilarán por cesantía de edad o por años de servicio otorgado a la empresa. En promedio, los años que les restan para poder jubilarse son entre 1 a 10 años, por lo tanto, todos están en proceso de prejubilación.

Asimismo, se obtuvo su perspectiva en cuanto a la proximidad de la jubilación, 60% reportó que experimentan aceptación y 40% rechazo, esto se puede deber a que aún no han realizado un plan, la perspectiva en cuanto a qué sucederá cuando se jubilen, o las circunstancias en las que estén viviendo actualmente determinen su idea sobre la jubilación

11. Cuando piensa en la proximidad de la jubilación ¿cuál de estas dos condiciones prevalece?

30 respuestas

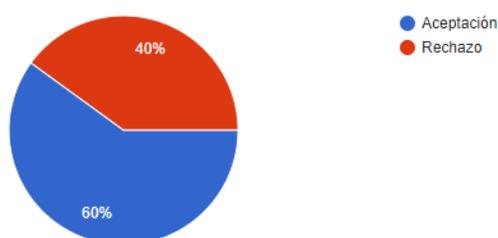


Figura 3. Resultados Registro de participación. Taller: "Creando mi plan de vida con rumbo hacia mi jubilación" Fuente Formulario Google

47% de los encuestados reportan que al pensar en la proximidad de la jubilación sienten ansiedad, 27% miedo, 13% optimismo y 13% restante experimentan tranquilidad, es así, que la ansiedad es un factor psicológico determinante la etapa de la prejubilación anexo con el miedo, ya que la incertidumbre por no saber qué sucederá puede ser un factor importante a considerar si es que aún no tienen un plan a desarrollar en un futuro.

12. Actualmente, cuando piensa en la proximidad de la jubilación ¿usted siente?

30 respuestas

■ Ansiedad ■ Miedo ■ Tranquilidad ■ Optimismo

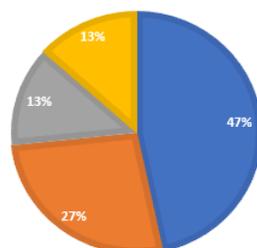


Figura 4. Resultados Registro de participación. Taller: "Creando mi plan de vida con rumbo hacia mi jubilación" Fuente Formulario Google.

70% de los participantes reporta que no han planeado qué harán después de jubilarse, de esta forma, el taller que se les otorgó será un primer contacto para que ellos visualicen o contemplan posibles escenarios a cumplir cuando llegue el momento de su jubilación, algunos de ellos prefieren no planificar y esperar hasta que llegue el momento.

13. ¿Ha planeado qué hará después de jubilarse?

30 respuestas

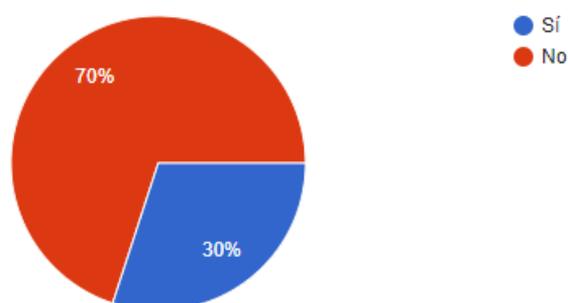


Figura 5. Resultados Registro de participación. Taller: "Creando mi plan de vida con rumbo hacia mi jubilación" Fuente Formulario Google

73.3% de las personas argumentan que el hecho de planificar su jubilación ayuda a que se reduzcan los efectos que se presentan en el proceso de separación laboral, ya que el hecho de planificar puede otorgar estabilidad y reducir la incertidumbre por esta nueva etapa.

14. ¿Piensa usted que el hecho de planificar su jubilación contribuiría en que se reduzcan los efectos derivados de este proceso?

30 respuestas

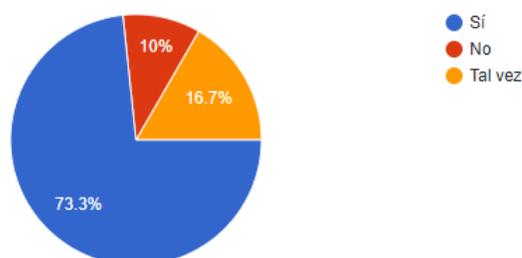


Figura 6. Resultados Registro de participación. Taller: "Creando mi plan de vida con rumbo hacia mi jubilación" Fuente Formulario Google

## Primera evaluación (Test)

De acuerdo al primer acercamiento que se tuvo con los participantes, se realizó la primera evaluación de factores psicológicos, que fueron ansiedad y depresión, ya que, al aplicarlos antes de todo el proceso del taller arrojaría los índices de cada factor y determinar de esta forma si al final de la evaluación si existió una disminución, si aumento o se mantuvo.

### Factor psicológico- Ansiedad

El inventario de ansiedad de Beck arroja los siguientes niveles de ansiedad:

\*No ansiedad/mínima

\*Leve

\*Moderada

\*Severa

La primera aplicación arrojó que 50% de los participantes presentaron niveles de ansiedad leve, 20% niveles de ansiedad mínima o sin ansiedad, 17% presentó ansiedad severa y, por último, 13% fue moderada. Por lo tanto, se puede notar, que las personas han experimentado sentimientos de ansiedad en un rango medio-alto. Mencionaron que se sentían ansiosos en su mayoría por problemas ocasionados en el trabajo, es decir, la estabilidad laboral, cambios de puesto y esa incertidumbre por conservar su empleo.

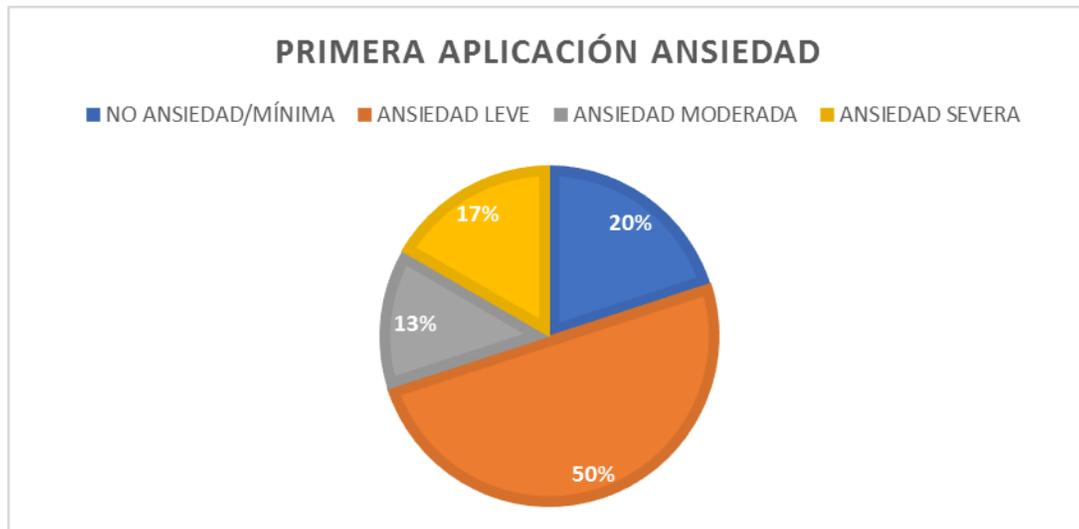


Figura 7. Análisis de resultados. Inventario de Ansiedad de Beck, primera aplicación. Fuente elaboración propia

Para saber el grado de ansiedad que presentaban los participantes en la última semana y momento actual, la prueba asigna un valor, el cual se representa de la siguiente manera:

- 0      0 = en absoluto
- 1      1 = Levemente, no me molesta mucho
- 2      2=Moderadamente,            fue            muy
- 3      3 = Severamente, casi no podía soportarlo

De acuerdo al grado de presencia de los síntomas, los que más se presentaron de forma significativa en niveles 1, 2 y 3 fueron:

Incapacidad para relajarse, ya que 33.3% presenta síntomas moderados siendo desagradables pero soportables. 23.3% presentaron síntomas severos, casi no podían soportarlo, por lo tanto, predomina un factor determinante en la ansiedad que es la incapacidad para relajarse, dificultando en algunos momentos su calidad de vida.

#### 4. Incapacidad de relajarse

30 respuestas

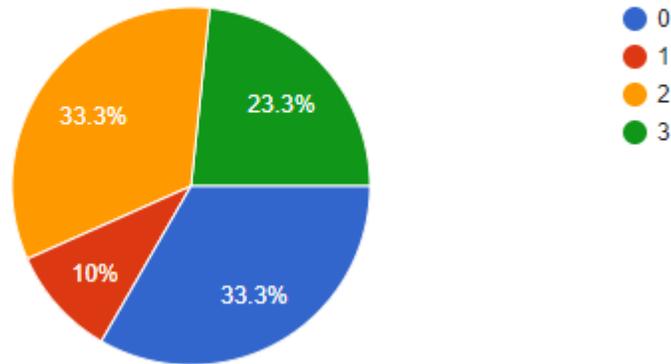


Figura 8. Análisis de resultados. Inventario de Ansiedad de Beck, primera aplicación. Fuente Formulario Google

En cuanto a miedo a que suceda lo peor, se presentaron 33.3% en absoluto, pero 26.7% reflejó que fue moderado siendo desagradables pero soportables, de igual forma, aunque no visualicen un panorama catastrófico hay un porcentaje de ellos en los que los pensamientos hacia el futuro se hacen presentes otorgando así sentimientos desagradables.

#### 5. Miedo a que suceda lo peor

30 respuestas

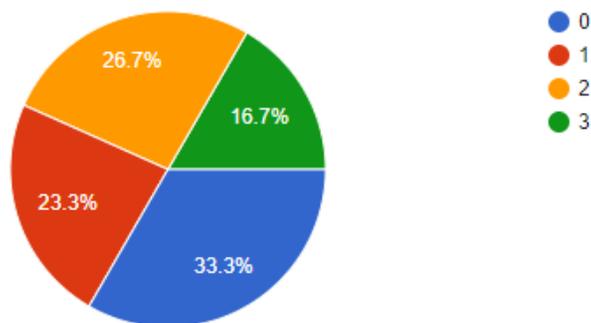


Figura 8. Análisis de resultados. Inventario de Ansiedad de Beck, primera aplicación. Fuente Formulario Google

Con respecto a síntomas en cuanto a dificultad de respirar se puede observar que los participantes en un 40% no lo sienten en absoluto, pero hay otro 40% que refleja que lo experimenta en un nivel “leve”, estando así presente en ellos por lo menos en la última semana y momento actual. En cuanto a estos síntomas se presta mayor atención ya que pueden desencadenar otros, siendo incómodos o dificultando también el sobrellevar el día a día.

#### 15. Dificultad para respirar

30 respuestas

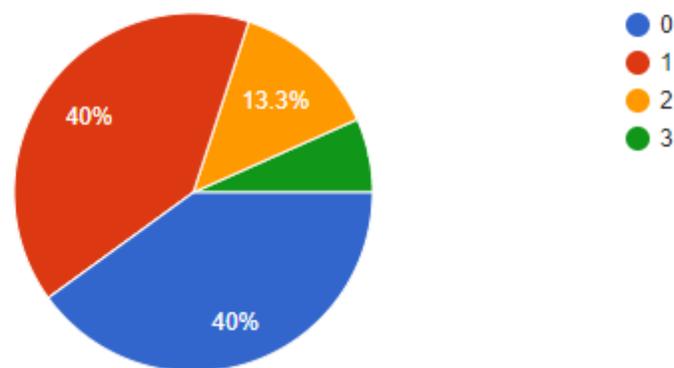


Figura 9. Análisis de resultados. Inventario de Ansiedad de Beck, primera aplicación. Fuente Formulario Google

Por último, el miedo a morir, se obtuvo que 57% reflejó que no, pero el 26% manifestó que se presenta de forma leve y el 10% en un grado moderado, siendo molesto pero que lo pueden sobrellevar, y estando presentes en algún momento de su día, ya que pueden aparecer pensamientos polarizados y tienden a ser catastróficos ante algunos síntomas.

## 16. Miedo a morir

30 respuestas

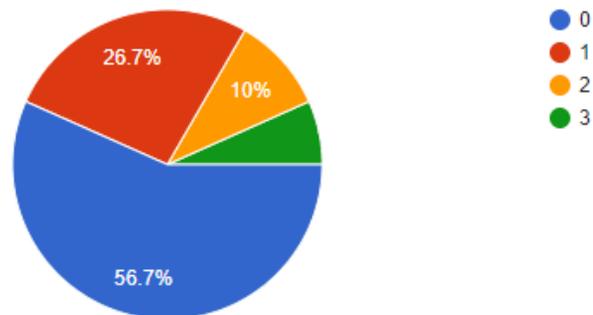


Figura 10. Análisis de resultados. Inventario de Ansiedad de Beck, primera aplicación. Fuente Formulario Google

Antes de finalizar la intervención se les preguntó a qué creen que se debía los sentimientos de ansiedad, los comentarios que se recopilieron fueron:

“Si pensar en la jubilación me hace tener ansiedad un poco no lo he resuelto”

“La pandemia si ha influido en mi trabajo y siento que ahora con lo de acercarme a jubilarme me da un poco de temor”

“No lo sé, han pasado muchas cosas creo que el trabajo ya casi lo dejo”

“Mi trabajo, siento que ya me van a correr, pero tampoco estoy animado, sé que ya me jubilaré, de vez en cuando no me gusta pensar en eso”

“Me gusta mi trabajo, pero ahora que lo pienso ya debería hacer algo por mí jubilación”

Por lo tanto, se percibe que hay cierta inquietud por acercarse a su jubilación y se refleja en síntomas de ansiedad.

## Factor psicológico- Depresión

Con respecto al inventario de depresión de Beck, se evalúan el grado síntomas representados de la siguiente forma:

- \*No depresión/mínima
- \*Depresión leve
- \*Depresión moderada
- \*Depresión severa

De acuerdo a la primera aplicación del inventario de depresión, se obtuvo que 60% de los participantes no presentan depresión o es de forma “mínima”, 30% refiere que cuentan con un nivel “leve” y 10% “moderado”, en este caso, la depresión no se presenta de forma significativa en la última semana ni actualmente, aun así, hay un porcentaje de participantes que tienen indicios de presentarla.

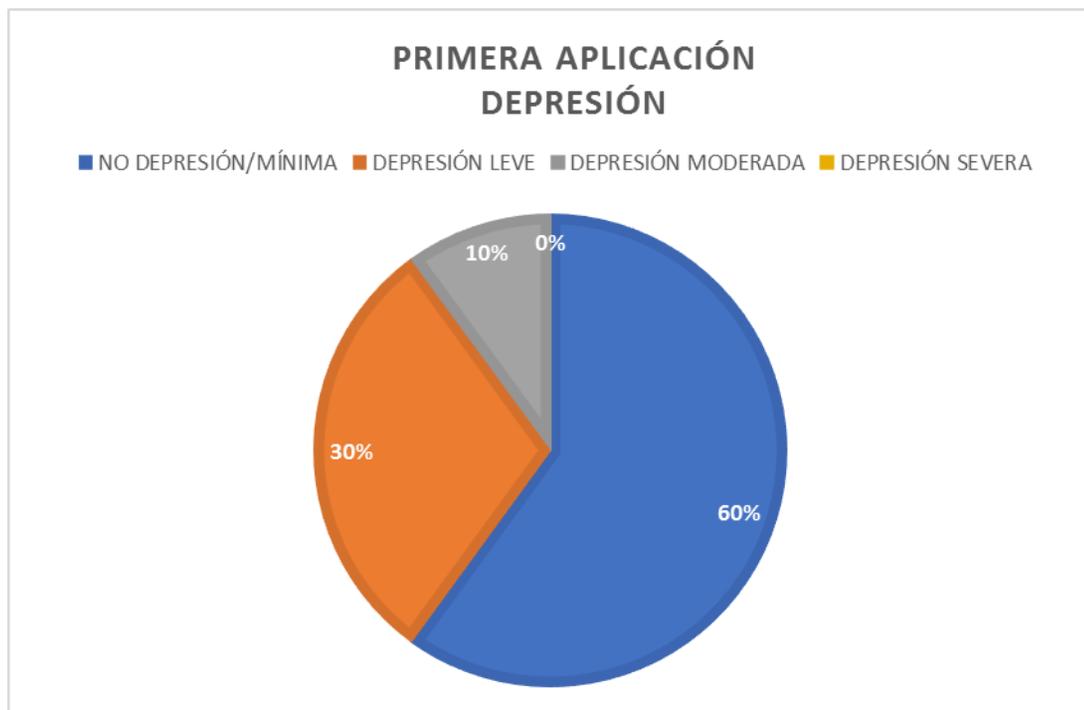


Figura 11. Análisis de resultados. Inventario de depresión de Beck, primera aplicación. Fuente elaboración propia.

En cuanto a las respuestas que reflejaron los candidatos en el inventario, las que fueron más significativas son:

En el ámbito de pesimismo, 41.9% de los participantes refieren sentirse desanimados con respecto al futuro, un 32,3% no se sienten especialmente desanimados respecto al futuro, 19.4% sienten que no tienen que esperar nada y 6.5% sienten que el futuro es desesperanzador y las cosas no mejorarán. Por lo tanto, la actitud que predomina es de desánimo y con poca esperanza con respecto al futuro anudado a esto con sentimientos de ansiedad que desencadenan exceso de futuro.

2.

30 respuestas



Figura 12. Análisis de resultados. Inventario de depresión de Beck, primera aplicación. Fuente formulario Google

Asimismo, en el área de pérdida de placer, 43.3% manifiesta que no disfrutan las cosas tanto como antes y, por otro lado, el mismo porcentaje menciona que las cosas los satisfacen tanto como antes. Sólo un 10% no obtienen una satisfacción auténtica de las cosas y 3.3% no obtienen una satisfacción. Esto es determinante si no se atiende, ya que determinará la actitud con la que vivan su día a día, o que cosas el día a día sean más complicadas de llevar a cabo por la pérdida del interés y que cosas que les gustaban realizar no las hagan más, alterando a la larga su estado de ánimo y las ganas de vivir.

4.

30 respuestas



Figura 13. Análisis de resultados. Inventario de depresión de Beck, primera aplicación. Fuente formulario Google

43.3% de los participantes, refleja que no se sienten más irritados de lo normal, 36.7% manifestó que se molestan o se irritan más fácilmente que antes, el 16.7% se irritan continuamente y 3.3% se sienten irritables todo el tiempo. En este caso, el estado de ánimo genérico de los participantes fue de cooperación y se notó en la intervención, y en si día a día no han experimentado sentimientos de enojo o irritabilidad, favoreciendo así la actitud que toman diariamente.

11.

30 respuestas



Figura 14. Análisis de resultados. Inventario de depresión de Beck, primera aplicación. Fuente formulario Google

Con respecto a la pérdida de interés, 53.3% refleja que les cuesta hacer un esfuerzo extra para comenzar a hacer algo, 40% trabajan igual que antes, y 6.7% tienen que obligarse mucho para hacer algo. En estas circunstancias también es un parámetro a cuidar, ya que anudado a la pérdida de del placer hará que la persona no se entusiasme a vivir nuevas cosas o que su día a día sea más complicado de sobrellevar, causando así depresión mayor o distimia.

15.

30 respuestas



Figura 15. Análisis de resultados. Inventario de depresión de Beck, primera aplicación. Fuente formulario Google

Con respecto a los cambios en hábitos de sueño, 53.3% refleja que duermen tan bien como siempre, pero 40% no duermen tan bien como antes, y el 6% se despiertan una o dos horas antes de lo habitual y les resulta difícil volverse a dormir, esto puede provocar que al otro día se sientan más agotados, hagan sus actividades con cierto letargo y desencadena que les cueste más estar activos durante el día, contribuyendo así en baja actitud o cambios de humor.

16.

30 respuestas



Figura 16. Análisis de resultados. Inventario de depresión de Beck, primera aplicación. Fuente formulario Google

53.3% no se sienten más cansados de lo normal, 43.3% sienten que se cansan más fácilmente que antes y 3.3% se cansan en cuanto hacen cualquier cosa. De igual forma, se necesita analizar las circunstancias que desencadenan que se sientan cansados, aún así, es importante prestar atención en estos síntomas, cuánto tiempo llevan viviendo con ellos y si los mismos participantes reconocen las causas que lo desencadenan para así establecer un plan de acción personalizado.

17.

30 respuestas



Figura 17. Análisis de resultados. Inventario de depresión de Beck, primera aplicación. Fuente formulario Google

Antes de finalizar la intervención se les preguntó a qué creen que se debía los sentimientos de tristeza o depresión, los comentarios que se recopilaron fueron:

*“Por la pandemia un poco, pero ahora que tocamos el tema de la jubilación me he comenzado a preocupar”*

*“En parte sí pensar en mi futuro en la empresa ya son muchísimos años y no sé qué esperar me abruma pensar en eso y no he planificado nada”*

*“la pandemia nos vino a mover todo, pero también en el taller me doy cuenta que sí me da miedo mi jubilación no quiero llegar, pero me falta muy poco siento rechazo por jubilarme”*

*“Mi trabajo creo que es muy demandante y me pesa un poco y pensar ahora en la jubilación me pone a indagar porque no he planificado”*

De acuerdo a los resultados reflejados en ambos inventarios, se pudo observar que se presenta más el factor de ansiedad en comparación con el de depresión, pero ambos aparecen en cierta medida en los participantes. Siendo así, la ansiedad “leve” en un 50% y la ausencia de depresión o en nivel mínimo del 60%.

## **4.2 DEL TRATAMIENTO**

Segunda evaluación (re-test)

Posterior a la intervención enfocada en la planificación de vida, se obtuvieron los siguientes resultados aplicando de nuevo el inventario de ansiedad y depresión, ya que de esta forma se podrá visualizar si la hipótesis se cumplió o no, como premisa es que el plan de vida puede disminuir la presencia de

factores psicológicos como ansiedad y depresión en personas en proceso de jubilación.

#### Factor psicológico- Ansiedad

En cuanto a los resultados reflejados después de la segunda aplicación se obtuvo lo siguiente:

77% de los participantes refleja un nivel de ansiedad mínimo o no ansiedad, el 20% presentó ansiedad leve y 3% ansiedad moderada, lo cual, en comparación de la primera aplicación, más del 30% pasó de tener ansiedad leve a no tener ansiedad, mostrándose de esta forma un avance y mejora en sus síntomas, se muestra la comparación en las siguientes gráficas:



Figura 18. Análisis de resultados. Inventario de ansiedad de Beck, primera y segunda aplicación. Fuente elaboración propia

En la siguiente gráfica se puede observar que el 70% de los participantes disminuyeron su nivel de ansiedad y sólo el 30% de ellos permaneció en su mismo nivel, esto es un porcentaje considerable, ya que se comienza a comprobar la efectividad del taller, siendo menor la sintomatología de ansiedad,

favoreciendo a que la expectativa hacia la jubilación mejore y el propio plan de vida sea una herramienta para disminuir la incertidumbre que causa la ansiedad que genera la prejubilación y el proceso de separación laboral.



Figura 19. Análisis de resultados finales. Fuente elaboración propia

Por lo tanto, 21 personas de los 30 participantes, bajó de nivel de ansiedad, y 9 de ellos permanecieron en su mismo nivel, siendo así que 6 personas permanecieron en un nivel de no ansiedad y 3 de ellas en ansiedad leve. De esta forma, se comprobó que la ansiedad disminuyó a raíz de la aplicación del taller, y que hay una diferencia entre antes y después de la intervención, asimismo, que sólo 9 personas se mantuvieron en su mismo nivel de ansiedad.

#### Factor psicológico- Depresión

De acuerdo a los resultados reflejados después de la segunda aplicación se obtuvo lo siguiente:

El 100% de los participantes presentó un nivel de no depresión o mínima, por lo tanto, en comparación con la primera aplicación, el 30% pasó de tener depresión leve a no tenerla, así como el 10% de presentar depresión moderada a disminuir a no depresión.

También en este aspecto se percibe una disminución de síntomas relacionados con depresión y la hipótesis se comprueba, de igual forma, el taller influyó a que esto sucediera y que las propias personas fueron participantes activos en su proceso para crear un plan de vida y que este fungiera como una herramienta para la mejora de la perspectiva ante la jubilación.

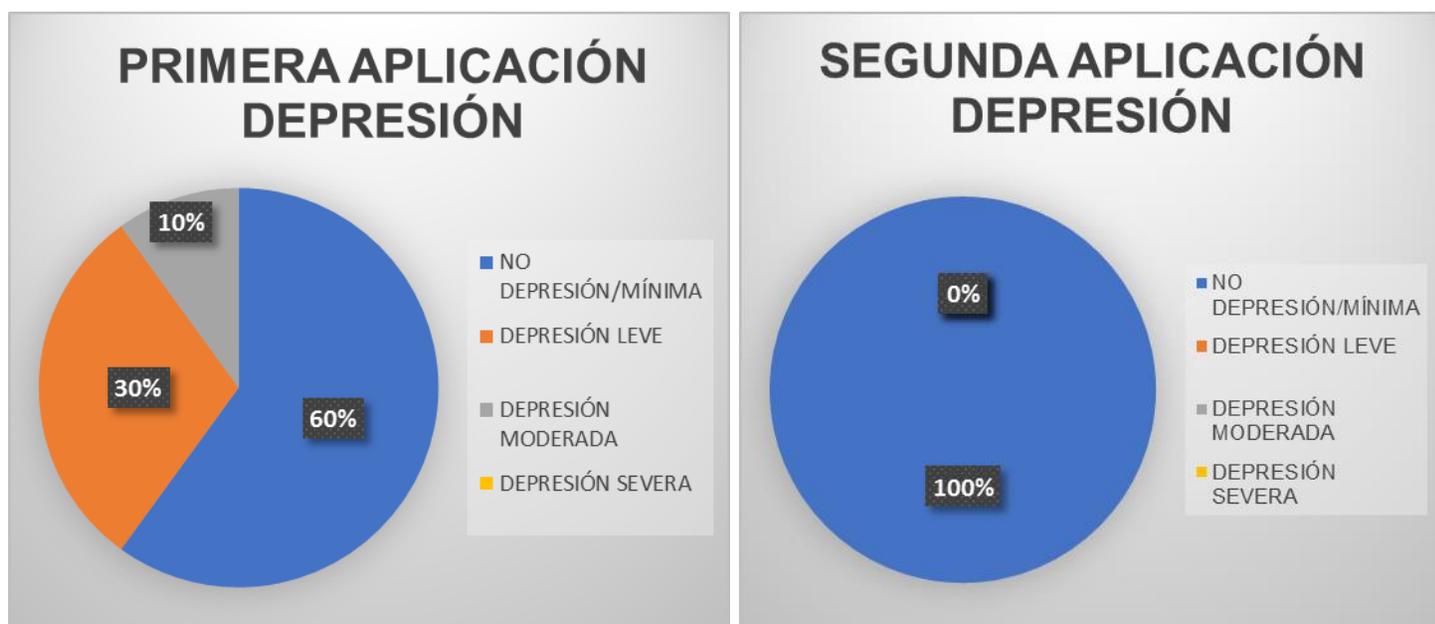


Figura 20. Análisis de resultados. Inventario de depresión de Beck, primera y segunda aplicación. Fuente elaboración propia

Al finalizar la intervención se les preguntó su sentir de acuerdo a todo lo vivido en las sesiones y se obtuvo lo siguiente:

*“Tengo mayor claridad al planificar mi vida”*

*“Sí siento que me ayudó el taller con la ansiedad no sólo por el trabajo sino en otras áreas”*

*“Ahora que ya cree un boceto de mi plan me siento bien, aun me preocupa mi jubilación, pero más por el papeleo que se hace, pero ya tengo mi plan”*

*“Ya tenía mi plan aquí lo reforcé me gustó mucho compartir con los demás mi experiencia en la prejubilación”*

*“Me da seguridad tener un plan”*

*“Me da ansiedad pensar en el futuro, pero con el taller me anime a planificar”*

*“Me gustó mucho, pude controlar algunos pensamientos que no me dejaban ver más opciones”*

*“Mi ansiedad disminuye cuando tengo algo seguro y tener ahora un plan me ayuda”*

*“Con los ejercicios que hicimos y más de la motivación y conocerme me ayudó a entender muchas cosas”*

*“Creo que me da paz pensar lo que sucederá ahora porque pude planificar un poco en el taller”*

*“Me gusto soy más consciente de mi futuro”*

*“Considero que la actitud cambia cuando vemos otros panoramas, me sentí bien al estar en el taller”*

De esta forma, se percibe que el taller ayudó a que los participantes disminuyeran sus síntomas de ansiedad y depresión, y que el hecho de planificar a corto y mediano plazo les otorgará sentimientos de tranquilidad y seguridad, de igual forma, es una herramienta útil en las organizaciones para crear una desvinculación asistida óptima.

## CAPÍTULO 5

### DISCUSIÓN

#### 5.1 CONCLUSIONES

El estructurar y diseñar un plan de vida en la etapa de prejubilación es de suma importancia, ya que permite que los colaboradores lleven su proceso de separación de la empresa de forma satisfactoria, plena, con seguridad y tranquilidad, puesto que el hecho de desprenderse de su trabajo, el cual sirvieron por tantos años genera un cierto grado de pérdida, vacío, y desconcierto por no saber qué sucederá después de su último día de trabajo.

En la presente intervención se obtuvo que el planificar anticipadamente les otorga un mayor autoconocimiento, disfrutarán sus últimos años de trabajo sin la preocupación latente sobre qué sucederá cuando se jubilen, podrán modificar con antelación su plan de vida si es que su contexto en general sufren cambios, ayuda a que asuman de forma positiva el nuevo rol que vivirán, mejora la salud física, social y psicológica, ya que se demostró que a través del taller los participantes disminuyeron factores psicológicos como la ansiedad y la depresión, otorgando más sentimientos de motivación y menos frustración.

De igual forma, el taller aportó un espacio de ayuda entre todos los participantes, ya que el compartir experiencias y vivencias distintas aportó a que se sintiera un ambiente de confort, apoyo, contención y empatía entre todos al sentirse identificados con las anécdotas de sus compañeros y sentirse útiles al poder compartir posibles soluciones.

Planificar ayuda a que se reestructure la vida para convertirla más productiva y satisfactoria, se vislumbran diversos escenarios y se otorga accesibilidad para modificarla si la persona así lo desea, ya que es flexible, realista y adaptable.

Finalmente, se comprobó que las personas no están acostumbradas a planificar antes de jubilarse, asimismo, que el diseño de un plan de vida favorece a tener una expectativa positiva hacia la jubilación, incluso, la hipótesis que se argumentó en la presente investigación se comprueba, ya que de acuerdo al análisis final se obtuvo que el diseñar un plan de vida disminuye la presencia de factores psicológicos como la ansiedad y depresión en personas ante el proceso de jubilación, puesto que les otorga estabilidad, seguridad, dirección y una expectativa positiva hacia la jubilación.

## **5.2 SUGERENCIAS**

Es evidente la importancia de generar el hábito de planificar, dar un correcto seguimiento, y que el área de recursos humanos en las organizaciones integre programas de desvinculación asistida para apoyar a sus colaboradores en el proceso de prejubilación y la separación laboral.

De acuerdo con los resultados obtenidos se sugiere dar un mayor énfasis en el estudio de la prejubilación, ya que la bibliografía es escasa en comparación con estudios enfocados en la jubilación, de igual forma, el tema “plan de vida” está orientado a otras etapas de vida como en la adolescencia o en la juventud, pero no se encuentra presente en la vejez.

Es por eso que se invita a ampliar las investigaciones en el área de la prejubilación, así como en el diseño de otras herramientas que puedan integrarse para tener una desvinculación laboral positiva.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, V. M. (2010). *Centro universitario de ciencias de la salud*. Recuperado el 05 de 03 de 2019, de <http://www.cucs.udg.mx/revistas/libros/saludYjubilacion.pdf>
- Aguilera, Velasco, M., Acosta, Fernández, M., y Pozos, Radillo, B. (2014). *101 consejos para una jubilación satisfactoria: aportaciones científicas y su aplicación práctica*. Guadalajara, Jalisco: Universitaria.
- Agulló, T. M. (2001). *Mayores, actividad y trabajo en el proceso de envejecimiento y jubilación*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- Alles, M. (2012). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- American Psychiatric Association. (2014). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales (DSM-5)*. España: Editorial Medica Panamericana.
- American Psychiatric Association. (2016). Recuperado el 5 de marzo de 2019, de [https://dsm.psychiatryonline.org/pb-assets/dsm/update/Spanish\\_DSM5Update2016.pdf](https://dsm.psychiatryonline.org/pb-assets/dsm/update/Spanish_DSM5Update2016.pdf)
- Buss, Thofehrn, M., López, Montesinos, M. J., Rutz, Porto, A., Coelho, Amestoy, S., De oliveira, Arrieira, I. C., y Mikla, M. (Junio de 2013). *Scielo*. Recuperado el 5 de mayo de 2020, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962013000100016](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000100016)
- Campos, González, B., & Escobar, Fuentes, D. (julio de 2014). *Repositorio Universidad de Chile*. Recuperado el 17 de marzo de 2020, de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116641/Tesis%20Jubilaci%C3%B3n%20Retiro%20Laboral.pdf?sequence=1>

- Casares, Arrangoiz, D., y Siliceo, Aguilar, A. (2019). *Academia*. Obtenido de [https://www.academia.edu/20793330/Planeaci%C3%B3n\\_de\\_Vida\\_y\\_Carrera\\_-\\_David\\_Casares\\_Arrangoiz\\_y\\_Alfonso\\_Siliceo\\_Aguilar](https://www.academia.edu/20793330/Planeaci%C3%B3n_de_Vida_y_Carrera_-_David_Casares_Arrangoiz_y_Alfonso_Siliceo_Aguilar)
- Centro de Estudios Sociales y de Opinión pública. (Enero de 2017). Obtenido de <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Estudios-e-Investigaciones/Estudios/Pensiones-y-jubilaciones-en-Mexico-Situacion-actual-retos-y-perspectivas-Estudio-Enero-2017>
- Chulián, Alejandra y Garrido, Mar. (2015). *Manual de preparación a la jubilación positiva*. Madrid: Borpisa.
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (23 de mayo de 2018). Recuperado el 26 de mayo de 2020, de <https://www.gob.mx/consar/articulos/pension-por-regimen-73>
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro- Décimo transitorio. (Marzo de 31 de 2017). Recuperado el 20 de Marzo de 2019, de <https://www.gob.mx/consar/articulos/retiros-totales-issste?state=draft>
- Dominguez, García, C., y Vera, Luque, C. (2000). Jubilación y prejubilación, un modelo de participación con prejubilados. *Acciones e investigaciones sociales* Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/170274.pdf>
- Galimberti, U. (2006). *Diccionario de psicología*. México: Siglo veintiuno.
- García, P. E. (Octubre de 2009). *Biblioteca Universidad de San Carlos de Guatemala*. Recuperado el 05 de marzo de 2019, de [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13\\_1729.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_1729.pdf)
- González, Rodríguez, B., y Carreras, Romero, E. (s.f.). *Universidad Da Coruña*. Recuperado el 14 de marzo de 2019, de RUC: [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/13067/CC-113\\_art\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/13067/CC-113_art_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Grameko, G. L. (2001). *Portal de Revistas Electrónicas de la Universidad de Carabobo*. Obtenido de Biblioteca central: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/1-2000/1-2000-9.pdf>

- Greco, Díaz, A., y Alcover de la Hera, C. M. (2004). La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 20, núm. 3, 2004, Recuperado el 5 de mayo de 2020, de Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317816002.pdf>
- Guevara, Estacio, M. E. (Junio de 2013). Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. *Visión Gerencial*, núm. 1, enero-junio, 2013, Recuperado el 5 de mayo de 2020, de Visión gerencial: <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895003.pdf>
- Hermida, P., Tartaglin, M., Feldberg, C., y Stefani, D. (Noviembre de 2017). Jubilación, trastornos psicofisiológicos y bienestar psicológico en una muestra de adultos mayores argentinos. *Ciencias psicológicas*. Recuperado el 11 de marzo de 2020, de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212017000200213](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212017000200213)
- Hernández, Sampieri, R., Fernández, Collado, C., y Baptista, Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Iacub, R., y Sabatini, B. (2019). *Seminario de envejecimiento. Especialización en gerontología comunitaria e institucional*. Recuperado el 10 de Marzo de 2019, de [http://seminarioenvejecimiento.unam.mx/Publicaciones/libros/psicologia\\_medianaedad.pdf](http://seminarioenvejecimiento.unam.mx/Publicaciones/libros/psicologia_medianaedad.pdf)
- Ibarra, G. V. (febrero de 2004). Elaboración de un programa de prejubilación para los trabajadores de la facultad de psicología de la U.A.N.L *El Repositorio Academico Digital de la UANL*. Recuperado el 11 de marzo de 2020, de <http://eprints.uanl.mx/5442/1/1020149795.PDF>
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). (Septiembre de 2008). *IMSERSO*. Recuperado el 5 de mayo de 2020, de

<https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/boletinopm33.pdf>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (28 de Agosto de 2019). Recuperado el 2 de diciembre de 2020, de <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss01002>

Instituto Mexicano del Seguro Social- Pensiones. (2019). *IMSS*. Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/pensiones/preguntas-frecuentes/que-es-una-pension>

Instituto Mexicano del Seguro Social- Préstamo de entidades financieras. (2019). Recuperado el 20 de Marzo de 2019, de <http://www.imss.gob.mx/derechoH/prestamo-pensionados>

Instituto Mexicano del Seguro Social- Solicitud de Pensión. (18 de mayo de 2018). Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss01002>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía- Salud mental, sentimientos de depresión. (2020). Recuperado el 10 de abril de 2019, de [https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/pxweb/inicio.html?rxid=91a63b16-b544-4b50-8b37-90d5868e9620&db=Salud&px=Mental\\_03](https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/pxweb/inicio.html?rxid=91a63b16-b544-4b50-8b37-90d5868e9620&db=Salud&px=Mental_03)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). Recuperado el 6 de marzo de 2019, de <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía- Derechohabiencia. (2019). Recuperado el 20 de marzo de 2019, de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/glosario/default.aspx?t=msoc02&e=00&i=>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía- Derechohabiencia Hidalgo. (2019). Recuperado el 3 de Abril de 2019, de [https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/pxweb/inicio.html?rxid=857b90d2-9e40-4741-8e2e-a5655d78437e&db=Derechohabiencia&px=Derechohabiencia\\_02](https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/pxweb/inicio.html?rxid=857b90d2-9e40-4741-8e2e-a5655d78437e&db=Derechohabiencia&px=Derechohabiencia_02)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía- Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social. (2017). Recuperado el 10 de Marzo de 2019, de <https://www.inegi.org.mx/programas/eness/2017/default.html>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía- Glosario. (20 de Marzo de 2019). Obtenido de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/glosario/default.aspx?t=msoc08&e=00&i=>

*Instituto Nacional de Estadística y Geografía- personas no activas económicamente.* (14 de febrero de 2019). Recuperado el 3 de abril de 2019, de [https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos\\_colores.asp?#Regreso&c=](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_colores.asp?#Regreso&c=)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía- Salud mental. (2019). Recuperado el 20 de marzo de 2019, de [https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/pxweb/inicio.html?rxid=91a63b16-b544-4b50-8b37-90d5868e9620&db=Salud&px=Mental\\_01](https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/pxweb/inicio.html?rxid=91a63b16-b544-4b50-8b37-90d5868e9620&db=Salud&px=Mental_01)

*Instituto Nacional de Estadística y Geografía- salud mental Hidalgo.* (2019). Recuperado el 3 de Abril de 2019, de [https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/pxweb/inicio.html?rxid=91a63b16-b544-4b50-8b37-90d5868e9620&db=Salud&px=Mental\\_06](https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/pxweb/inicio.html?rxid=91a63b16-b544-4b50-8b37-90d5868e9620&db=Salud&px=Mental_06)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Conociendo Hidalgo. (2017). Recuperado el 6 de marzo de 2019, de [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/conociendo/702825095710.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/conociendo/702825095710.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Día internacional de las personas de edad. (28 de septiembre de 2017). Recuperado el 16 de octubre de 2018, de [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/edad2017\\_Nal.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/edad2017_Nal.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Empleo y ocupación. (14 de febrero de 2019). Recuperado el 13 de abril de 2019, de [https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos\\_colores.asp?c=](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_colores.asp?c=)

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social. (2017). Recuperado el 10 de marzo de 2019, de <https://www.inegi.org.mx/programas/eness/2017/default.html>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Mujeres y Hombres en México. (2018). Recuperado el 6 de marzo de 2019, de [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825100766.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825100766.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Panorama sociodemográfico. (2015). Recuperado el 6 de marzo de 2019, de [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/inter\\_censal/panorama/702825082222.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/inter_censal/panorama/702825082222.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Personas no activas económicamente. (14 de febrero de 2019). Recuperado el 3 de abril de 2019, de [https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos\\_colores.asp?#Regreso&c=](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_colores.asp?#Regreso&c=)
- Instituto para la Atención de las y los Adultos Mayores. (15 de Abril de 2020). *Gobierno del Estado de Hidalgo*. Obtenido de <http://adultosmayores.hidalgo.gob.mx/pag/cgi.html>
- Insua, Sar, I. (2015). *Universidad Da Coruña*. Recuperado el 14 de marzo de 2020, de <https://core.ac.uk/download/pdf/61914819.pdf>
- Jimenez, Betancourt, E. (2008). *Medisan*. Recuperado el 16 de marzo de 2020, de [http://bvs.sld.cu/revistas/san/vol12\\_2\\_08/saz09208.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/san/vol12_2_08/saz09208.htm)
- Jiménez, S. G. (2012). *Teorías del desarrollo III*. México: Red tercer milenio. Obtenido de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Teorias\\_del\\_desarrollo\\_III.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Teorias_del_desarrollo_III.pdf)
- Limon, Mendezibal, M. (1993). La preparación para la jubilación *Revista complutense de educación*, Vol. 4, Num. 1. Recuperado el 13 de marzo de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=150114>

- Lizaso, I., Sánchez de Miguel, M., & Reizábal, L. (2008). Factores psicológicos y salud asociados con un nuevo perfil de jubilados *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. vol.24 no.3. Recuperado el 11 de marzo de 2020, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622008000300003](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000300003)
- Losada, A., & Álvarez, Strauch, M. (Junio de 2014). Síntomas depresivos en adultos mayores de 65 años. Influencia del vivir solo o acompañado. *Revista electrónica de psicogerontología*. Vol.1 Num. 1. Recuperado el 05 de marzo de 2019, de [https://www.researchgate.net/publication/282663088\\_Sintomas\\_depresivos\\_en\\_adultos\\_mayores\\_de\\_65\\_anos\\_Influencia\\_del\\_vivir\\_solo\\_o\\_acompanado](https://www.researchgate.net/publication/282663088_Sintomas_depresivos_en_adultos_mayores_de_65_anos_Influencia_del_vivir_solo_o_acompanado)
- Manríquez, A. E. (2016). *Universidad pedagógica nacional*. Obtenido de <http://200.23.113.51/pdf/31761.pdf>
- Melipillán, Araneda, R., Vova, Solar, F., Rincón, González, P., & Valdivia, Peralta, M. (2008). Propiedades Psicométricas del Inventario de Depresión de Beck-II en Adolescentes Chilenos. *Terapia psicológica*. Vol. 26, Num,1. Recuperado el 5 de mayo de 2020, de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-48082008000100005](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082008000100005)
- Moragas, M. R. (1991). *Gerontología social. Envejecimiento y calidad de vida*. Barcelona: Herder editorial.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Recuperado el 10 de Marzo de 2019, de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>
- Organización Mundial de la Salud- Coronavirus. (2020). Recuperado el 1 de Junio de 2020, de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- Organización Panamericana de la salud- Tercera edad. (2019). Recuperado el 10 de Marzo de 2019, de [http://publications.paho.org/spanish/PC\\_590\\_Tercera\\_edad.pdf](http://publications.paho.org/spanish/PC_590_Tercera_edad.pdf)

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016).  
Obtenido de  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema\\_de\\_pensiones\\_2016.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema_de_pensiones_2016.pdf)
- Orozco, Rincón, E., López, Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, T., . . . Páez, Á. (11 de Diciembre de 2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista virtual de ciencias sociales y humanas*. Recuperado el 11 de abril de 2019, de  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4863351.pdf>
- Papalia, D., Wenkos, Olds, S., y Duskin Feldman, R. (2010). *Desarrollo Humano*. China: Mc Graw Hill.
- Pirani, N. C. (2006). *Repositorio siglo 21*. Recuperado el 17 de marzo de 2020, de  
[https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/11891/Trabajo\\_Final\\_de\\_Grado\\_-\\_Julio\\_2006.pdf?sequence=1](https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/11891/Trabajo_Final_de_Grado_-_Julio_2006.pdf?sequence=1)
- Psicología y educación*. (2019). Recuperado el 5 de mayo de 2020, de  
[http://www.psicologiayeducacion.org/docs/descarga/22\\_catalogo\\_instrumentos\\_de\\_evaluacion.pdf](http://www.psicologiayeducacion.org/docs/descarga/22_catalogo_instrumentos_de_evaluacion.pdf)
- Quintanar, Olguín, F. (2011). *Atención psicológica de las personas mayores, investigación y experiencias en psicología del envejecimiento*. México: Pax.
- Ramos, Esquivel, J., Salinas, García, R. J., Colin, Luna, G. L., Mora, Equihua, Á., & Maldonado, Hernández, I. (Octubre de 2012). *Centro Universitario de Ciencias de la Salud*. Recuperado el 15 de Abril de 2020, de  
Universidad de Guadalajara:  
[http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/23/023\\_Ramos.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/23/023_Ramos.pdf)
- Rebai, F. (2006). Programas de desvinculación asistida por la empresa. *Revista de investigación académica*. Recuperado el 17 de marzo de 2020

- Rodríguez, Feijoó, N. (2007). Actitudes hacia la jubilación. *Interdisciplinaria*. Recuperado el 5 de mayo de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/180/18024101.pdf>
- Ruiz, E. (3 de Mayo de 2018). *Colegio de contadores públicos de México*. Recuperado el 03 de Marzo de 2019, de Negocios inteligentes: <https://www.ccpm.org.mx/avisos/2018-2020/como-funciona-una-afore.pdf>
- Santana, Álvarez, J. (Marzo de 2016). La Geriátrica, Gerontología y Psicogerontología en la revista Archivo Médico de Camagüey. *Revista médico de Camagüey*. Recuperado el 15 de abril de 2020, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552016000200001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552016000200001)
- Segovia, S., y Goncalves, L. (23 de julio de 2018). *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*. Recuperado el 10 de marzo de 2020, de <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/vys9.1.2018.04>
- Sirlin, C. (Julio de 2007). *Banco de previsión social*. Obtenido de <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1671/1/la-jubilacion-como-situacion-de-cambio.-c.--sirlin.pdf>
- Sue, D., Sue, S., y Sue, D. W. (2010). *Psicopatología, comprendiendo la conducta anormal*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.,.
- Terés, R. (2018). *Universidad de Valladolid*. Recuperado el 16 de marzo de 2020, de <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/32584/TFG-G3269.pdf;jsessionid=62D19AA37F1E02217A201C62A8DEAEA4?sequence=1>
- Universidad de Burgos. (2002). Recuperado el 16 de marzo de 2020, de [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/21402/jubilacion\\_agullo\\_2002.pdf](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/21402/jubilacion_agullo_2002.pdf)
- Velázquez, C. M. (1999). La jubilación activa. *Escuela abierta*. Recuperado el 10 de Marzo de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/195860.pdf>

## ANEXOS

### REGISTRO DE PARTICIPACIÓN

Registro de participación. Taller: "Creando mi plan de vida con rumbo hacia mi jubilación"

¡Hola! gracias por participar en este estudio, toda la información que tú nos proporciones se manejará de forma confidencial, siéntete en confianza al contestar las siguientes preguntas. No toma más de 10 minutos.

\*Nota: Se te contactará a través de un mensaje de texto, llamada o WhatsApp, para poder otorgarte los pasos siguientes y el contexto general del taller.

Objetivo: Otorgar a las personas que se encuentren en proceso de jubilación herramientas para la elaboración de un plan de vida que permita la disminución de la presencia de factores psicológicos que afectan el estado de ánimo a través de la mejora de la perspectiva de dicho proceso.

Encargada del estudio: Leslie Fabiola Salgado Chávez

1. Nombre e inicial de su apellido

---

2. Edad

---

3. Sexo

---

4. Municipio del estado de Hidalgo

---

5. ¿A qué Seguridad Social está afiliado?

( ) ISSSTE

( ) IMSS

( ) NINGUNA

( ) OTRA

6. Actividad o giro de la empresa en la que labora

( ) Giro industrial

( ) Giro de servicios

( ) Giro comercial

7. ¿Qué puesto desempeña?

\_\_\_\_\_

8. ¿Cuántos años lleva laborando en su empresa?

\_\_\_\_\_

9. ¿Cuántos años o meses le faltan para jubilarse?

\_\_\_\_\_

#### Perspectiva ante la jubilación

10. Cuando piensa en la proximidad de la jubilación ¿cuál de estas dos condiciones prevalece?

( ) Aceptación

( ) Rechazo

11. Actualmente, cuando piensa en la proximidad de la jubilación  
¿usted siente?

Tranquilidad

Optimismo

Ansiedad

Seguridad

Miedo

Depresión

12. ¿Ha planeado qué hará después de jubilarse?

Sí

No

13. ¿Piensa usted que el hecho de planificar su jubilación contribuiría en  
que se reduzcan los efectos derivados de este proceso?

Sí

No

Talvez

## INVENTARIO SÍNTOMAS DE DEPRESIÓN (BECK: BDI)

Nombre \_\_\_\_\_ Fecha de aplicación \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** En este cuestionario se encuentran 21 grupos de oraciones. Por favor lea cada una cuidadosamente y escoja la oración que mejor describa la manera en que se sintió la semana pasada o inclusive el día de hoy. Para ello, encierre en un círculo el número que se encuentra al lado de la oración que usted escogió. Asegúrese de leer todas las oraciones en cada grupo antes de hacer su elección.

No. Reactivo	Oraciones
1	1. No me siento triste 2. Me siento triste 3. Me siento triste continuamente y no puedo dejar de estarlo 4. Me siento tan triste o tan desgraciado que no puedo soportarlo.
2	1. No me siento especialmente desanimado respecto al futuro. 2. Me siento desanimado respecto al futuro. 3. Siento que no tengo que esperar nada. 4. Siento que el futuro es desesperanzador y las cosas no mejorarán
3	1. No me siento fracasado. 2. Creo que he fracasado más que la mayoría de las personas. 3. Cuando miro hacia atrás, sólo veo fracaso tras fracaso. 4. Me siento una persona totalmente fracasada.
4	1. Las cosas me satisfacen tanto como antes. 2. No disfruto de las cosas tanto como antes. 3. Ya no obtengo una satisfacción auténtica de las cosas. 4. Estoy insatisfecho o aburrido de todo.
5	1. No me siento especialmente culpable. 2. Me siento culpable en bastantes ocasiones. 3. Me siento culpable en la mayoría de las ocasiones.

	4. Me siento culpable constantemente.
6	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No creo que esté siendo castigado.</li> <li>2. Me siento como si fuese a ser castigado</li> <li>3. Espero ser castigado.</li> <li>4. Siento que estoy siendo castigado.</li> </ol>
7	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No estoy decepcionado de mí mismo.</li> <li>2. Estoy decepcionado de mí mismo.</li> <li>3. Me da vergüenza de mí mismo.</li> <li>4. Me detesto</li> </ol>
8	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No me considero peor que cualquier otro.</li> <li>2. Me autocrítico por mis debilidades o por mis errores.</li> <li>3. Continuamente me culpo por mis faltas.</li> <li>4. Me culpo por todo lo malo que sucede.</li> </ol>
9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No tengo ningún pensamiento de suicidio.</li> <li>2. A veces pienso en suicidarme, pero no lo cometería.</li> <li>3. Desearía suicidarme.</li> <li>4. Me suicidaría si tuviese la oportunidad.</li> </ol>
10	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No lloro más de lo que solía.</li> <li>2. Ahora lloro más que antes.</li> <li>3. Lloro continuamente.</li> <li>4. Antes era capaz de llorar, pero ahora no puedo, incluso aunque quiera.</li> </ol>
11	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No estoy más irritado de lo normal en mí.</li> <li>2. Me molesto o irrito más fácilmente que antes.</li> <li>3. Me siento irritado continuamente.</li> <li>4. Estoy irritable todo el tiempo.</li> </ol>
12	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No he perdido el interés por los demás.</li> <li>2. Estoy menos interesado en los demás que antes.</li> <li>3. He perdido la mayor parte de mi interés por los demás.</li> <li>4. He perdido todo el interés por los demás.</li> </ol>
13	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tomo decisiones más o menos como siempre he hecho.</li> <li>2. Evito tomar decisiones más que antes.</li> <li>3. Tomar decisiones me resulta mucho más difícil que antes.</li> <li>4. Ya me es imposible tomar decisiones.</li> </ol>

14	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No creo tener peor aspecto que antes.</li> <li>2. Me temo que ahora parezco más viejo o poco atractivo.</li> <li>3. Creo que se han producido cambios permanentes en mi aspecto que me hacen parecer poco atractivo</li> <li>4. Creo que tengo un aspecto horrible.</li> </ol>
15	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo igual que antes</li> <li>2. Me cuesta un esfuerzo extra comenzar a hacer algo.</li> <li>3. Tengo que obligarme mucho para hacer algo.</li> <li>4. No puedo hacer nada en absoluto.</li> </ol>
16	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Duermo tan bien como siempre.</li> <li>2. No duermo tan bien como antes.</li> <li>3. Me despierto una o dos horas antes de lo habitual y me resulta difícil volver a dormir.</li> <li>4. Me despierto varias horas antes de lo habitual y no puedo volverme a dormir.</li> </ol>
17	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No me siento más cansado de lo normal.</li> <li>2. Me canso más fácilmente que antes.</li> <li>3. Me canso en cuanto hago cualquier cosa.</li> <li>4. Estoy demasiado cansado para hacer nada.</li> </ol>
18	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mi apetito no ha disminuido</li> <li>2. No tengo tan buen apetito como antes</li> <li>3. Ahora tengo mucho menos apetito.</li> <li>4. He perdido completamente el apetito.</li> </ol>
19	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Últimamente he perdido poco peso o no he perdido nada.</li> <li>2. He perdido más de 2 kilos y medio.</li> <li>3. He perdido más de 4 kilos.</li> <li>4. He perdido más de 7 kilos.</li> </ol> <p>¿Estoy a dieta para adelgazar? Sí_____ No_____</p>
20	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No estoy preocupado por mi salud más de lo normal.</li> <li>2. Estoy preocupado por problemas físicos como dolores, molestias, malestar de estómago o estreñimiento</li> <li>3. Estoy preocupado por mis problemas físicos y me resulta difícil pensar en algo más.</li> <li>4. Estoy tan preocupado por mis problemas físicos que soy incapaz de pensar en cualquier cosa.</li> </ol>
21	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No he observado ningún cambio reciente en mi interés por el sexo</li> <li>2. Estoy menos interesado por el sexo que antes</li> </ol>

	3. Estoy mucho menos interesado por el sexo 4. He perdido totalmente mi interés por el sexo
--	--

Nombre y firma de quien aplica \_\_\_\_\_

Cargo \_\_\_\_\_

Puntaje obtenido \_\_\_\_\_

Nivel de depresión \_\_\_\_\_

## INVENTARIO SÍNTOMAS DE ANSIEDAD (BECK: BDI)

Nombre \_\_\_\_\_ Fecha de aplicación \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Indique para cada uno de los siguientes síntomas el grado en que se ha visto afectado por cada uno de ellos durante la última semana y en el momento actual. Elija de entre las siguientes opciones la que mejor se corresponda:

0 = En absoluto

1 = Levemente, no me molesta mucho

2 = Moderadamente, fue muy desagradable, pero podía soportarlo

3 = Severamente, casi no podía soportarlo

Oraciones	0	1	2	3
1. Hormigueo o entumecimiento				
2. Sensación de calor				
3. Temblor de piernas				
4. Incapacidad de relajarse				
5. Miedo a que suceda lo peor				
6. Mareo o aturdimiento				
7. Palpitaciones o taquicardia				
8. Sensación de inestabilidad e inseguridad física				
9. Terrores				
10. Nerviosismo				
11. Sensación de ahogo				
12. Temblores de manos				
13. Temblor generalizado o estremecimiento				
14. Miedo a perder el control				
15. Dificultad para respirar				
16. Miedo a morir				

17. Sobresaltos				
18. Molestias digestivas o abdominales				
19. Palidez				
20. Rubor facial				
21. Sudoración (no debida al calor)				

Nombre y firma de quien aplica \_\_\_\_\_

Cargo \_\_\_\_\_

Puntaje obtenido \_\_\_\_\_ Nivel de ansiedad \_\_\_\_\_

## PLAN DE SESIÓN (CARTA DESCRIPTIVA)

Tema: Creando mi plan de vida con rumbo hacia mi jubilación

Subtemas

### SESIÓN 1. AUTOCONOCIMIENTO

¿Qué es la jubilación y la prejubilación?

Actitudes ante la jubilación

Ventajas y desventajas

-Autoconocimiento y autoestima

Lo que quiero y necesito

### SESIÓN 2. AUTOMOTIVACIÓN

¿Los prejubilados realmente planean su vida?

Miedos y limitaciones

Efectos de la jubilación en diversas áreas de vida

(Mi vida actual en relación con mi familia, amigos y mi trabajo)

Mis metas

Preparación para la jubilación: plan de vida

### SESIÓN 3 AUTODIRECCIÓN

Objetivos

Plan de vida II

Herramientas para administración de tiempo

## SESIÓN 1- AUTOCONOCIMIENTO

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS	RECURSOS	DURACIÓN
1. Bienvenida	Encuadre	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Presentación con los participantes</li> <li>•Aplicación de contrato psicológico</li> <li>•Explicación de objetivos del taller</li> <li>•Reglas</li> </ul>	Material audiovisual Computadora Conexión a internet	10 minutos
1.1. Presentación	Mi logo	Tomarán una hoja de libreta o blanca y dibujarán un logo que los represente, que sea su marca  En la parte superior derecha su nombre, edad  Parte superior izquierda lo que más me gusta es:  Parte inferior derecha lo que me disgusta es:  Parte inferior izquierda: expectativas del curso	Hoja de papel Lápiz Goma Colores	10 minutos

		Al finalizar compartir la información con el resto de los participantes		
1.2. Aplicación de psicométricos	Inventario de ansiedad y depresión de Beck	Aplicar a los participantes el inventario de ansiedad y depresión de Beck para medir los factores psicológicos y tener un parámetro relacionado sobre su perspectiva hacia la jubilación	Inventario de ansiedad y depresión de Beck Lápices Goma	10 a 15 minutos.
1.3. Qué es la jubilación y la prejubilación	Tema expositivo	Exposición sobre conceptos principales como ¿Qué es la jubilación?  ¿Qué actitudes tengo hacia mi jubilación?  ¿Percibo desventajas y ventajas de jubilarme?  Preguntar a los participantes ¿qué opinan sobre la jubilación y qué expectativas tienen? Hacer una lluvia de ideas para que al finalizar el taller comparar sus respuestas.	Material audiovisual Manual del participante	30 minutos

1.4. Autoconocimiento y autoestima	Conociendo mis fortalezas y debilidades	<p>¿Dónde estoy?</p> <p>Los participantes contestarán una serie de preguntas, las cuales los ayudarán a realizar una autobiografía, de esta forma detectarán la relación que tienen con ellos mismos, que cosas han hecho, han dejado de hacer o planean realizar en su vida</p> <p>Por ejemplo:</p> <p>¿Qué cambios quiero lograr en mi vida y en mi trabajo de forma inmediata, en los próximos 20 meses y dentro de 5 años?</p> <p>¿Cuándo fue la última vez que hiciste exactamente lo que querías en un día? ¿Qué fue lo que hiciste?</p> <p>¿Qué es lo que más y lo que menos te gusta de ti mismo?</p> <p>¿Cuál es tu principal fuerza y tu principal debilidad?</p>	Material audiovisual Hojas blancas Lápices Manual	10 minutos
------------------------------------	---	---	--	------------

		Al finalizar, guardarán sus respuestas ya que les ayudará a realizar la actividad siguiente		
	Definición de lo que ha sido mi vida	<p>Sensibilizar a los participantes sobre eventos, personas, etapas y situaciones que han influido en su vida</p> <p>Cada participante escribirá su autobiografía considerando las etapas que más le han dejado Huella. Así como personas, eventos de éxito o fracaso, ambientes familiares, sociales, etc.</p> <p>Al concluir, sólo 3 o 5 participantes compartirán de forma breve su experiencia al realizar su autobiografía.</p>	Material visual Hojas blancas Lápices	10 minutos
1.5. Lo que quiero y necesito	La maleta	<p>Los participantes tomarán una hoja, esta a su vez la doblarán a la mitad de forma horizontal. Se les dará la instrucción, que la primera parte dibujen un baúl con llave y en la otra mitad una maleta.</p> <p>Se les menciona que se irán de viaje, tienen</p>	Hojas blancas Lápices	15 minutos

		<p>que llevar todo lo que necesiten para disfrutarlo, pueden poner lo que quieran, amigos, pareja, comida, conocidos, etcétera. Eso lo van a anotar en la maleta. Pero se les mencionará que tendrán que dejar las cosas que les molestan o disgustan, ya sea de ellos mismos o de su contexto, y lo anotarán en el baúl. Al finalizar, compartirán sus experiencias y se les invitará a reflexionar qué les hace pensar eso, y la importancia de tener una actitud positiva y disposición.</p>	
1.6. Cierre de la sesión	¿Qué me llevo?	Al finalizar se les pedirá a los participantes que compartan cómo se sienten, qué descubrieron, y qué fue lo más significativo para ellos relacionado con la sesión.	3 a 5 minutos.

## SESIÓN 2 – AUTOMOTIVACIÓN

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS	RECURSOS	DURACIÓN
2. Bienvenida	Encuadre	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bienvenida a los participantes</li> <li>•Presentación de contenido temático</li> </ul>	Material audiovisual Computadora Conexión a internet	5 minutos
2.1. ¿Los prejubilados realmente planean su vida?	Tema expositivo	<p>Los participantes conocerán la importancia de crear un plan de vida</p> <p>Y responderán las preguntas:</p> <p>¿Para qué quiero cumplir mis sueños/metas?</p> <p>¿Qué experiencias quiero vivir?</p> <p>¿Qué me gustaría hacer si nada me limitara?</p> <p>¿Qué emociones quiero sentir en mi vida?</p> <p>¿Por qué he postergado tanto algo que siempre he querido hacer?</p> <p>Al finalizar se reflexionará sobre la importancia de tener claridad en lo que quieren lograr en sus planes futuros, así como las emociones,</p>	Material visual Hojas blancas lápices	10 minutos

		sentimientos y limitaciones que han experimentado en el pasado.		
2.2. Miedos y limitaciones	Miedos irracionales	<p>Los participantes identificarán de 5 a 10 principales miedos que sabotean el desarrollo personal y profesional, de los cuales son la causa de que no se obtenga el éxito de los logros</p> <p>Reflexionar sobre ¿qué les preocupa al llegar a su jubilación?</p> <p>Enlistarán los miedos que tienen en el trabajo, familia, personales y en su jubilación</p> <p>Posteriormente reflexionarán sobre qué sería distinto en su vida si alguno de esos miedos los manejara mejor o desaparecieran</p> <p>Posteriormente realizarán una lista de las cosas que hace mal y que por alguna razón tiene que hacerlas o quiere hacerlas. No tome</p>	Hojas blancas lápices	10 minutos.

		<p>en cuenta las cosas que hace mal y que no tienen interés para usted. (limitaciones)</p> <p>En plenaria, se compartirán alguno de los miedos reflejados y entre todos llegarán a posibles soluciones.</p>		
2.3. Efectos de la jubilación en diversas áreas de vida	Mi vida actual en relación con mi familia, amigos y mi trabajo	<p>Exponer las áreas que influyen en la jubilación, y que los participantes identifiquen cuál es su prioridad y cuál impacta más en el presente y en el futuro y en específico en la proximidad a su jubilación.</p> <p>Algunas de ellas son en el área física, económica, psicológica, social y familiar. Asimismo, identifiquen como es su relación actual consigo mismos, familiar, trabajo y qué relación guardan entre sí las 3.</p> <p>Al finalizar reflexionar, cómo incorporarán estas 3 áreas de vida cuando lleguen a su jubilación.</p>	Material audiovisual Manual del participante	20 minutos

2.4. Mis metas	Metas en la vida	<p>Instrucción: En un máximo de 15 minutos examine las prioridades que tiene en su vida señalando del uno al trece aquella que sea la más importante (UNO) hasta la menos importante (TRECE). Adjudique un número a todas.</p> <p>( ) Afecto. Obtener y compartir compañía y afecto.</p> <p>( ) Deber. Dedicarme a cumplir mi deber.</p> <p>( ) Ser experto. Ser una autoridad en mi materia.</p> <p>( ) Independencia. Libertad de pensamiento y acción.</p> <p>( ) Ser líder. Influir en los demás.</p> <p>( ) Paternidad. Procrear una familia sana y feliz.</p> <p>( ) Placer. Gozar la vida, ser feliz. Estar contento.</p> <p>( ) Poder. Controlar a otros.</p>	Material visual Hojas blancas Lápices Manual	15 minutos
----------------	------------------	---	---	------------

		<p>( ) Prestigio. Llegar a ser bien conocido.</p> <p>( ) Seguridad. Posición estable y segura.</p> <p>( ) Autorrealización Cada vez ser más como persona.</p> <p>( ) Servicio. Contribuir a la satisfacción de otros.</p> <p>( ) Riqueza. Ganar mucho dinero.</p> <p>Al finalizar, reflexionar si estas metas se pueden cumplir desde ahora o comenzar a construirlas para tener una jubilación plena de acuerdo a sus intereses y preferencias</p>		
	Cosas que me gustaría empezar a hacer ahora o en un futuro próximo	<p>Indicar a los participantes que piensen en esas cosas que quieren realizar ya sea ahora en un futuro próximo y que anoten lo que se le venga a la mente, al finalizar las jerarquizarán del 1 al 10 las más importante para ellos.</p> <p>Para completar la actividad se les comentará que analicen las respuestas que escribieron en</p>	Material visual Hojas blancas Lápices	15 minutos

		<p>las actividades de miedos, metas y planes futuros y compartan la reflexión a la que llegaron, sorpresas, conclusiones o si tienen preguntas.</p>		
2.5. Preparación para la jubilación: plan de vida	Estructura de un plan de vida	<p>Los participantes comenzarán a realizar un plan de vida, realizando un borrador sobre el mismo, incorporando las metas que se abordaron con anterioridad.</p> <p>Se les comentará las características de un plan de vida, conceptos importantes a conocer, y se les pedirá que escojan una meta para trabajarla en sesión y comenzar a planificarla de acuerdo a la estructura</p> <p>Paso 1. Claridad Meta a cumplir Objetivo Motivación Emociones ¿Qué quiero lograr con esta meta?</p>	Hojas blancas Lápices	20 minutos

		<p>¿Qué necesito para comenzar?</p> <p>Paso 2. Estrategia Posibles obstáculos Recursos Tareas</p> <p>Paso 3. Estrategias Dividir las tareas en pequeñas actividades que me lleven a cumplir la meta inicial, poner fechas aproximadas para cumplirlas Manejar un porcentaje de avance de la meta total</p> <p>Fecha de inicio- fecha final Semana de trabajo- frecuencia que dedicará a la actividad</p> <p>Mencionarles que el plan de vida es flexible, pero que traten de apegarse a él, lo pueden</p>		
--	--	---	--	--

		<p>usar en cualquier meta que se quieran proponer en el día a día o metas más grandes como viajar, aprender algo nuevo o incluso poner un negocio.</p> <p>Al finalizar reflexionar sobre la importancia de hacer un plan de vida, en plenaria compartan como se sienten de comenzar su plan y si se lo imaginaban de esa forma, inclusive si anteriormente estaban acostumbrados a planificar</p>		
2.6. Cierre de la sesión	¿Qué me llevo?	Al finalizar se les pedirá a los participantes que compartan cómo se sienten, qué descubrieron, y qué fue lo más significativo para ellos relacionado con la sesión.		3 a 5 minutos.

### SESIÓN 3 - AUTODIRECCIÓN

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS	RECURSOS	DURACIÓN
3.1. Bienvenida	Encuadre	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bienvenida a los participantes</li> <li>•Presentación de contenido temático</li> </ul>	Material audiovisual Computadora Conexión a internet	5 minutos
3.2. Objetivos	Tema expositivo Claridad de objetivos y motivación al logro	<p>De acuerdo al inicio de la planificación de su vida en la sesión pasada, comentarles que es importante tener en cuenta el objetivo que quieran lograr, el autoanálisis, que la motivación viene y va, pero es primordial ser conscientes de que los planes que se tengan son mejores si son flexibles, alcanzables y centrados en la realidad.</p> <p>1- Asegúrese que sean realistas sus objetivos en tiempo y cometido y que verdaderamente los quiere lograr y concuerdan con sus valores.</p>	Hojas blancas lápices	20 minutos.

		<p>2- Comente sus objetivos con personas que lo impulsen a lograrlos (amigos, compañeros de trabajo, quienes tengan necesidades, ideas o motivaciones comunes).</p> <p>3- Visualícese a usted mismo una vez logrado su objetivo, imagínese cómo se siente, cómo goza su objetivo, etc. Modifique si cree que no va a sentirse suficientemente recompensado.</p> <p>4- Si es posible divida el objetivo en objetivos parciales y felicítese al conseguir cada objetivo parcial.</p> <p>5- Elabore estrategias para aumentar las fuerzas a favor, y disminuir las fuerzas en contra.</p> <p>6- Estudiar incluso el objetivo</p> <p>7- Mida su motivación ¿Qué tanto lo quiero lograr?</p>		
--	--	---	--	--

		Al finalizar, se le pedirá al participante que vea nuevamente su lista de metas y los convierta en objetivos que quiera realizar cuando se jubile, posteriormente, pedirle que los jerarquice por nivel de importancia/ valor o prioridad y determinar fechas estimadas y vuelva a realizar la estructura de plan de vida que se abordó en la sesión pasada.		
3.2.1. Plan de vida II	Síntesis de un plan de vida	<p>Enseñar al participante una segunda opción para realizar su plan de vida</p> <p>Ya que el participante haya jerarquizado sus objetivos los ubicará en qué área de contacto pertenece, asimismo, las fechas estimadas y qué necesita para lograrlo</p> <p>Las áreas a identificar son:</p>	<p>Material visual</p> <p>Manual del participante</p> <p>Lápices</p>	30 minutos

		<p>*Conmigo mismo</p> <p>*Con mi Familia</p> <p>*En el trabajo o proyectos profesionales</p> <p>*En relación con el mundo (amigos, pasatiempos, etcétera)</p> <p>Y a cada uno integrar de la siguiente forma:</p> <p style="text-align: center;"><small>Mi vida deseada en relación con el trabajo</small> <span style="float: right;"><small>Fecha</small></span></p> <p>Objetivos:</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p style="text-align: center;"><small>Necesidades para lograr estos objetivos:</small></p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>Al finalizar en plenaria compartir cómo se sintieron al realizar otro bosquejo de plan de vida y que ellos puedan escoger el que más se le haga sencillo y fácil de aplicar en su vida diaria, asimismo, comentarles la importancia de darle un seguimiento.</p>		
--	--	---	--	--

3.3. Herramientas para administración de tiempo	¿Y cómo organizo mi día a día?	<p>Proporcionar a las participantes herramientas para planificar su día a día al momento en que se jubilen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tips para aprovechar el día</li> <li>• ¿Cómo priorizar una actividad?</li> <li>• Realizar una microrutina</li> <li>• La caja de Eisenhower</li> <li>• Tablero Kanban</li> <li>• Top 3 de las tareas por hacer en el día</li> <li>• Técnica Seinfeld</li> <li>• Pomodoro</li> </ul>	<p>Material visual</p> <p>Hojas blancas</p> <p>Lápices</p> <p>Manual</p>	15 minutos
3.4. Aplicación de psicométricos	Inventario de ansiedad y depresión de Beck	<p>Aplicar a los participantes el inventario de ansiedad y depresión de Beck para medir los factores psicológicos y tener un parámetro relacionado sobre su perspectiva hacia la jubilación ya teniendo una perspectiva distinta, ya que anteriormente crearon su plan de vida, lo cual puede favorecer en bajar los niveles de ansiedad y depresión al pensar en esta etapa.</p>	Inventario de ansiedad y depresión de Beck	10 a 15 minutos

3.5. Cierre de la sesión	¿Qué me llevo?	<p>Previamente se les pedirá a los participantes que tengan su postre favorito, al momento de llegar a la conclusión del taller, de forma simbólica "partirán el pastel" esto representará que el postre en su totalidad es el grupo y la rebanada es lo que se llevan de experiencia del taller, del grupo, las experiencias compartidas con los compañeros, y cada uno exprese cómo se sienten, qué descubrieron, y qué fue lo más significativo para ellos relacionado con la sesión.</p>		10 a 15 minutos.
--------------------------	----------------	--	--	------------------