

Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Psicología



**Diseño de un programa de retiro laboral para los empleados en etapa de prejubilación
por la ley 87-01 sobre seguridad social, en una empresa de Santo Domingo, periodo
Mayo-Agosto, 2022**

Informe final presentado por:

Daileny Marielle Díaz Guerrero 17-1403

Ronelka Nazaret Vargas Pulinario 15-1237

Para la obtención del grado de:
Licenciatura en Psicología Industrial

Asesor de contenido

Lic. Ana Gisela Ramos Brito

Asesor metodológico

Lic. Balduino Rainiero Acosta Pérez

Santo Domingo, D.N., República Dominicana
Agosto 2022

**Diseño de un programa de retiro laboral para los empleados en etapa de prejubilación
por la ley 87-01 sobre seguridad social, en una empresa de Santo Domingo, periodo
Mayo-Agosto, 2022**

Dedicatoria

Les dedico esta tesis a mis padres Elias Justo Díaz Ceballos y Dilenia Guerrero Luna por siempre apoyarme en mis decisiones, sin ustedes no sería quien soy.

A mis hermanas Esther Elianni Díaz Guerrero, Elidenia Díaz Guerrero y Lismeiry Juliette Díaz Guerrero por soportarme en todo momento y estar dispuestas a participar en todo lo que se me ocurra, las quiero un mundo.

A Julia Guerrero Luna y Luis Díaz, por siempre estar presente en todo el sentido de la palabra, por apoyarme, aconsejarme y dejarme ser quien soy, son como mis segundos padres, los tendré siempre dentro de mi corazón.

A mi abuela Esther María Luna cariñosamente conocida como (Thelma), por ser el tronco y fortaleza de la familia, pero sobre todo por cuidarme e inculcarme todos los valores necesarios para ser una mujer de bien, este logro también es de usted.

Daileny Díaz

Dedicatoria

Con mis más sinceras alegrías, dedico la presente a mis padres, quienes siempre me han inculcado sus buenos valores y han trabajado incondicional por mi bienestar.

Ronelka Vargas

Agradecimientos

Primero, gracias a Dios por permitirme culminar esta etapa de mi vida, por enseñarme que con paciencia, constancia, perseverancia y voluntad puedo lograr todo lo que me proponga.

Gracias a toda mi familia, porque aunque el camino no ha sido fácil, gracias a sus aportes, su amor y apoyo, el trayecto ha sido más llevadero. De corazón les agradezco y hago presente el gran afecto que les tengo; en especial a mis padres Elias Justo Díaz Ceballos y Dilenia Guerrero Luna, por apoyarme y creer en mí.

Gracias en especial a Julia Guerrero, Luis Díaz, Mercy Vásquez, Dahlía Rodríguez, Maria Nin y Almeiny Taveras por brindarme su apoyo de una u otra manera en todo lo relacionado a la tesis.

Gracias al señor Manuel Martínez por ser un guía muy importante en mi vida, por enseñarme y creer en mí, más de lo que yo misma creo; por siempre poner como prioridad mi educación antes que un trabajo, lo estimo mucho como persona y espero seguir aprendiendo de usted.

Gracias a mi compañera de tesis Ronelka Vargas por tenerme paciencia, por motivarme y ser constante, sin tu apoyo nada de esto fuera posible.

Gracias a mis amigos y colegas por acompañarme en este recorrido, los quiero mucho y les deseo éxito en todo lo que se propongan.

Gracias a la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña por formarme en el ámbito

profesional y regalarme amigos, compañeros, profesores y sobre todo experiencias que me llevaré para toda la vida.

Daileny Díaz

Agradecimientos

Primero, gracias a Dios por permitirme llegar a esta parte de mi vida y darme la oportunidad de mantenerme firme y abierta a todo proceso de aprendizaje.

Agradezco a mi familia por su incondicional apoyo, de manera especial a mis padres, que, aunque mantengo el anonimato saben todo lo que significan para mí y lo que gracias a ellos he podido lograr, de la misma manera les doy las gracias a mis hermanas y hermano, amigos y colegas por siempre decir presente.

Gracias a la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña por darme la oportunidad de ser parte de esta gran familia.

Ronelka Vargas

Resumen

El objetivo de la presente investigación es diseñar un programa de retiro laboral para los empleados que se encuentre en etapa de prejubilación por la ley 87-01 sobre seguridad social, en una empresa confidencial, buscando así minimizar los efectos psicológicos que genera el proceso de jubilación, preparar a los colaboradores para esta etapa y utilizar sus experiencias para desarrollar los programas de sucesión dentro de capacitación.

La investigación que se ha desarrollado es de tipo cualitativo y exploratorio, con diseño transversal no experimental, realizado con una muestra de 27 empleados de la empresa que cumplen con los criterios requeridos. Como técnica principal se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario diseñado de manera personal para responder los objetivos de la investigación, en adición como técnica de recolección se utilizó una entrevista no estructurada para la encargada de gestión humana.

Los valores arrojados determinaron la necesidad e interés de los trabajadores de recibir un programa de preparación para la jubilación, se observa una respuesta positiva por parte de la mayoría de la muestra, lo que llevo a concluir que el área de Gestión Humana puede ser la vía para la implementación del programa de retiro laboral, este cuenta con los medios suficientes para programar los talleres, gestionar los medios, convocar, capacitar y acompañar el personal, mitigando así el paso de trabajador activo a inactivo, encaminando el personal de la manera más adecuada y conveniente ante dicha transición.

Palabras claves: Programa de retiro laboral, etapa de prejubilación, programa de sucesión, capacitación.

Índice

Introducción.....	12
Capítulo I. Problema de Investigación.....	14
1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.2 Propósito de la investigación.....	15
1.3 Delimitación del tema.....	16
1.4 Objetivos de la investigación.....	16
1.4.1 Objetivo General.....	16
1.4.2 Objetivos específicos.....	16
1.5 Justificación de la Investigación.....	17
Capítulo II. Marco Referencial.....	19
2.1 Antecedentes de investigación.....	19
2.2 Marco teórico.....	23
2.2.1 Marco contextual.....	23
2.2.1.1 Acercamiento psicológico en los procesos administrativos.....	27
2.2.1.2 Los programas de preparación para la jubilación.....	28
2.2.1.3 Beneficios de un programa de retiro.....	28
2.2.1.4 Riesgos ante la jubilación.....	29

2.2.1.5 La jubilación y la empresa.....	30
2.2.2 Marco conceptual.....	32
Capítulo III. Aspectos metodológicos.....	35
3.1 Diseño de la investigación.....	35
3.2 Tipo de estudio.....	35
3.3 Población y muestra.....	36
3.3.1 Población	36
3.3.2 Muestra.....	36
3.4 Técnicas e instrumentos	36
Capítulo IV. Presentación y análisis de los resultados.....	38
4.1 Presentación de los datos de la encuesta y análisis de los resultados.....	38
4.2 Interpretación de los datos.....	56
4.3 Presentación de datos de la entrevista.....	59
Conclusión.....	60
Recomendaciones.....	62
Propuesta de Creación de un Programa de retiro laboral para los empleados en etapa de prejubilación por la ley 87-01 sobre seguridad social, en una empresa de Santo Domingo, periodo Mayo-Agosto, 2022.....	63

Misión.....	64
Visión.....	64
Objetivos.....	64
Objetivo general.....	64
Objetivos específicos.....	64
Alcance.....	65
Beneficios.....	65
Procedimiento para el programa de retiro.....	65
Metodología.....	66
Contenido y Cronograma del programa.....	68
Presupuesto.....	72
Evaluación.....	75
Referencias.....	76
Apéndice.....	81

Introducción

Los trámites de jubilación generan en los trabajadores dependiendo de la percepción que cada uno posea, una serie de efectos psicológicos, emocionales, interpersonales, cognitivos y ocupacionales, estas percepciones pueden ser tanto de carácter positivo como negativo de acuerdo a sus propios criterios de interpretación de lo que signifique la jubilación, lo cual les llevará a afrontar con mayor facilidad el proceso jubilación.

En este sentido la investigación tiene por objetivo diseñar un programa de acompañamiento al retiro laboral para los trabajadores próximos a pensionarse, buscando así minimizar los efectos psicológicos que genera el proceso de jubilación.

Para lograr esta finalidad se debe conocer la población próxima a jubilarse, qué conocimientos tienen sobre el tema y cómo se sienten al respecto, esto juega un papel de gran importancia para poder desarrollar de la mejor manera el programa de acompañamiento, partiendo del análisis e interpretación de los datos, como etapa final del trabajo de investigación.

La presente investigación está compuesta por cuatro capítulos, comenzando con el planteamiento de investigación, marco referencial, aspectos metodológicos, presentación y análisis de los resultados, cuenta con la conclusión y recomendaciones y finalmente con la propuesta del programa.

Una cosa es real, no es fácil en la mayoría de las personas que se van a retirar

de la vida laboral, aceptar comprensiblemente esta etapa de la vida, sobre todo cuando no existen programas de intervención por parte de las empresas, no existe una preparación previa a dicho evento para que puedan enfrentarse con mayor facilidad a su nuevo estilo de vida, sobre todo la percepción de muchos trabajadores que consideran que al retirarse estarán destinadas a morir y en la que ya no son útiles para la sociedad.

La realidad es que lo mencionado anteriormente puede repercutir en el desempeño de los colaboradores cuando se encuentren previos a la jubilación, por ello deberá ser responsabilidad de la empresa el acompañamiento de la desvinculación laboral, ayudando así el clima laboral y utilizando este proceso para impulsar los diferentes programas de capacitación.

Entonces: ¿Actualmente qué rol puede desempeñar la empresa cuando ésta toma la decisión de desvincular personal de cualquier tipo?

Una manera de contemplar la situación de los empleados que la empresa decide desvincular es mediante la implementación de programas que ayuden al trabajador a minimizar los efectos de incertidumbre en este cambio.

Estos programas, tienden a suavizar los efectos de la dolorosa situación que deben enfrentar ambas partes, tanto quien debe informar la desvinculación como la persona desvinculada.

Porque así como la entrada de un colaborador es importante, la salida también lo es.

Capítulo I. Problema de Investigación

1.1 Planteamiento del Problema

La motivación inicial surge de la preocupación hacia el personal que está próximo a desvincularse de la empresa por temas de retiros y jubilaciones. Este problema se dio a conocer mediante observación. Algunos autores como Holmes y Rahe, (1967 citados en Slaikou, 1998, pág. 392) expresaron que las situaciones con más tensión relacionadas con el trabajo son los ascensos, la jubilación, la pérdida del empleo y la transferencia. No importa si los cambios son esperados o inesperados siempre van a representar una alteración en la rutina del trabajador y que requieren de acciones de adaptación por parte del individuo.

La inquietud de trabajar con el presente tema surgió hace unos años cuando una persona que tenía muchos años laborando en una empresa y en el cual ya podía acogerse al retiro laboral, no tomaba la decisión de jubilarse, trayendo consigo que sus compañeros de trabajo se plantean varias teorías acerca de porque no lo hacía, eso dejó el pensamiento y se llegó a la conclusión de que el trabajo fue una parte importante y crucial de su vida. Esta reflexión comenzó a tomar más forma y fuerza, debido a la situación de pandemia que estaba atravesando el mundo y como el tema de la jubilación tomó más vigor en esta situación.

Se entiende que para las empresas es un tema de importancia y una responsabilidad de la misma preparar de manera anticipada a los colaboradores para el retiro laboral. Porque, así como los colaboradores son capacitados desde un inicio para entrar a la empresa y mejorar sus capacidades, se requiere una formación continua hasta el fin del ciclo laboral, para que una vez cese dicha etapa puedan afrontar y adaptarse de manera positiva a la vida después del trabajo.

Las personas afectadas son los empleados que están próximos a desvincularse por

tema de retiros y jubilaciones en empresa privada, Santo Domingo, República Dominicana, dicha empresa se encarga de la comercialización de prendas para vestir a todas las personas del hogar.

Las áreas de gestión humana juegan un papel crucial en la realización de programas de preparación para el retiro laboral y en el acompañamiento y orientación de los futuros pensionados. Dicha asesoría no solo debe prestarse en lo relacionado a los trámites legales para el reconocimiento de la pensión, sino en la totalidad de aspectos que integran al individuo y que se ven afectados por el cambio a la vida de jubilado.

Finalmente, en el proceso de retiro laboral existe una responsabilidad compartida entre el empleador y el empleado. En donde el empleador, debe implementar programas que garanticen una adecuada adaptación al proceso de transición, donde para esto deberá conocer las necesidades y expectativas de los colaboradores próximos a retirarse. En cuanto al colaborador, es necesario orientarlos y motivarlos para que, de manera consciente y voluntaria, participen y sensibilicen con el propósito de reducir las posibles afecciones físicas y/o psicológicas que pudieren sobrevenir con el retiro por vejez.

1.2 Propósito de la investigación

Esta investigación tiene como propósito diseñar un programa de retiro laboral con el objetivo de acompañar a los empleados cuya jubilación está próxima, sobre el tema de las pensiones, tocando temas como el uso del tiempo libre, educación financiera, hábitos saludables, así como la importancia de las redes de apoyo, ya que muchos trabajadores de República Dominicana, desconocen sobre este tema y lo ven como algo negativo.

Así como también ofrecerles los conocimientos, competencias y herramientas que les permitan adaptarse a la nueva etapa con el menor impacto posible en sus vidas; así como la participación voluntaria del individuo, de manera que este se apropie de la información, la interiorice y la haga parte de su forma de vida.

1.3 Delimitación del tema

El tema de investigación se centra en los empleados que se encuentran en etapa de pre jubilación en la empresa ubicada en Santo Domingo, el mismo será estudiado durante un cierto periodo de tiempo y las fuentes de información específicas serán consultadas una sola vez a lo largo del tiempo. El periodo de tiempo durante el cual se estará realizando el estudio es desde mayo hasta agosto 2022.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Distinguir la población en pre jubilación de una empresa de Santo Domingo con miras a establecer sus necesidades para diseñar un programa de retiro laboral.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar el proceso actual de desvinculación por pensión y jubilación que tiene la empresa confidencial en Santo Domingo, bajo la ley 87-01 de la seguridad social.
- Determinar los conocimientos que tienen los empleados sobre el proceso de retiro y jubilación en la empresa confidencial en Santo Domingo, bajo la ley 87-01 de la seguridad social.
- Conocer las expectativas de vida que tienen los empleados de la empresa confidencial en Santo Domingo una vez jubilados.

1.5 Justificación de la investigación

El área de gestión humana ha ido evolucionando a través de los tiempos, hoy día podemos apreciar como en las diferentes empresas se le ha dado más valor al talento humano y así mismo se invierte en herramientas que contribuyan al bienestar social de sus empleados.

Las etapas que surgen en la vida laboral de las personas se componen en tres básicas, la primera es el ingreso donde se realiza una exploración de las actividades a realizar, la segunda es el desarrollo, que puede ser la más importante, ya que en ésta los trabajadores adquieren destrezas y conocimientos de gran valor para sus funciones; por último se encuentra la desvinculación laboral, a la cual no se le ha otorgado gran importancia, pero que consideramos la más difícil de asimilar, puesto que está relacionada con un cambio abrupto que cada persona tomará de maneras diferentes. (Navarrete, N., Palacio, C. d. Villamil, N. J. 2011)

La jubilación es un tema de mucha importancia dentro de las empresas y es una de las cosas que menos se habla y se conoce. Sobre todo en esta etapa de pandemia que hemos estado atravesando, se incrementa más las desvinculaciones por retiro.

La mayoría de las empresas en Santo Domingo actualmente no cuentan con un sistema que le dé un debido acompañamiento a sus trabajadores que se retiran del ambiente laboral por temas de jubilación. Esto hace necesario la implementación de programas de intervención que ayuden a facilitar este cambio, cuidando así en todos los ámbitos la calidad de vida de la persona jubilada.

Es una realidad que cuando un trabajador activo alcanza cierta edad pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, y muchas veces esta persona al pasar por dicha transición se enfrenta a situaciones de dudas, incertidumbre y hasta negación. Por eso es de

interés preparar a aquellas personas que se desvincularán laboralmente, de modo que permita analizar y apoyar a aquellas personas que han concebido gran parte de su vida a laborar para una entidad y que ahora están enfrentadas a un cambio brusco en sus vidas.

Con este proyecto social se pretende ayudar a las personas jubiladas, dotándolas de las herramientas necesarias para poder afrontar de forma correcta su nuevo rol en la sociedad.

Capítulo II. Marco Referencial

2.1 Antecedentes de investigación

En este apartado se contemplan algunas tesis o programas relacionados al tema de retiro laboral para los empleados en etapa de prejubilación. Las investigaciones que se presentan a continuación proyectan una panorámica de lo que se espera en esta investigación.

“Elaboración de un programa de prejubilación para los trabajadores de la facultad de psicología de la U.A.N.I” Tiene como objetivo ayudar a los trabajadores que están próximos a jubilarse, desarrollando un programa de pre jubilación que les sea de utilidad para afrontar con una actitud positiva dicho proceso. Así mismo brindar soporte no sólo para el personal próximo a jubilarse, sino a todos los colaboradores de la institución. El instrumento a utilizar fue la realización de una encuesta para impartir con los docentes. En conclusión, este programa busca ayudar a los trabajadores a que lleven su proceso de jubilación satisfactoriamente, debido a que el desprenderse de su ciclo laboral sin una preparación anticipada puede crearle cierto desconcierto. Según la encuesta que se aplicó, el personal mostró interés en este programa. Es por esto, que de acuerdo al estudio que se realizó, al desarrollar dicho programa de pre-jubilados para los trabajadores próximos a jubilarse, estos obtendrán un beneficio que les ayudará a tener más opciones para crear un plan de vida que les brinde desarrollo en sus aptitudes y habilidades después de terminado su ciclo laboral en la Institución. Así como también piensan que este programa traerá mejoras a la Dependencia. Es importante que los trabajadores que les falte tiempo en jubilarse sepan que el programa de prejubilación les ayudará al igual que sus compañeros jubilados a realizar una mejor planeación de vida y carrera al momento de desprenderse de su lugar de trabajo.

“Redalyc. Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico” El objetivo de la siguiente investigación es generar un programa de acompañamiento psicológico dirigido al personal activo próximo a ser jubilado de la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral, con el objetivo de minimizar los efectos psicológicos que genera el proceso de jubilación. En cuanto a la recolección de los datos, el instrumento seleccionado fue el cuestionario, el cual constó de veintidós ítems incluyendo la información sociodemográfica. El instrumento fue construido realizando una combinación de preguntas cerradas y de opción múltiple, las cuales fueron formuladas de acuerdo a las necesidades propias del estudio. Se determinó que son diversos los efectos que se manifiestan previamente al proceso de jubilación, presentando una amplia gama de sentimientos, emociones y sensaciones que van desde los negativos, hasta los positivos. En este caso en particular se constató que la ansiedad predomina sobre los demás efectos. Se demostró que la adaptabilidad a la jubilación está determinada por las actitudes y creencias personales que enmarcan la figura del retiro laboral. En este sentido, la planificación constituye uno de los elementos más importantes que deben ser tomados en cuenta por los trabajadores activos, ya que la jubilación es un proceso natural por el cual casi todas las personas insertas en el campo laboral deberán pasar, por lo tanto es primordial planear con antelación la vida después del cese laboral.

“Programa de preparación para la jubilación” El objetivo principal de este programa es preparar a los trabajadores de cualquier nivel intelectual, jerárquico o funcional en el mundo laboral para que sean capaces de comenzar y afrontar la jubilación con un enfoque positivo que les permita el máximo bienestar individual y social en esta nueva etapa vital. Los instrumentos a utilizar fueron cuestionarios, un test en el que se evalúa de forma clara y breve cuáles son sus conocimientos iniciales, en qué creen que les va a servir el curso, qué esperan de él y con qué intenciones acuden, entre otros. Se planteará durante unos 15

minutos aproximadamente una serie de preguntas de manera que se produzca una discusión o debate grupal, con el fin de conocer cuál es su opinión. Además, y con el fin de aumentar nuestros conocimientos sobre su opinión y fomentar las relaciones sociales dentro del programa, crearemos pequeños grupos de trabajos de unas 4-5 personas, las cuales se juntarán y, en un papel o cartulina que se les entregará, llevarán a cabo una lluvia de ideas con los conceptos que les inspira el título “Mi jubilación perfecta”. En conclusión es necesario plantear Programas de Preparación a la Jubilación (PPJ) por ser una época crítica y vital, el programa debe adecuarse al entorno y abarcar todos los aspectos de la persona (físicos, psicológicos, sociales, económicos, ocio y tiempo libre...etc), debe ser un programa multidimensional y multidisciplinar, los Centros de Atención Primaria (CAP) deben sustentar la difusión de este tipo de programas y juegan un papel primordial en su realización.

“Estudio Psicosocial de la jubilación laboral: Análisis y Evaluación de las actitudes hacia la jubilación” La presente investigación tiene como objetivo general estudiar, mediante la elaboración de un instrumento de evaluación, las actitudes hacia la jubilación. También se pretende llevar a cabo un estudio de las relaciones entre las actitudes hacia la jubilación laboral y otras variables de carácter positivo como la autoestima, la autoeficacia y la autorregulación, y otras de carácter negativo como la irritación y la fatiga. Las herramientas utilizadas fueron la Escala de Actitudes hacia la jubilación (EAJ), evaluación previa y posterior a la aplicación del programa. Para concluir, la jubilación no puede separarse de aspectos sociales, económicos y personales (factores psicosociales) ya que van a determinar la adaptación a dicho proceso. Y en concreto, las actitudes hacia la jubilación juegan un papel fundamental a nivel cognitivo y emocional para afrontar y vivir de forma plena esta nueva etapa. La propia persona que se va a jubilar o está jubilada debe

asumir una serie de expectativas y actitudes que van a favorecer o perjudicar en sus vivencias. Por todo ello, la tesis afirma que es importante abordar, desde diferentes vertientes, la amplia red de actitudes y creencias hacia la jubilación determinadas por la sociedad y por uno mismo, trabajarlas mediante la Escala que han elaborado y los Programas de Preparación para la jubilación, además, de seguir investigando sobre esta temática que aún presenta algunos vacíos desde el punto de vista psicosocial.

“Plan de retiro para los empleados en etapa de prejubilación de la Universidad Tecnológica de Bolívar: una estrategia de responsabilidad social empresarial” Esta tesis tiene como objetivo diseñar un plan de retiro para los empleados de la Universidad Tecnológica de Bolívar en etapa de prejubilación, como estrategia organizacional de responsabilidad social empresarial dirigida a minimizar la desmotivación de los empleados en sus últimos años de trabajo y a optimizar el clima organizacional. En conclusión, atendiendo a un llamado que la misma sociedad les reclama tácitamente, las organizaciones ven la necesidad de manifestar su responsabilidad social empresarial con las personas que están por iniciar su etapa de retiro y entregarlo a la misma como un ser útil y hacerlo con dignidad, es por este motivo que los autores de esta propuesta centraron su interés en el diseño de un plan de retiro para la Universidad Tecnológica ya que todo individuo debe planear anticipadamente en qué va ocuparse cuando llegue el momento de la jubilación. De esta manera, las organizaciones al contribuir con esta planeación apuntan a su responsabilidad social corporativa.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Marco Contextual

El ciclo vital del ser humano abarca varias etapas desde la fase prenatal hasta la ancianidad o vejez. En estas diferentes etapas biológicas por las que el ser humano atraviesa a lo largo de su vida, se presentan diversos desafíos y cambios que repercuten en su conducta y estado de ánimo. Entre dichos cambios, la jubilación juega uno de los más significativos.

Etimológicamente, jubilación proviene del latín *jubilatio* que significa júbilo, canto alegre, gozo, alegría. El diccionario de la Real Academia describe la palabra jubilar como la “disposición que, por razón de vejez, largos servicios o imposibilidad, y generalmente con derecho a pensión, cese un funcionario civil en el ejercicio de su carrera o destino”.

Según la dirección general de jubilación y pensiones de la República Dominicana, el término pensión en nuestro país, surgió a partir del 1846, cuando se promulgó la Ley Núm. 79, del 16 de mayo, que asignaba una pensión a los militares inválidos por acción de guerra o por tener 60 años de edad o 40 años de servicio activo, y establecía un Monte de Piedad para las viudas y huérfanos de los militares que murieron en el cumplimiento de su servicio.

Remontándonos en el pasado el pueblo judío solía celebrar la jubilación con diferentes festejos, ya que para ellos esto representaba el término de la esclavitud u opresión. Bernal (2006).

La jubilación en un sentido más amplio, se puede decir que es un hecho relativamente nuevo que nace como expectativa de derecho vitalicio cuando el empleado se incorpora al servicio de un organismo y que luego en un futuro adquiere de pleno derecho, tomando en cuenta desde el mismo momento en el cual la persona cumple los requisitos de edad y

antigüedad establecidos en la ley, para lograr su reconocimiento de parte de la Administración. (Gramcko, 2001)

En la sociedad que prevalecía antes de la modernización propia de la Revolución Industrial se trabajaba mientras se podía, aunque fuese en trabajos subsidiarios, como aún ocurre hoy día con muchas tareas hogareñas y artesanales. (Hugo, 2004, p. 14). Esto por su parte no le daba lugar a un proceso de jubilación propiamente dicho. Fue el inicio de la industrialización que trajo cambios y nuevos comportamientos en la sociedad laboral, llevando así a establecer reglas que se ajustaran a la nueva sociedad.

En principio de la industrialización los trabajadores mayores no tenían participación importante en las acciones laborales dado que las tareas eran agotadoras y afectaba al empleado de la tercera edad. Un importante evento que surge tras esto, es la necesidad de creación de un seguro para la vejez, ya que la responsabilidad dentro de la familia es replanteada y el anciano no ejercía importante función en la estructura económica. Bernal (2006).

Para remitirnos a los antecedentes de la seguridad social debemos remontarnos en un periodo de tiempo anterior al siglo XX que trajo consigo el desarrollo de las grandes ciudades, aumentó la presencia de obreros, a los cuales no se les reconocían derechos relacionados con su trabajo y, por tanto, no se les otorgaba ningún tipo de solución ante las contingencias que ocurrían producto del desempeño de las actividades productivas por las que recibían una retribución

Destacando el establecimiento de pensiones y seguros sociales, el canciller alemán Otto von Bismark el 17 de noviembre de 1881 fue quien introdujo en Prusia por primera vez,

un programa de Seguro Social para la vejez. Quesada y Rojas (2009) citados por Merino (2014).

Los sistemas de pensiones y jubilaciones nacen con el objetivo de mitigar tales riesgos como la pobreza en la vejez de los trabajadores próximos al retiro. Por otra parte, los sistemas de pensiones constituyen un componente importante de las políticas de protección social, y comprende las prestaciones de vejez, invalidez o discapacidad, y sobrevivencia. Educa (2018)

Hasta finales del siglo XX, la República Dominicana, al igual que otros países de la región, no contaba con un sistema de pensiones integral que protegiera y beneficiara a su población envejeciente.

En la República Dominicana se crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social bajo la Ley 87-01 el 9 de mayo del 2001, cuyo objetivo siempre ha sido regular y establecer los derechos y deberes para una relación justa entre el estado y los ciudadanos, velando por la protección de los trabajadores contra diversos riesgos incluyendo la vejez, resultado de una serie de negociaciones e iniciativas que involucran tanto al sector público como al sector privado. El Sistema Dominicano de Seguridad Social amparado bajo la ley 87-01 para poder otorgar cualquier tipo de jubilación debe haber cumplido ciertos requisitos que varían de acuerdo al régimen financiero al que pertenece el empleado. (Popular, 2014)

Desde que fue aprobada la reforma al sistema de Seguridad Social en el 2001, la misma se encuentra en un proceso de constante expansión. Sin embargo, el tema de las pensiones aún genera incertidumbre, especialmente sobre la capacidad del sistema para garantizar ingresos suficientes para los pensionados. Discutir sobre el tema de las pensiones y

sus retos es siempre relevante, ya que se refieren a aspectos que afectan a la mayoría de la población. (Boletín del observatorio de políticas sociales y desarrollo, 2018)

Las pensiones son una parte importante de la seguridad social, que a su vez se encuentra bajo el sistema de seguridad social como una de sus nueve ramas. Como parte esencial de estos sistemas, las pensiones se constituyen como un derecho universal y constitucional, garantizado tanto por la Declaración Universal de los Derechos Humanos como por la Constitución de la República Dominicana.

La función principal de las pensiones es equilibrar la curva de ingreso de un individuo en todas las etapas de su vida una vez inicia su carrera laboral, y además protegerlo frente a riesgos de supervivencia e invalidez.

Los individuos que laboran, tanto en el sector formal como informal, cargan con la responsabilidad de suministrar los fondos necesarios para cubrir sus gastos luego de retirarse del mercado laboral. Aunque la teoría del ciclo de vida ha sido validada, teórica y empíricamente, en la realidad no es fácil tomar las decisiones adecuadas que garanticen el bienestar económico de un individuo a lo largo de su vida, especialmente luego del retiro laboral. ¿Qué tanto dinero necesito para cubrir el retiro? ¿Para cuántos años debo planear el uso de los ahorros? ¿Cuál es la mejor manera de distribuir el dinero? ¿Qué tipo de activos generan una ganancia mayor para el dinero? ¿Debería invertir parte de los ahorros en los puestos de bolsa? Estas son algunas de las muchas preguntas que las personas deben enfrentar a lo largo de su vida, especialmente cerca y durante el retiro. (Giraldi, 2016)

La jubilación es un periodo de cambio que requiere un tiempo de adaptación, por lo general, gran parte del sentido de identidad propia de las personas se relaciona con el éxito de su carrera profesional y logros laborales, en esta línea, cuando un colaborador se jubila debe

ajustarse a un horario totalmente diferente, realizar planes para mantenerse ocupado, e incluso cuidarse más a sí mismo para contar con bienestar emocional y físico. (San José, 2018)

Varios estudios han marcado un precedente que la jubilación trae repercusiones tanto a la persona que está pasando por este cambio como a los colaboradores que forman parte del entorno, pudiendo afectar el clima laboral.

2.2.1.1 Acercamiento psicológico en los procesos administrativos

Anteriormente la jubilación era un proceso meramente burocrático de tinte económico; sin embargo, con la evolución de las diferentes teorías psicológicas aplicadas a la administración, el factor psíquico tomó fuerza y cada vez más se le daba un valor mayor en los procesos llevados a cabo (Alles, 2018). La jubilación es un tema crucial que necesita preparación para ayudar en la salud mental del trabajador, entendiéndose como preparación a la acción de anticipar y planificar un evento que está por venir; en este caso del retiro laboral por jubilación, se plantea la formación y reestructuración de un nuevo perfil de vida (Guevara, 2013). El periodo requerido para "prepararse" debe ir acompañado de un continuo aprendizaje de conductas y valores que se apeguen al contexto de la persona y a la nueva fase que próximamente experimentará, guiado por personal capacitado (Ibañez, 2015).

Con esta nueva visión de la gestión organizacional, se pueden ayudar a fomentar lo que son proyectos de capacitación y psicoeducación denominados como programas de preparación para la jubilación (Ibañez, 2015). Estas son herramientas que cobran cada vez más importancia para abordar las condiciones plenas de los trabajadores que están en etapa de prejubilación y desarrollar planes que fomentan el emprendimiento y la formación continua que termina beneficiando a la empresa misma (Sánchez, 2013). Es por esto que dichos

programas son un recurso importante que está a disposición de las organizaciones. Las empresas mediante estos pueden alentar a los futuros jubilados para llevar a cabo actividades intelectuales, repensar nuevas opciones de vida laboral más gratificante, cuestionar las oportunidades de recreación y el cómo obtener lo mejor de sus relaciones de amistad, familiares y sociales. Dicho contenido se debe insertar en el plan de vida, y establecer prioridades, de acuerdo con sus intereses.

2.2.1.2 Los programas de preparación para la jubilación

Es necesaria la preparación del personal antes de pasar de un trabajador activo a un sujeto pasivo. Los programas de preparación para la jubilación son herramientas eficaces para que las personas próximas al cese laboral puedan adaptarse y ajustarse a este nuevo ciclo vital. Estos introducen a las personas conocimientos esenciales para afrontar dicha etapa, además proporciona aprendizajes de diferentes índoles que permiten al personal involucrado tener un mejor ajuste, que al mismo tiempo se traduce en mejor calidad de vida Guevara (2013).

Dichos programas deben enfocarse en ayudar a los trabajadores con las inquietudes e incertidumbres que tengan sobre el proceso de jubilación, ya sean de referentes a temas económicos, de salud, preocupaciones, entre otras.

Al respecto Bermejo (2006) opina que “los trabajadores que han planificado su jubilación y las actividades posteriores que les gustaría realizar, tienen más facilidad para realizar un ajuste positivo”.

2.2.1.3 Beneficios de un programa de retiro

Los programas de retiro laboral nos permiten analizar y apoyar a las personas próximas a jubilarse, establecer un proceso agradable para aquellos que han concebido gran parte de su vida la actividad laboral para una entidad y ahora están enfrentada a un cambio brusco en sus vidas.

Gómez y Sepúlveda (1992) citados por Navarrete, Palacio y Villamil 2011 destacan que los programas de prejubilados han sido diseñados para facilitar la transición a la jubilación y por consiguiente reducir problemas post jubilación. Exponen que estos programas tienen como propósito:

- Promover una actitud positiva ante la jubilación
- Proveer información correcta sobre la jubilación en diferentes aspectos: Psicológico, social, biológico y económico.
- Ofrecer técnicas de apoyo y planes que ayudan a reducir la ansiedad ante el proceso. De igual modo incrementar las relaciones sociales y dar ideas de actividades de tiempo libre.
- Ayudar a la persona a ajustarse dentro del ámbito personal y familiar.
- Orientar al sujeto ante el proceso de jubilación.
- Dar a conocer la legislación que existe sobre la jubilación.

2.2.1.4 Riesgos ante la jubilación

Muchas veces escuchamos la jubilación y pensamos automáticamente en una nueva etapa de crisis y transición. Esto pasa muy a menudo con las personas que están próximo a jubilarse, reaccionando de forma negativa y llegando a tener cambios significativos en el estado de ánimo, preocupación y ansiedad. Domínguez y Vera (2007) exponen diferentes factores de riesgo o desventajas tras el proceso de jubilación:

- luego de pasar años laborando y enfrentarse a una nueva realidad las personas pueden considerarse inútiles, y en el peor de los casos llegar a la depresión.
- laboral significa para la mayoría de las personas una fuente de desarrollo personal. Con la jubilación esto cambia y la persona puede entrar en una especie de anonimato.
- Finalmente al jubilarse se presentan varias limitaciones como: Disminución de ingresos económicos y Cambio del rol social.

Otro factor a tomar en cuenta es, la forma en cómo la persona empleaba su tiempo libre. Si no solía tener pasatiempos, o momentos recreativos, debe empezar a incursionar en cómo invertir su tiempo con actividades en las que pueda sentirse a gusto y pleno.

2.2.1.5 La jubilación y la empresa

Después de un largo periodo laboral, donde la persona atraviesa diversas situaciones donde se lleva recuerdos, experiencias y vivencias tanto positivas como negativas, donde transcurre una trayectoria de crecimiento tanto personal como laboral, tarde o temprano llega el momento de jubilarse. Muchos tienen sentimientos encontrados que pueden ser de emoción o de angustia hacia un destino incierto.

La jubilación es un gran cambio, lleno de impacto, cuando se da este proceso significa que han estado más de 30 años trabajando, donde la persona le ha dedicado la mayor parte de su vida a su actividad laboral, llegando incluso más que a su tiempo familiar, aquí vas creando vínculos. Todos conocemos la relevancia que tiene la interacción persona-trabajo en nuestro desarrollo psicológico y en nuestra construcción personal. Del mismo modo, el cese laboral es mucho más que dejar de trabajar.

La incertidumbre de qué pasará respecto al futuro genera en la persona inseguridad y angustia. El cambio que va a sufrir su vida en todos los sentidos es muy brusco y, para tratar de reducir sus efectos conviene preparar este momento con cierta atención.

Según Moragas (1989) citado por Bermejo, Lourdes (2006), la jubilación implica a toda la persona y su medio ambiente. Es un acontecimiento clave en el que se producen cambios como la pérdida de la capacidad productiva y económica, cambios en la expectativa de vida y también las nuevas oportunidades en la ocupación del tiempo disponible. Cada persona tiene una percepción diferente a lo que representa su jubilación y la forma en la que se afronta es determinable.

Lo que debemos de entender es que la jubilación no es un estado final, sino que la misma es un proceso o transición del trabajo al no trabajo y el grado de satisfacción con el estado final debería depender hasta cierto punto de cómo es experimentado el proceso y es por ello que tenemos un margen para la intervención.

Para objeto de esta investigación es importante reconocer la imagen del prejubilado no como la situación legal entre empleador y empleado si no como un contexto psicosocial. Grande (2017), alega que la prejubilación es el contexto donde el conjunto de percepciones, creencias y actitudes sobre la jubilación conformarán la psique del trabajador y en esta situación es más fácil moldear los mismos para un ajuste positivo en su retiro.

Los trabajadores que se encuentran en etapa de prejubilación viven tres momentos según Martínez, Criado, Sanabria, y Carcagno (2008); el primero llamado naciente, generalmente es un momento de impacto, vivido en menor nivel por aquellos que lo han visualizado como un evento natural y por ende normal, pero puede ser de un grado traumático para aquellos que no lo han planificado; el segundo denominado asimilación, es

el momento de la aceptación de un nuevo período en el ciclo natural de la vida y de la pérdida de empleo; el tercero y último llamado proyección al futuro, se caracteriza por la movilización de estrategias para enfrentar, dar sentido y adquirir destrezas para el ajuste a esta fase. En estos tres momentos es donde influyen los medios que posee la persona para asimilar cada uno con la mínima aparición de psicopatologías posibles, aunque estudios han confirmado que la ansiedad y el estrés solo varía en niveles, pero no es inevitable (Giraldo y Arango, 2012).

Noriega et al. (2017), Expresa que el contexto que vivirá el prejubilado depende en gran medida de la situación socioeconómica y sus circunstancias de salud física y mental; a esto se suma que quizá los fondos acumulados no logren cubrir en su totalidad el estilo de vida y no satisfagan las necesidades del próximo jubilado, y por ende, las personas adultas mayores se mantengan durante más tiempo del estimado en la actividad laboral.

2.2.2 Marco Conceptual

- **Jubilación**

Prestación de carácter laboral, contenida en los contratos de trabajo, que consiste en la entrega de una pensión vitalicia a los trabajadores cuando cumplen determinados requisitos de antigüedad. (Hernández Di Mayo, O. 2016)

- **Prejubilación**

Esta categoría no tiene en sí una definición ni existe en lo que es la Seguridad Social, sino que es un acuerdo entre el trabajador y la empresa. Cada organización de acuerdo a sus políticas internas y de bienestar socio laboral es quien determina el lapso de tiempo

determinado para considerar a su capital humano en etapa de prejubilación. (El Blog de Nationale-Nederlanden, 2021)

- **Desvinculación**

Según Bizagi, (2014) citado por Calvopiña, Lorena (2019), la salida de un colaborador es un hecho normal que pertenece al ciclo de vida del mismo dentro de la organización. Independientemente si éste renunció voluntariamente o fue despedido, el proceso de salida conlleva tiempo y utilización de recursos, por lo cual es importante contar con un lineamiento que lo guíe. La implementación de un proceso de desvinculación de personal ayuda a cada una de las áreas involucradas, a realizar sus actividades en el momento adecuado, para que la salida del empleado no genere costos ni algún problema legal.

- **Vejez**

Peter Medawar en 1953 decía que: "la vejez es el cambio fisiológico que sufre el individuo, cuyo término inevitablemente es la muerte". (Citado por Revista de Educación y Desarrollo, 2009)

El envejecimiento por su parte puede definirse como un proceso progresivo, natural y lento de transformación, que afecta a los seres vivos desde su nacimiento hasta su muerte. (Cornachione, 2016).

- **Downsizing**

Inicialmente el término Downsizing se empleó para referirse a las estrategias de reducción de personal, pero a medida que se ha hecho más relevante, el término se ha ampliado haciendo referencia a un gran número de actuaciones de los gestores para lograr

mejorar el ajuste de la organización con su entorno, Gandolfi & Hansson, (2011) citado por Soria y Herrero (2016).

- **Seguridad Social**

Según la OIT, la seguridad es la protección que una sociedad proporciona a sus miembros y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

- **Retiro Laboral**

Se entiende como la salida definitiva de la actividad laboral y en muchos escenarios se pone como un sinónimo de la jubilación. Esta etapa puede ser definida como una transición que implica el abandono de un rol laboral y suele ser tan radical y profundo que afecta toda su vida, Campos y Escobar (2014).

Capítulo III. Aspectos metodológicos

3.1 Diseño de la investigación

Esta investigación se considera transversal no experimental, se considera no experimental dado a que no existe manipulación de la variable, en estos estudios no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador; se considera transversal o transeccional ya que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado. (Agudelo, Aignerren, Ruiz, 2008)

3.2 Tipo de estudio

El presente es un estudio de tipo cualitativo y exploratorio, es cualitativa debido a que se centra en entender los fenómenos, y analizarlos desde la perspectiva de los participantes en su ambiente y en afinidad con los aspectos que lo rodean. Este tipo de estudio por su parte trata de comprender la perspectiva de individuos o grupos de personas a los que se investigará, acerca de los eventos o sucesos que lo rodean, indagar en sus experiencias y opiniones, y así poder determinar cómo estos subjetivamente perciben su realidad. (Guerrero, 2016).

La misma propone a través de instrumentos como entrevistas, conversaciones y encuestas evaluar, ponderar e interpretar la información obtenida, con el propósito de indagar y realizar un programa personalizado de desvinculación asistida por temas de retiros y jubilaciones.

Entendemos que también es un estudio exploratorio ya que abre las puertas para poder continuar con investigaciones más avanzadas, ya que el tema de programas de jubilación ha sido poco estudiado en la República Dominicana.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Esta investigación se concentró en los trabajadores de la empresa confidencial. Actualmente cuentan con personal en etapa de prejubilación y en la cual nos dieron apertura para poder implementar la herramienta de lugar, que nos ayudará a crear el programa.

La población de estudio cuenta con 30 empleados en su totalidad, con los que se cumple el criterio determinado de tener 40 años en adelante, no estar de vacaciones y licencias, querer realizar el cuestionario, la edad fue tomada para la recolección de los datos y poder recoger las informaciones pertinentes para poder desarrollar el programa, pero la implementación del mismo se puede pautar a conveniencia de la institución.

3.3.2 Muestra

Para la muestra se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia o deliberado, donde se tomó una muestra de población accesible y disponible que están próximos a jubilarse o retirarse, se cuenta con 27 empleados de ambos sexos con quienes se trabajaran para la implementación de la encuesta, siendo un consensó de casi toda la población.

3.4 Técnicas e Instrumentos

Para la obtención de datos, se decidió utilizar la encuesta, ya que se busca recoger y analizar una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o

universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características a través de un cuestionario prediseñado, que no modifica, ni controla el proceso que está en observación.

El instrumento a emplear para poder recopilar la información necesaria para la investigación fue un cuestionario diseñado personalmente con 25 preguntas de baterías de diversas índoles referente al tema de la jubilación, la cual fue validada por nuestros asesores Balduino Acosta, Ana Ramos y tres especialistas del área Mariela Santos, Orquídea Jiménez y Guillermo Mota. El tiempo estimado para su aplicación fue de 10 minutos por individuo.

Es un cuestionario semiestructurado con preguntas cerradas, en donde además de los datos básicos (edad, sexo, estado civil, nivel educacional, etc.); incluye información acerca de diferentes aspectos tales como los relacionados con la actividad laboral, el uso del tiempo libre, el grado de conformidad y la percepción de la jubilación, el mismo se aplicará de manera presencial y de forma manual, donde cada colaborador a lápiz completará la encuesta facilitada.

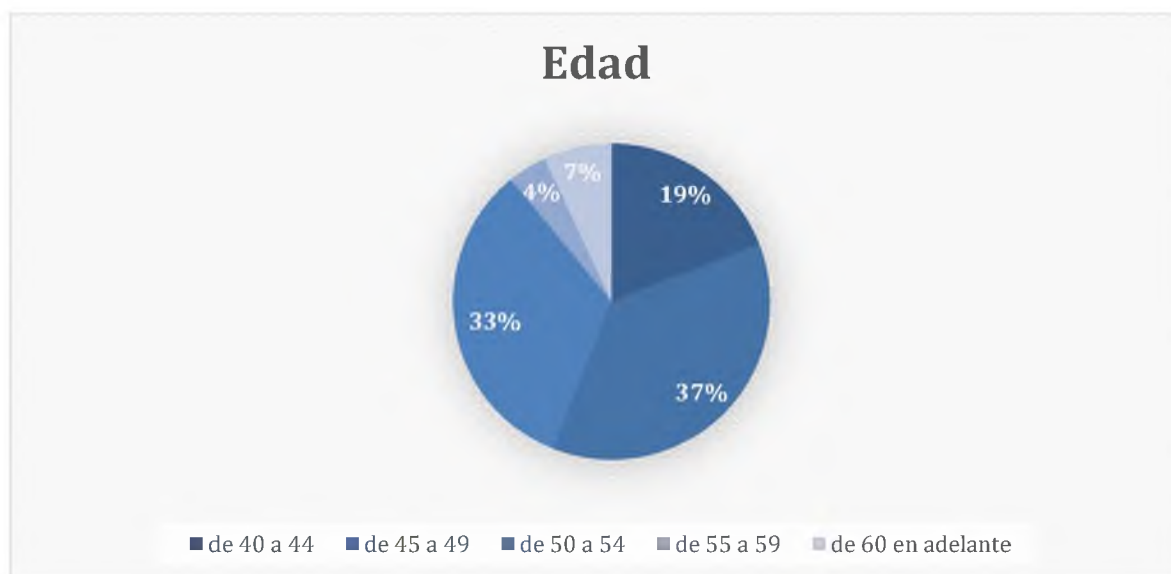
Se utilizó en adición como técnica de recolección una entrevista no estructurada que está compuesta por 3 preguntas, las mismas fueron realizadas a la gerente de gestión humana para conocer a fondo los procesos realizados con referente al tema del retiro laboral.

Capítulo IV. Presentación y análisis de los resultados

En este capítulo se presentarán los resultados y análisis obtenidos en base a la recolección de datos a cada pregunta de nuestra encuesta. Para presentar los datos se utilizaron tablas y gráficas pasteles, donde facilita visualizar el porcentaje de cada aspecto.

4.1 Presentación de los datos de la encuesta y análisis de los resultados

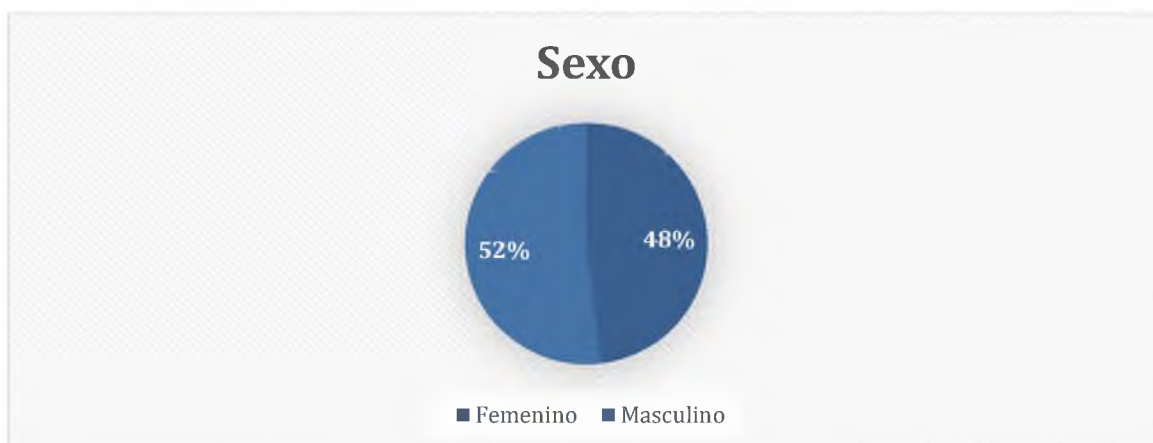
Gráfico No. 1. Edad



Fuente: Elaboración propia.

Análisis: Se determinó que el 37% de nuestros encuestados rondan la edad de 45 a 49 años, un 33% de 50 a 54 años, 19% de 40 a 44 años, el 7% de 60 años en adelante y 4% de 55 a 59 años.

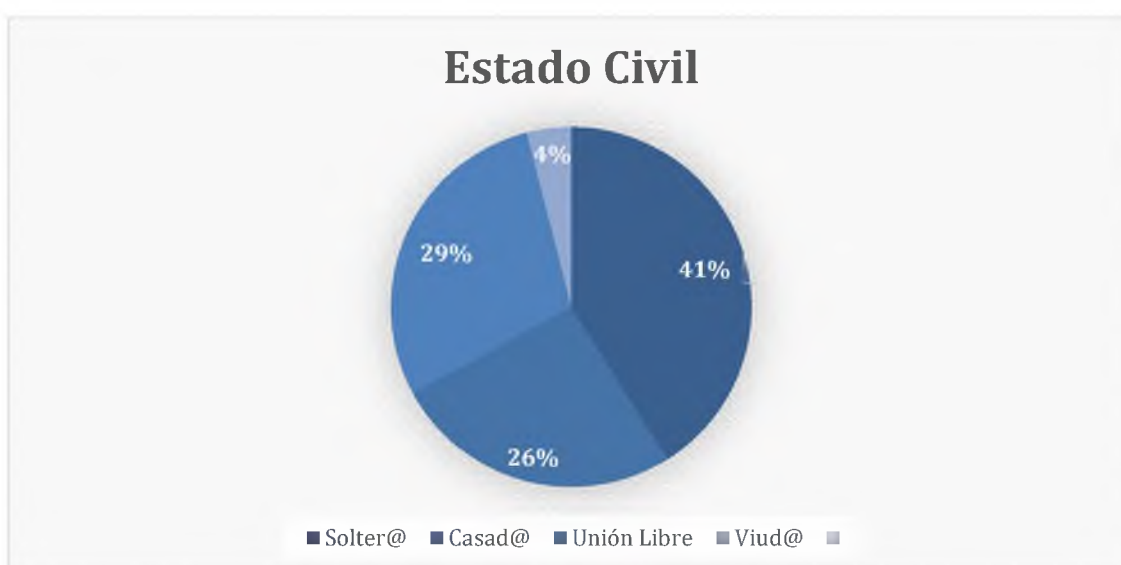
Gráfico No. 2. Sexo



Fuente: *Elaboración propia.*

Análisis: Se visualiza que el 52% de los encuestados son masculinos y el 48% son femeninos.

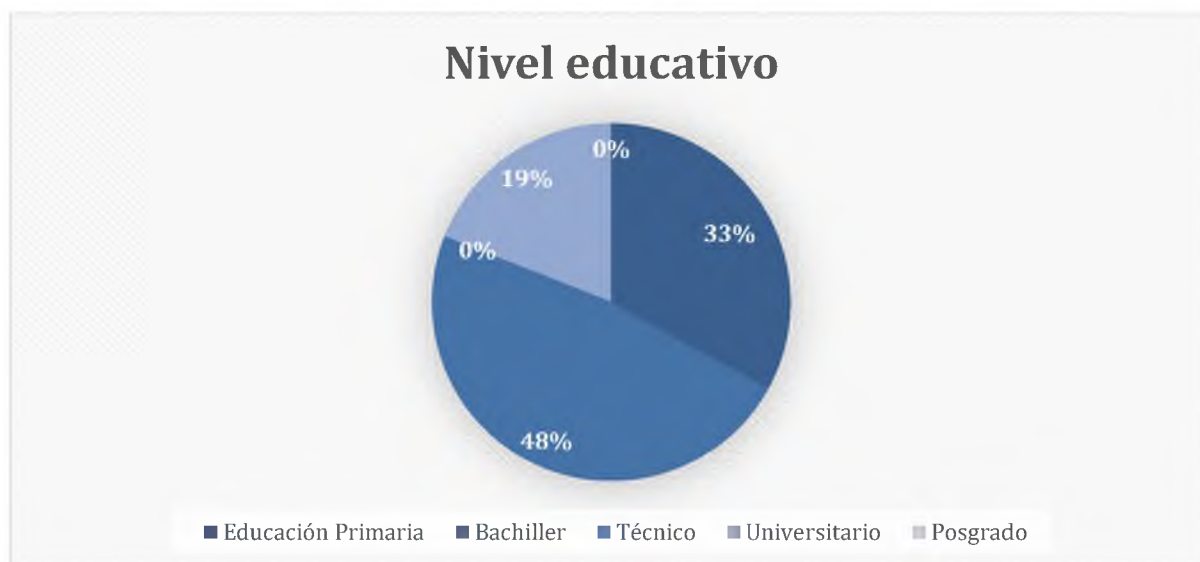
Gráfico No. 3. Estado Civil



Fuente: *Elaboración propia.*

Análisis: El 41% de los encuestados son solteros, el 29% se encuentran en unión libre, el 26% son casados y el 4% son viudos.

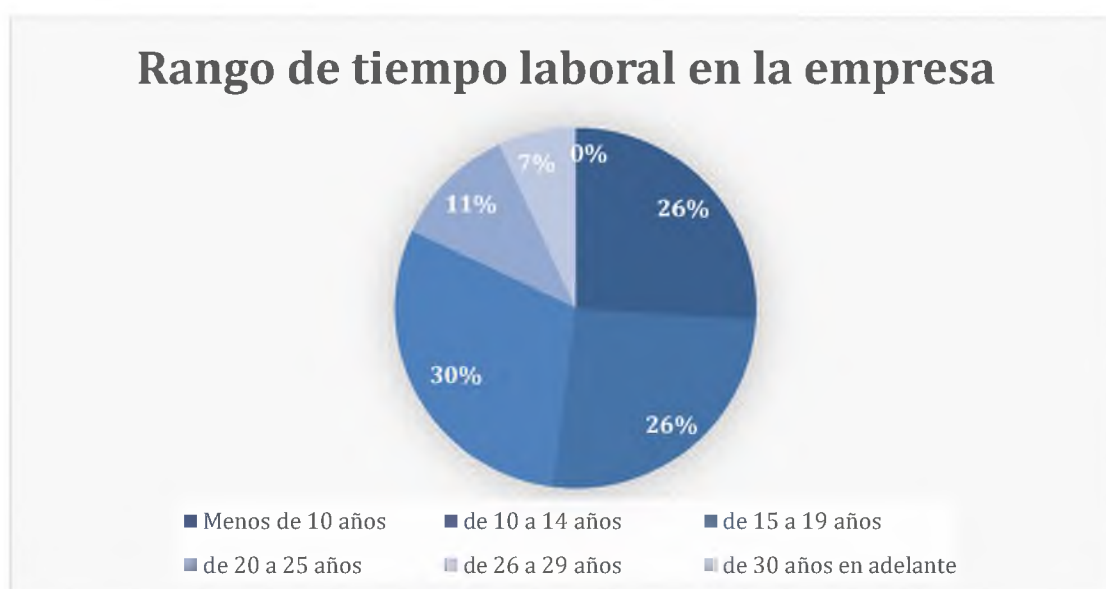
Gráfico No. 4. Nivel educativo



Fuente: Elaboración propia.

Análisis: se determinó que el 48% de los encuestados llegaron al nivel de bachiller, el 33% solo a terminar la educación primaria, dejando así solo a un 19% culminando su grado universitario.

Gráfico No. 5. Rango de tiempo laboral en la empresa

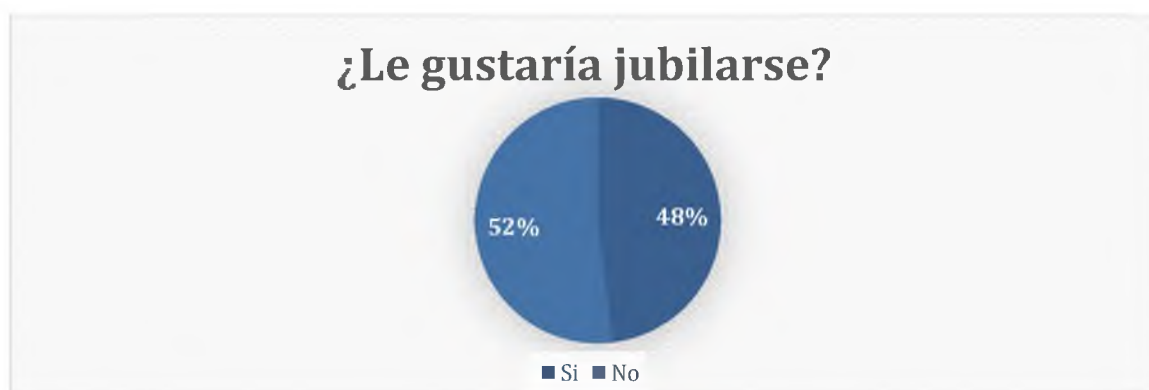


Fuente: Elaboración propia.

Análisis: El 30% de los encuestados tienen laborando en la empresa de 15 a 19 años, el 26% de 10 a 14 años, el otro 26% de 30 años en adelante, el 11% de 20 a 25 años y el 7% de 26 a 29 años.

A continuación, los resultados de los 25 ítems aplicados a los colaboradores:

Gráfico No. 6. ¿Le gustaría jubilarse?



Fuente: Elaboración propia.

Análisis: La pregunta del cuestionario aplicado a los colaboradores determinó que el 52% (14) de los encuestados indicaron que no desean jubilarse y el 48% (13) afirmaron que sí, que en un futuro.

Gráfico No. 7. ¿Ve la jubilación como algo positivo?



Fuente: Elaboración propia.

Análisis: Al preguntar a los colaboradores si ven la jubilación como algo positivo, el 93% (25) indicaron que si ven la jubilación como algo positivo y el 7% (2) indicaron que no.

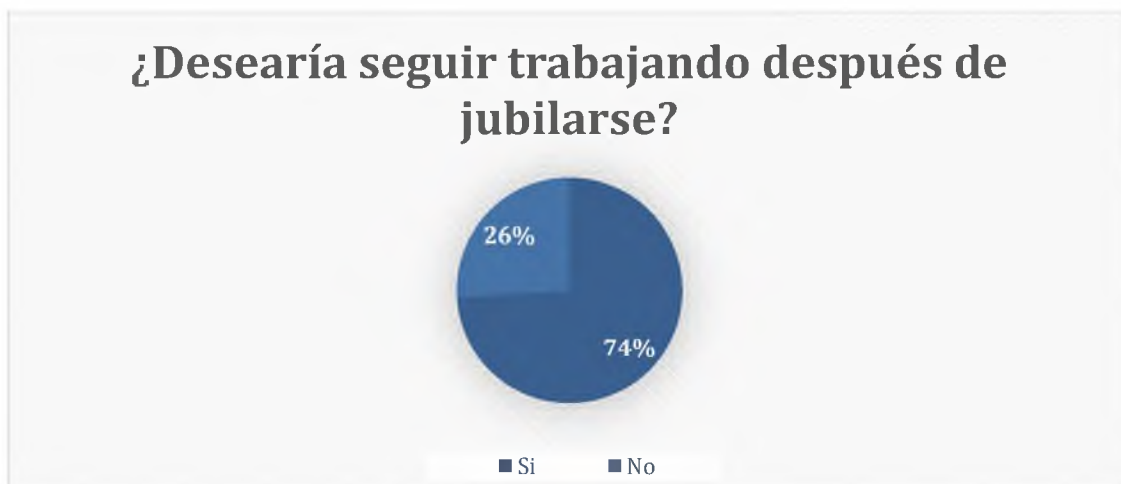
Gráfico No. 8. ¿Es usted feliz con su trabajo actual?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Al preguntar a los colaboradores si es feliz con su trabajo actual el 92% (25) indicó sentirse feliz, el 4% (1) de los encuestados respondieron que no y el otro 4% (1) respondió estar neutral.

Gráfico No. 9. ¿Desearía seguir trabajando después de jubilarse?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: La pregunta realizada del cuestionario aplicado a los colaboradores el 74% (20) respondieron que sí desearían seguir trabajando después de jubilarse y el 26% (7) respondió que no.

Gráfico No. 10. ¿Sabe a qué AFP está afiliado?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: La pregunta realizada a los colaboradores determinando si sabían a qué AFP están afiliados el 85% (23) de los encuestados indicaron que si tenían conocimiento a cual estaban afiliados y el 15% (4) indicaron no conocer a cual pertenecen.

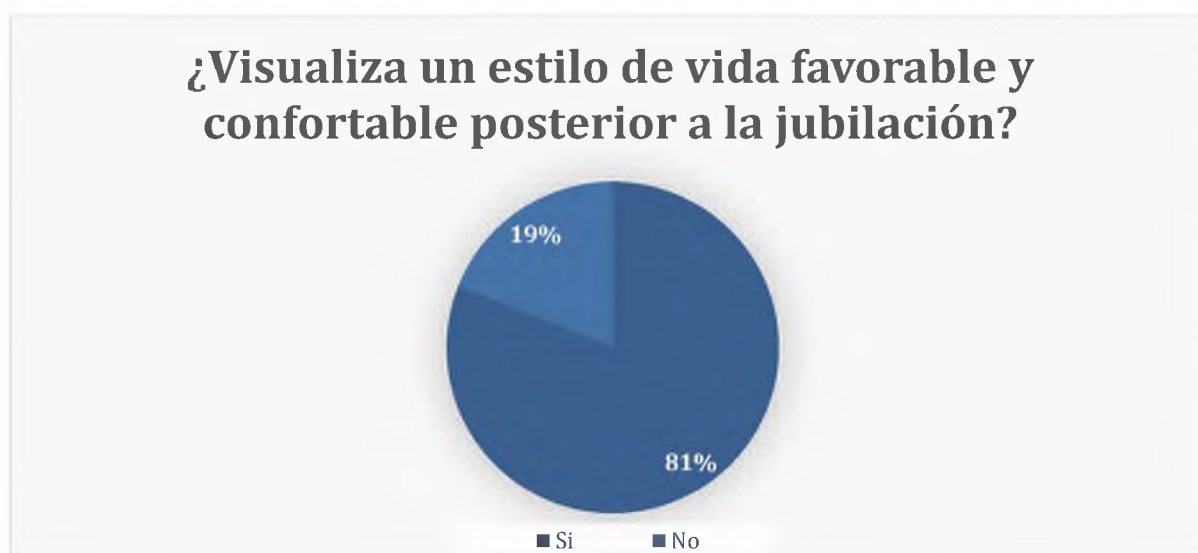
Gráfico No. 11. ¿Sabe usted cuales son los beneficios y derechos que se pierden una vez retirados?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: La pregunta del cuestionario aplicado a los colaboradores determina que el 85% (23) de los encuestados no saben cuáles son los beneficios y derechos que se pierden una vez retirado y el 15% (4) indicaron si saber cuáles son.

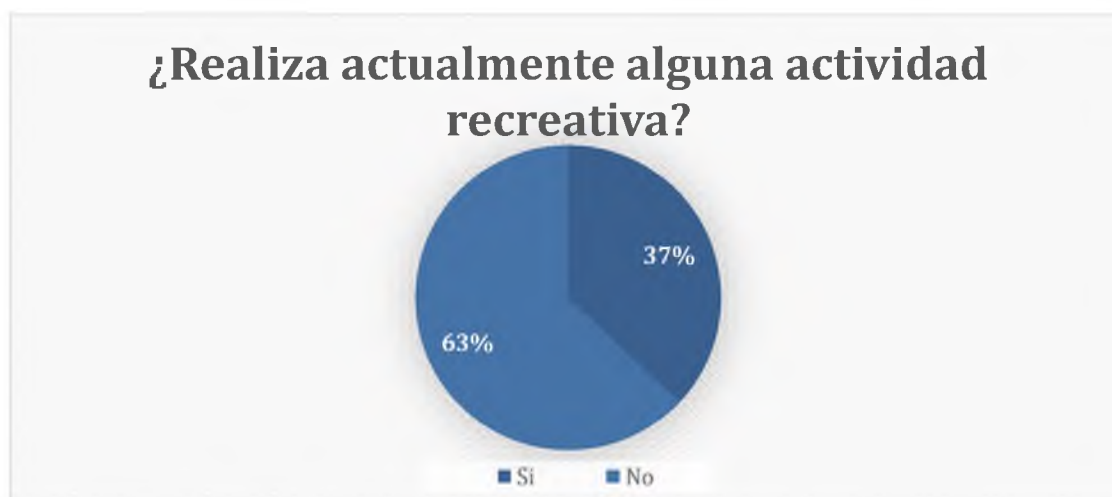
Gráfico No. 12. ¿Visualiza un estilo de vida favorable y confortable posterior a la jubilación?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: La pregunta del cuestionario aplicado a los colaboradores determina que el 81% (22) de los trabajadores encuestados visualizan un estilo de vida satisfactoria después de la jubilación y el 19% (5) indicaron que no.

Gráfico No. 13. ¿Realiza actualmente alguna actividad recreativa?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: La pregunta del cuestionario aplicado a los colaboradores determina que el 63% (17) actualmente no realiza ninguna actividad recreativa y el 37% (10) indicaron que sí.

Gráfico No. 14. ¿Práctica algún deporte o realiza alguna actividad física?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: La pregunta del cuestionario aplicado a los colaboradores determina que el 67% (18) si práctica un deporte o realiza una actividad física y el 33% (9) no lleva a cabo ninguna actividad física.

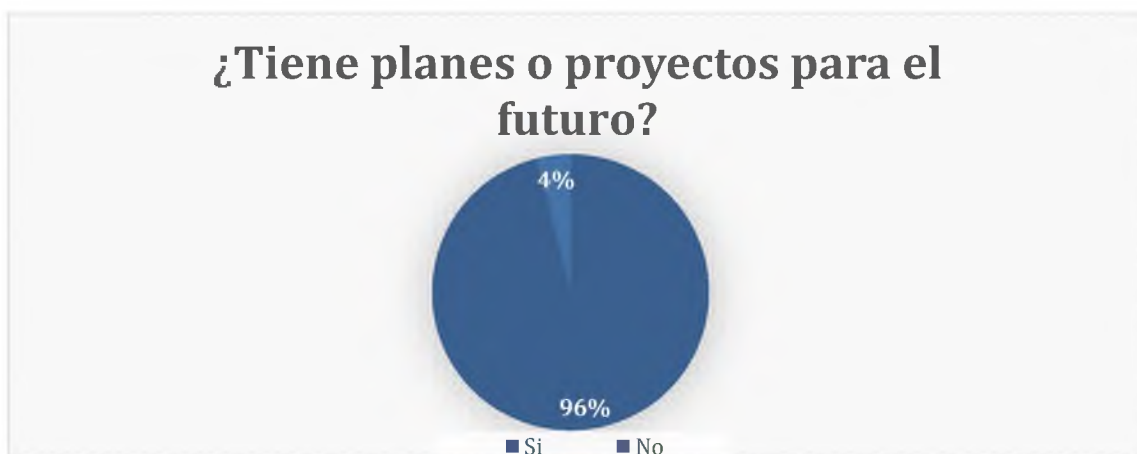
Gráfico No. 15. Aparte de este trabajo, ¿Posee otra fuente de ingreso?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: La pregunta del cuestionario aplicado a los colaboradores arrojó que el 67% (18) no posee otra forma de ingreso aparte de su trabajo, el 33% (9) si tiene otras formas de ingreso.

Gráfico No. 16. ¿Tiene planes o proyectos para el futuro?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: La pregunta del cuestionario aplicado a los colaboradores, donde indica si los mismos tienen planes o proyectos a futuro el 96% (26) indicaron que sí y el 4% (1) indicó que no.

Gráfico No. 17. ¿Entiende usted que mantendrá relación con sus compañeros de trabajo luego de retirarse?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Del total de la muestra encuestada, 85% (23) indicaron que si mantendrán relación con sus compañeros y el 15% (4) indicaron que tal vez mantendrían relación con sus compañeros luego de retirarse.

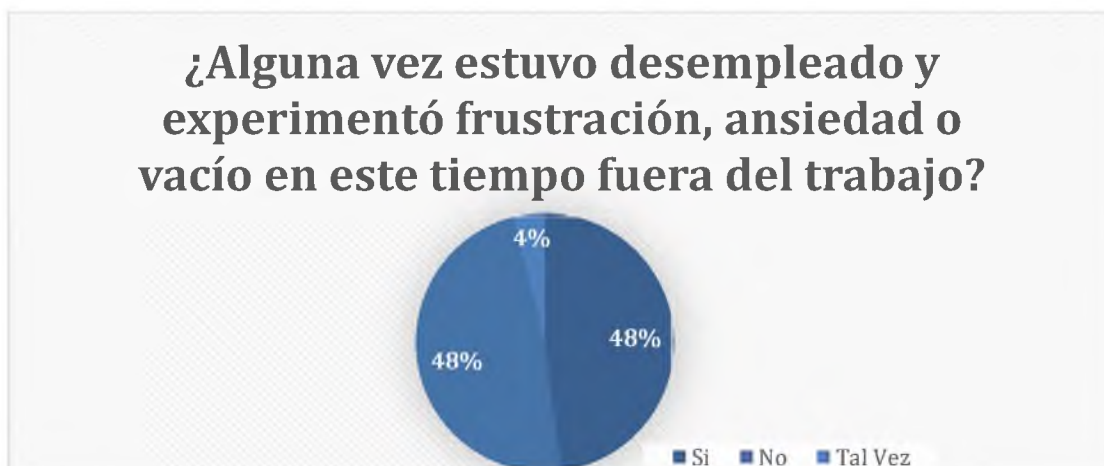
Gráfico No. 18. ¿Extrañaría usted venir al trabajo e interactuar con sus compañeros de trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Del total de la muestra encuestada, el 67% (18) indicó que extrañaría ir al trabajo e interactuar con sus compañeros, el 26% (7) indicó que tal vez y el 7% (2) respondió que no.

Gráfico No. 19. ¿Alguna vez estuvo desempleado y experimentó frustración, ansiedad o vacío en ese tiempo fuera del trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Del total de la muestra encuestada, el 48% (13) estando desempleado no experimentó sentimiento de vacío, ansiedad o frustración, el 48% (13) contestaron que sí lo han experimentado y el 4% (1) indicó que tal vez.

Gráfico No. 20. ¿Considera que sus relaciones familiares se han visto afectadas por causas del trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Del total de la muestra encuestada el 55% (15) de los colaboradores no consideran que sus relaciones familiares se han visto afectadas por causa del trabajo el 30% (8) si consideran que se han visto afectadas y un 15% (4) que tal vez se han visto afectadas.

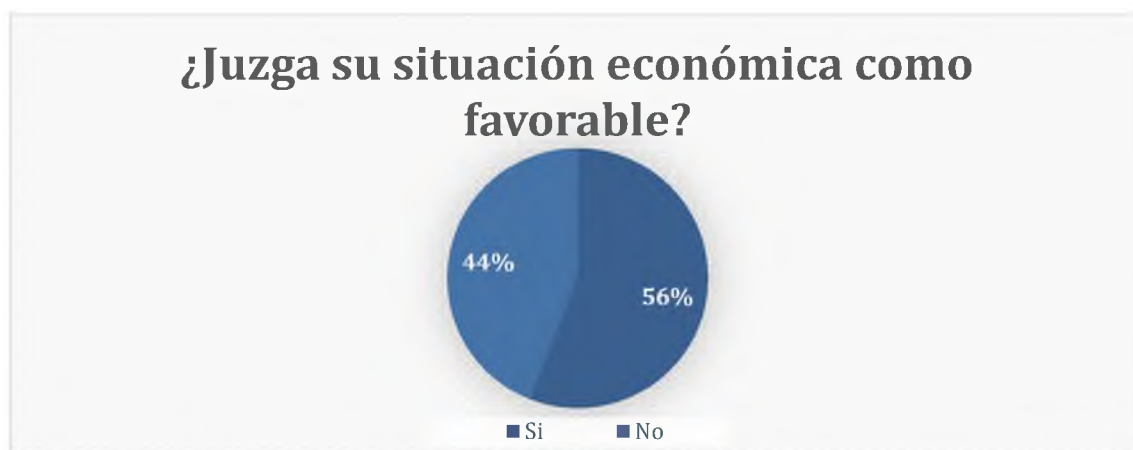
Gráfico No. 21. ¿Le gustaría pasar más tiempo con su familia y amigos?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Del total de la muestra encuestada, el 86% (23) de los colaboradores les gustaría pasar más tiempo con sus familiares, el 7% (2) indicaron que tal vez le gustaría y el 7% (2) indicó que no.

Gráfico No. 22. ¿Juzga su situación económica como favorable?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Del total de la muestra encuestada, el 56% (15) si juzga su situación económica como favorable, sin embargo, el 44% (12) contestaron que no.

Gráfico No. 23. ¿Cree usted que al jubilarse tendrá algunas implicaciones de tipo psicológica en su vida?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Del total de la muestra encuestada, el 67% (18) no cree que la jubilación tendrá algunas implicaciones de tipo psicológicas en sus vidas, el 18% (5) contestaron que sí y el 15% (4) indicaron que tal vez.

Gráfico No. 24. ¿En algún momento ha experimentado ansiedad por no tener asegurado su retiro o jubilación al envejecer?



Fuente: *Elaboración propia*

Análisis: Del total de la muestra encuestada, 63% (17) indicaron que no han experimentado ansiedad por no tener asegurado su retiro, en cambio, el 37% (10) de la muestra indicó que sí.

Gráfico No. 25. ¿Sabe usted si la empresa donde labora posee un programa de preparación para el retiro laboral?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Del total de la muestra encuestada, el 100% (27) no tienen conocimiento de si la empresa donde laboran posee un programa de preparación para el retiro.

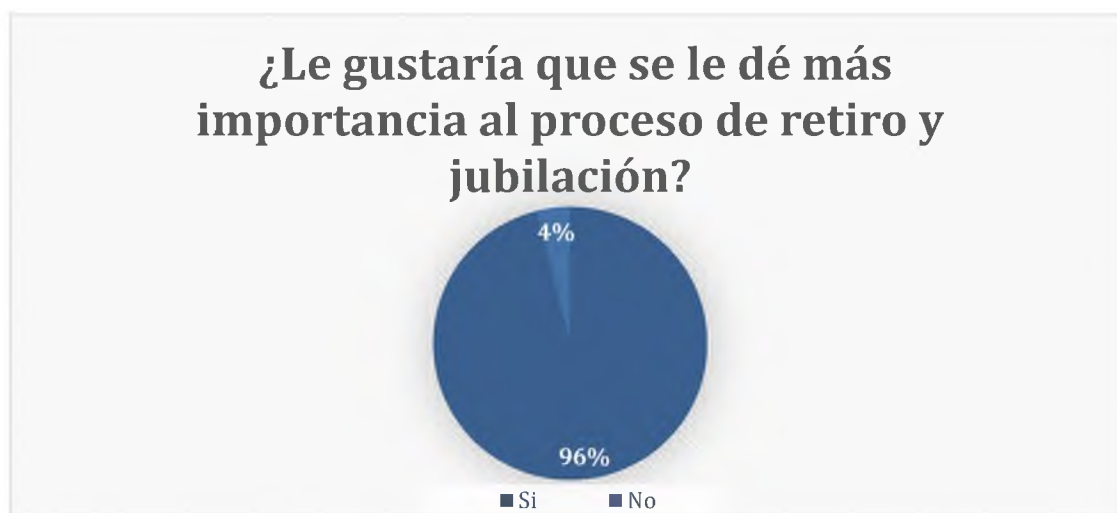
Gráfico No. 26. ¿Conoce los pasos a seguir al momento de pasar de trabajador activo a jubilado?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Del total de la muestra encuestada, el 93% (25) indicaron que no saben cuáles son los pasos a seguir para pasar de trabajador activo a jubilado, en cambio el 7% (2) indicaron saber cuáles son los pasos.

Gráfico No. 27. ¿Le gustaría que se le dé más importancia al proceso de retiro y jubilación?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Del total de la muestra encuestada, el 96% (26) de los colaboradores indicaron que si les gustaría darle más importancia al proceso de retiro y jubilación y el 4% (1) indicaron que no deberían darle importancia a este tema.

Gráfico No. 28. ¿Conoce o ha visto algún programa de retiro?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Del total de la muestra encuestada, el 96% (26) indicaron no conocer o haber visto un programa de retiro y el 4% (1) que si conoce o ha visto un programa de retiro.

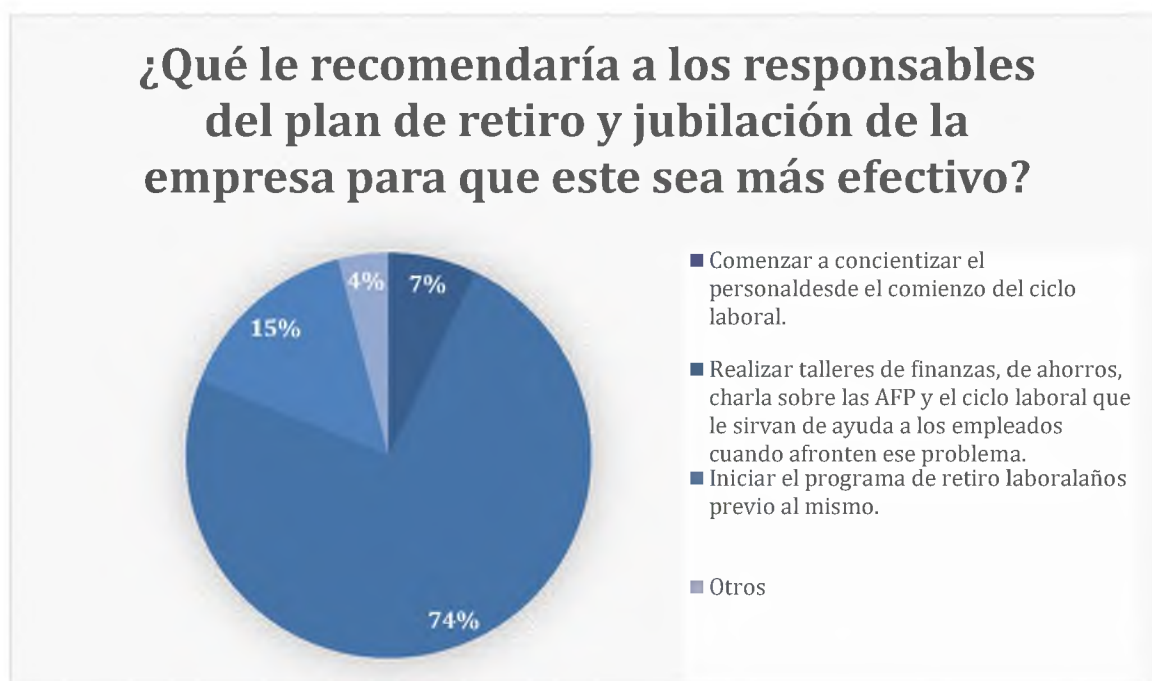
Gráfico No. 29. ¿Considera que las empresas del país deben realizar capacitaciones previas al retiro laboral?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Del total de la muestra encuestada, el 96% (26) considera que las empresas sí deben realizar capacitaciones previas al retiro y el 4% (1) indicaron que no deben realizar capacitaciones.

Gráfico No. 30. ¿Qué le recomendaría a los responsables del plan de retiro y jubilación de la empresa para que este sea más efectivo?



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Del total de la muestra encuestada, el 74% (20) seleccionaron como mejor recomendación a los responsables del plan de retiro y jubilación de la empresa para que sea más efectiva, el realizar talleres de finanzas, de ahorros, charla sobre las AFP y el ciclo laboral que le sirvan de ayuda a los empleados cuando afronten este problema, el 15% (4) indicaron que lo más recomendable es iniciar el programa de retiro laboral años previo al mismo, el 7% (2) entienden que comenzar a concientizar el personal desde el comienzo del ciclo laboral y el 4% (1) seleccionó la opción de otro, recomendando comenzar sus ahorros para el futuro y no dejarlo todo a la empresa.

4.2 Interpretación de los datos

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa donde casi la mitad de los encuestados están por encima de 50 años estando más cerca así de la edad reglamentaria próxima a retirarse, se pudo identificar que más de la mitad de los encuestados fueron mujeres. Denota también un alto porcentaje de personas solteras, por lo que la red de apoyo se ve debilitada para el paso de trabajador activo a pasivo, ya que no cuentan con una pareja que les brinda ese soporte durante esta etapa.

Las respuestas arrojadas en el instrumento demuestra que más de la mitad de los empleados indicaron que no desean jubilarse y son felices en su trabajo actual, sin embargo, también podemos observar que casi su totalidad ve la jubilación como algo positivo y visualizan un estilo de vida satisfactoria después de la jubilación, aunque esto puede resultar contradictorio muchos expresaron que la jubilación es positiva porque la persona finalmente descansa y cambia a un estilo de vida más tranquilo, pero que no desean jubilarse porque entienden que actualmente ese estilo de vida tranquilo no está garantizado en el país. Dicho lo anterior podemos ver que muchos de los encuestados respondieron que sí desearían seguir trabajando después de jubilarse. La mayoría de estas personas solo alcanzaron un nivel educativo básico y secundario, limitando las posibilidades de trabajo en caso de querer tener un ingreso extra post jubilación, en lo que muchos de ellos (33%) cuentan con más de 26 años en adelante laborando en la empresa.

El 85% saben a qué AFP están afiliados, sin embargo, la misma cantidad de encuestados no saben cuáles son los beneficios y derechos que se pierden una vez retirado por lo que podemos determinar una falta de conocimiento de la ley 87-01.

En el proceso investigativo más de la mitad del personal actualmente no realiza ninguna actividad recreativa por lo que le dificulta poder tener algún pasatiempo para su tiempo de ocio; sin embargo aunque sea por lo menos caminar alrededor de su casa el 67% si practica algún deporte.

Se puede observar en los resultados obtenidos que los encuestados que el 66.7% no posee otra forma de ingreso aparte de su trabajo, limitando así las ganancias a lo dado por la cotización de la AFP, que no será sustancial para poder seguir llevando el estilo de vida antes dado, así como poder cubrir los costes de medicamento y hospital. Aunque esto no exime que su mayoría tengan planes para el futuro, ya sea inmediato o a largo plazo. Esto último representa un aspecto positivo para la salud de la persona una vez jubilada, significa que mantendrán su mente ocupada y optan por un estilo de vida dinámico.

En aspectos sociales la mayoría de los colaboradores indicaron mantendrán relaciones con sus compañeros de trabajo luego de retirarse y que extrañaran ir al lugar de trabajo a interactuar con sus compañeros, los mismos expresaron que son casi familia ya que duran más tiempo con sus compañeros de trabajo que con la misma familia y que por ende una vez se retiren extrañaran esa dinámica de comunicación con sus compañeros.

Cuando una persona está desempleada puede experimentar sentimientos negativos como la frustración o la ansiedad, esto pasa por varias razones y va a depender de cada ser humano y las condiciones de vida que tenga en ese momento. Justo la mitad de los encuestados respondieron nunca haber experimentado dichos sentimientos tras estar desempleados, por el contrario la otra mitad si lo han experimentado. Esto puede indicarnos que algunas de estas personas podrían enfrentarse a sensaciones negativas una vez jubilados.

Por otra parte es normal que cuando tenemos una vida laboral activa se pierdan momentos valiosos con la familia, algunos coincidieron con eso, mientras que la mayoría no lo ha experimentado, pero en algo que casi todos coinciden es en querer pasar más tiempo con amigos y familiares.

Aunque como vimos más arriba que muchos no desean jubilarse, es bueno observar que la mayoría no percibe la jubilación como una etapa donde tendrá implicaciones de tipo psicológica en sus vidas. Algunos sí afirmaron que esto podría deprimirlos o inquietarlos, pues aún no visualizan su vida sin un trabajo. A raíz de cómo perciben estas personas la jubilación surge la pregunta de si han sentido preocupación por no tener asegurada su jubilación, satisfactoriamente unos pocos más de la mitad responde que no.

Casi la totalidad de los empleados no saben si la empresa cuenta con un programa de retiro laboral, al igual que no saben los pasos para pasar de un colaborador activo a un inactivo. Así mismo casi ninguno ha visto un programa de retiro laboral

Una muy alta cifra de las personas encuestadas opinaron que si se le debe dar más importancia al tema de jubilación y retiro, una preparación para poder conocer y entender a la jubilación. Y que no solo la institución donde laboran, sino todas las empresas del país. Donde una de las opciones más recomendada fue realizar talleres de finanzas, ahorros, AFP y sobre el ciclo laboral en general, para que esto les ayude a la hora de enfrentarse a la jubilación. Algunos coincidieron en que se debe iniciar un programa de retiro laboral poco antes de iniciar el proceso de jubilación.

4.3 Presentación de datos de la entrevista

A través de una entrevista realizada al departamento de recursos humanos se pudo ver que la empresa en cuestión no cuenta con un programa de retiro laboral que acompañe al colaborador en esta etapa elaborada por la misma, sino más bien, se rigen por la ley 87-01 sobre seguridad social que indica las pautas de cuando un trabajador aplica para el retiro y el trámite legal de la misma.

Dicha ley se preocupa por la afiliación de los trabajadores, edad en la que adquiere el derecho, entre otras modalidades de pensión, dejando en segundo lugar la parte humana y emocional por la que velan los programas de retiro laboral para prejubilados.

La encargada de gestión humana nos dejó saber en la entrevista que nuestro propio sistema y país no están completos y preparados para resguardar a los trabajadores una vez lleguen a la etapa de retiro.

Informo que al ser tan reciente y siendo evidente que la mayoría de sus empleados todavía no cumplen con los requisitos establecidos, por lo que por el momento no se encuentra preocupada por este tema, ya que no le ha tocado como empresa acompañar al colaborador en esta etapa, nos indicó que actualmente varios colaboradores han externado el deseo de retirarse, sin embargo, todavía no lo han hecho; entiende que al crear un programa de retiro laboral en un futuro dará pie para que ellos puedan aprovecharse de la misma, así como otras empresas.

Conclusión

Los programas de retiro laboral facilitan a los trabajadores próximos a jubilarse herramientas útiles que les permiten prepararse para una nueva etapa de su vida. En conclusión, usando como parámetros los objetivos de esta investigación, todavía nos falta mucho camino por recorrer en este tema, pero se espera con la presente propuesta dar curso a diversos debates e inspirar a otras personas para fomentar diferentes ramas de este tema que es tan poco hablado.

Al poder desarrollar y concluir el diseño del programa de retiro laboral, se puede apreciar que desde ya traerá un aporte significativo no solo a la empresa, sino al país para dar inicio en un futuro la implementación de estos tipos de programas que son de gran importancia, debido a la ausencia de los mismos.

Al finalizar esta propuesta se encontró que muchas personas próximo a jubilarse desconocen el proceso del mismo o denotan incertidumbre sobre qué esperar, por consiguiente, los resultados arrojaron rechazo hacia querer jubilarse. Resaltando que la terminación del ciclo laboral sin una transición adecuada, puede afectar el desarrollo personal de un jubilado. Es por esto la remarcada importancia de un proceso apropiado para dicho cambio, dado a que si la persona no se acopla de una forma adecuada generará un cambio negativo en el momento de su retiro, siendo así una dificultad para iniciar actividades nuevas.

En esta investigación los datos arrojaron que poco más de la mitad de los encuestados no desean jubilarse, y casi su totalidad desconocen los pasos que van a seguir para jubilarse y es por esto que la gran mayoría desea que se le dé más importancia al tema de retiro y jubilación. Cabe destacar que sus expectativas de vida son buenas, dado a que casi todos

tienen planes para el futuro, lo que significa que dicho personal conserva alta positividad respecto al futuro.

Actualmente la empresa de Santo Domingo donde fue llevada a cabo la investigación no posee un programa de retiro creado por ellos, más bien se basan en los lineamientos de la Ley 87-01 de la Seguridad Social, para llevar a cabo el proceso de las personas en próximo a jubilarse. Dicha empresa cumple con los criterios de esta ley y guía al personal acorde a lo estipulado.

El programa de retiro laboral para los empleados en etapa de prejubilación contempla varias características: psicológicas, financieras, la aseguradora de fondos de pensiones, salud física, motivación, entre otros aspectos importantes. Fue creado con la intención de promover un envejecimiento sano y una buena calidad de vida de las mismas personas que están envejeciendo. Aunque cabe destacar que la percepción sobre el retiro y la jubilación está atada a creencias y actitudes individuales, dicho programa se compromete en ofrecer información relevante y de interés general.

Los valores arrojados determinaron la necesidad e interés de los trabajadores de recibir un programa de preparación para la jubilación, se observa una respuesta positiva por parte de la mayoría de la muestra.

Finalmente se concluyó que el área de Gestión Humana puede ser la vía para la implementación del programa de retiro laboral, este cuenta con los medios suficientes para programar los talleres, convocar al personal, gestionar los medios, etc.

Recomendaciones

En base a lo investigado se recomienda incluir los programas de retiro laboral en los planes de sucesión. Estos programas pueden ser aplicados en los años previos a la jubilación, quedando en consideración de la empresa su inicio.

Los programas para la jubilación así como otros métodos de enseñanzas, deben actualizarse a medida que avance y se evidencian las reales necesidades de los participantes así como nuevas técnicas efectivas.

Darle más importancia al tema de los jubilados y la calidad de vida de los mismos. Poder brindar a los adultos mayores un espacio de seguridad para su retiro. Agregando a lo anterior, se exhorta luchar por más apoyo gubernamental para efficientizar las leyes ya establecidas y poder trabajar en la creación de un hogar para pensionados.

Se propone motivar y comunicar detalladamente a los trabajadores sobre dichas herramientas con el fin de que estos no muestren predisposición a la hora de participar, o generen hipótesis falsas basándose en sus sentimientos de vacío por su pérdida laboral, sino que sientan que no están solos.

A las personas próximas a la jubilación se les invita a leer y documentarse sobre el proceso que les espera. También y en vista de lo arrojado en las encuestas que continúen creando planes para el futuro y proyectos que les permitan mantener en movimiento sus vidas, porque aunque cierto es que termina una etapa en la vida, la vida continua.

Finalmente se recomienda la creación y aplicación de los programas de retiro laboral en cualquier tipo de organizaciones y empresas.

Propuesta de Creación de un Programa de retiro laboral para los empleados en etapa de prejubilación por la ley 87-01 sobre seguridad social, en una empresa de Santo Domingo, periodo Mayo-Agosto, 2022

La preparación para el retiro laboral es una parte esencial para capacitar a los colaboradores durante esta etapa de su ciclo laboral, ya que la misma permite al jubilado realizar un planteamiento acerca del nuevo proceso que inicia y cuáles son los aspectos que están involucrados.

El levantamiento realizado permitió evidenciar lo importante y necesario que es contar con un programa de preparación para el retiro laboral, partiendo del hecho de que para algunas personas la etapa de retiro laboral no significa un alivio o un premio, sino más bien una etapa de incertidumbre. El programa por su parte busca promover una atención integral a los empleados en edad de prejubilación y generar un desempeño más productivo en sus últimos años laborando en la institución.

El presente programa de preparación para el retiro laboral está dirigido a los empleados de la empresa privada en Santo Domingo, el mismo se ha creado teniendo en cuenta toda la información tratada en esta investigación.

Este programa puede ser fácilmente aplicado y modificado según las finalidades de cada empresa; la misma debe estar bajo la responsabilidad de un encargado de Gestión Humana.

Misión

Ofrecer un programa completo de retiro laboral para que se lleve a cabo adecuadamente dicho proceso y se manifieste la inversión positiva en el desarrollo de los programas de sucesión y en la imagen social de la empresa.

Visión

Lograr que los colaboradores de la institución aprovechen esta herramienta para fomentar el desarrollo dentro de la misma institución, así como afrontar de manera positiva y natural el cambio de estatus laboral.

Objetivos

Objetivo General

Capacitar al personal de la empresa privada próximo a jubilarse.

Objetivos Específicos

- Brindar información sobre el tema de jubilación y el contenido del programa de preparación para la jubilación.
- Facilitar técnicas que ayuden a una buena educación financiera.
- Orientar al personal para que estos puedan trazar un plan de vida una vez llegue el tiempo decisivo.
- Informar las facilidades llevadas a cabo desde ese momento hasta su retiro, así como la participación a los programas de sucesión.
- Informar sobre los cambios psicológicos que surgen a raíz de la jubilación y la importancia de participar en actividades recreativas y de ocio productivo.

Alcance

El programa de preparación para la jubilación está dirigido a todo el personal de la empresa privada que se encuentren en etapa de prejubilación.

Beneficios

- Disminuye los sentimientos de ansiedad que le produce este proceso.
- Mejora la relación entre el supervisor y los colaboradores.
- Incrementa el desarrollo de los programas de sucesión con visión a capacitar al colaborador con potencial de cubrir su posición.
- La institución recibe mejor apoyo de parte de sus colaboradores.
- El prestigio de la empresa aumenta, sumando de manera positiva la retención de su personal.

Procedimiento para el programa de retiro

El departamento de Recursos Humanos se encargará de manera anual determinar el personal que están próximos a retirarse, los criterios pueden estar sujetos a su necesidad, determinado un rango del personal que le falte 2 o 3 años para optar por su retiro, para que a la hora de tomar ese paso pueda tener una idea general de cómo es el proceso y los pasos a seguir, así como comenzar a capacitar el personal que estará en sustitución.

Para la misma se coordinara con el departamento de capacitación para empezar a impartir el programa, el mismo comienza a realizar las cotizaciones de lugar, a fin de seleccionar las opciones y enviar la propuesta de la misma al departamento de contabilidad, este departamento procederá a validar y revisar las cotizaciones, en caso de no estar de

acuerdo, devuelve con las observaciones de lugar para su modificación; en caso de estar de acuerdo, procede a firmar y enviar el documento.

El departamento de capacitación se encargará de realizar las gestiones para conseguir todo lo necesario para llevar a cabo el programa en la fecha tentativa planteada, una vez se tenga todo confirmado y se establecen los acuerdos de fechas, horarios, el lugar y el material de apoyo.

El departamento de capacitación convoca al personal que participara del programa determinado por el departamento de Recursos Humanos, la misma se invitaran el mediante correo electrónico institucional con un mínimo de dos semanas de anticipación, enviando un recordatorio una semana antes.

Metodología

La metodología del programa se basa en talleres donde se exponen los diferentes temas y subtemas que son de relevancia.

Para el desarrollo de la propuesta se realizará un total de 3 fases que a su vez estarán divididas en 5 módulos de 1 hora cada uno y posterior a esto se mantendrá a disposición de cada colaborador un seguimiento de la misma, por si desean realizar consultas. En dichos talleres los empleados en etapa de prejubilación serán los protagonistas y se espera que las técnicas a utilizar involucren al individuo y al grupo de manera interactiva.

Las 3 fases que a su vez están divididas en 5 módulos, contemplarán las siguientes informaciones:

- La primera Contacto Institucional: presentación e información de pautas a seguir con el programa, se hablará sobre bienestar y las bases teóricas de la jubilación.

- La segunda fase preparación para la jubilación: estará conformada por toda la parte teórica y técnicas necesarias, así como la participación de una psicóloga, una charla pautada con una AFP, y un mini curso sobre finanzas personales enfocada a las personas próximos a jubilarse,
- La tercera fase seguimiento del proceso: son las pautas para el programa de sucesión, tips para la delegación de trabajo y seguimiento de sus avances, finalizando con una charla final y una encuesta post taller.

Al inicio de cada taller se hará una retroalimentación de lo que se ha visto. Se realizarán dinámicas y ejercicios para la fluidez y socialización de los temas, algunos ejemplos son: trabajo en parejas, escribir ideas y luego compartirlas, juegos, etc.

Al final de cada taller habrá un espacio donde los participantes puedan externar sus dudas o inquietudes y de igual forma si necesitan alguna aclaración sobre un tema específico.

Contenido y Cronograma del Programa

Descripción	Contenido y actividades	Tiempo
<p style="text-align: center;">Fase 1</p> <p>Contacto institucional</p> <p>Enfoque: Bases teóricas</p>	<p>Palabras de inicio de la actividad y socialización.</p> <p>Presentación de todos los participantes.</p> <p>Socialización Cronograma de Actividades.</p> <p>Módulo 1- Bases Teóricas</p> <ul style="list-style-type: none"> → Jubilación y sus características → Qué son los programa de preparación para la jubilación → Mitos sobre el retiro <p>Módulo 2 -Bienestar</p> <ul style="list-style-type: none"> → Salud física → Alimentación → Tiempo Libre, Intereses, actividades recreativas → Motivación → Hábitos saludables <p>Dinámicas:</p>	<p>Días 1, 2, 3 y 4</p> <p>1 hora cada día</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los participantes deberán responder en una hoja que es lo que le da miedo sobre la jubilación. El facilitador recoge las hojas y lee varias de ellas al azar, sin decir el nombre del autor. 2. Los participantes responderán en una hoja sus esperanzas sobre la jubilación. El facilitador recoge las hojas y lee varias de ellas al azar, sin decir el nombre del autor. 3. Se les preguntará que les gustaría hacer o en que actividades consideran ellos que son buenos. Con la finalidad de que ellos mismos identifiquen sus habilidades. 	
Fase 2	<p>Módulo 3 - La Jubilación</p> <ul style="list-style-type: none"> → Plan de vida: contenido, elaboración y aplicación → Aspectos financieros y económicos → Que saber sobre las AFP del país 	<p>Días 5, 6, 7, 8, 9 y 10</p> <p>1 hora cada día</p>

<p>Plan de vida una perspectiva diferente</p> <p>Enfoque: preparación para la jubilación</p>	<p>→ Beneficios y consecuencias tras el retiro laboral</p> <p>Módulo 4 - psicología</p> <p>→ Psicología de la Jubilación</p> <p>→ Salud mental</p> <p>→ Autocontrol y autoestima</p> <p>→ Relaciones familiares</p> <p>→ Relaciones de parejas</p> <p>Módulo 5- Emprender</p> <p>→ Concepto y características del emprendimiento</p> <p>→ Filosofía del emprendedor</p> <p>→ La jubilación y el emprendimiento</p> <p>Dinámicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Respuestas a: ¿Quién soy? 2. FODA Personal 3. Lluvia de ideas donde puedan generar opciones de hábitos saludables para la etapa de la jubilación. 	
	<p>Reuniones con los responsables en la</p>	<p>A</p>

<p style="text-align: center;">Fase 3</p> <p style="text-align: center;">Seguimiento del proceso</p>	<p>institución.</p> <p>Medición del impacto del Programa del retiro laboral.</p>	<p>disposición del personal.</p>
---	--	----------------------------------

<p style="text-align: center;">Beneficios al personal al retirarse</p>
<p>Estos beneficios serán en la proporción de los años servidos a la institución, se puede cambiar o agregar los beneficios de acuerdo a lo que pueda ofrecer la misma, el tiempo de vigencia es de seis meses a un año, dependiendo los criterios establecidos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Consultas psicológicas • Seguro médico y de vida • Coaching con personal capacitado para emprendimiento de un negocio • Asesoría financiera • Asesoría (La institución puede llamar para consultas, estará devengando su salario ordinario por el tiempo establecido) • Condenación de deudas

Presupuesto

Para el presupuesto de este programa brindamos dos facilidades por las que puede optar la empresa; una de ellas es contratar una empresa externa que se encargue de la logística y preparación de los costos del curso, o crear su propio presupuesto de acuerdo a su necesidad.

El presupuesto estimado para la implementación del programa de retiro laboral es de RD\$286,708.00 este presupuesto esta sujeto a cambios, la misma se llevara en las instalaciones de la institución, en caso de no contar con un espacio para el mismo, deben agregarlo a su presupuesto.

Presupuesto de un Programa de Retiro Laboral para el personal de empresa				
confidencial				
Recursos	Descripción	Cantidad	Precio Unidad	Precio Total
Recursos tecnológicos	Impresora	1	RD\$39,500.00	RD\$39,500.00
	Toner	2	RD\$8,329.00	RD\$16,658.00
	Laptop	1	RD\$59,500.00	RD\$59,500.00
	Mouse Inalámbrico	1	RD\$886.00	RD\$886.00
	Pantalla para proyector	1	RD\$13,302.00	RD\$13,302.00
	Proyector	1	RD\$10,500.00	RD\$10,500.00
	Cable HDMI	1	RD\$618.00	RD\$618.00
	Cable VGA	1	RD\$399.00	RD\$399.00
	Bocinas inalambricas	1	RD\$5,860.00	RD\$5,860.00
	Puntero	1	RD\$1,000.00	RD\$1,000.00

Material gastable				
Recursos didácticos	Lápices	5 cajas	RD\$101.00	RDS505.00
	Lapiceros	5 cajas	RD\$90.00	RDS450.00
	Borras	100	RD\$10.00	RDS1,000.00
	Corrector líquido	20	RD\$66.00	RDS1,320.00
	Resma de hojas en blanco	50 paquetes	RD\$350.00	RD\$17,500.00
	Folder tipo carpeta	1 caja	RD\$1,685.00	RDS1,685.00
	Saca grapas	3	RD\$35.00	RDS105.00
	Grapadora	1	RD\$1,250.00	RDS1,250.00
	Tijeras	10	RD\$64.00	RDS640.00
	Grapas	2 cajas	RD\$71.00	RDS142.00
	Clips	3 cajas	RD\$51.00	RDS153.00
	Recursos Humanos	Instructor	1	RD\$12,000.00
Psicologa de seguimiento		1	RD\$15,000.00	RD\$15,000.00
Refrigerios				
Desechables	Vasos desechables 10oz	3 paquetes	RD\$7,082.00	RDS21,246
	Vasos desechables 2oz	2 paquetes	RD\$4,534.00	RDS9,068.00
	Servilletas	2 paquetes	RD\$542.00	RDS1,084.00
	Cajitas de plástico para bocadillos	3paquetes	RD\$711.00	RD\$2,133.00

Bebidas	Agua	4 botellones	RD\$266.00	RD\$1,064.00
	Jugo	4 galones	RD\$150.00	RD\$600.00
	Café	10 paquetes	RD\$249.00	RD\$2,490.00
	Té	10 paquetes	RD\$840.00	RD\$8,400.00
	Hielo	10 fundas	RD\$65.00	RD\$650.00
Bocadillos	Croquetas	500	RD\$20.00	RD\$10,000.00
	Pastelitos	500	RD\$20.00	RD\$10,000.00
	Quipes	500	RD\$20.00	RD\$10,000.00
	Sandwichitos	500	RD\$20.00	RD\$10,000.00
Gasto				
Total:				RD\$286,708.00

Evaluación

El siguiente instrumento tiene como finalidad evaluar los talleres impartidos. Será calificado del 1 al 5, donde 5 es la mejor puntuación. Marque con una X en el número que a su criterio lo califica.

No.	INDICADOR	1	2	3	4	5
1	Los temas tratados cumplen con lo programado					
2	Le parece importante y necesario el contenido impartido					
3	El taller está bien organizado y sigue una secuencia lógica					
4	Los materiales sugeridos se alinean con el propósito del taller					
5	Los recursos audiovisuales facilitan la comprensión de los contenidos					
6	La comunicación Docente- estudiante es buena					
7	Está satisfecho con el desempeño de los docentes					
8	Está satisfecho con el taller recibido					

Observaciones

Referencias

Agudelo, G.; Aigner, M. y Ruíz, J. (2008) Diseños de investigación Experimental y No-Experimental.

http://repositorio.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf

Alles, M. (2018). Desarrollo del Talento Humano. Santiago: Granica.

https://www.academia.edu/25639584/Desarrollo_Del_Talento_Humano_Alles_1ed

Bermejo, L. (2006). Promoción del envejecimiento activo. Programas de preparación a la jubilación, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2756877>

Bernal Engativa, B. S. (2006) Diseño de un programa gerontológico de preparación para el retiro laboral dirigido a los integrantes del ejército nacional (Tesis) Universidad de San Buenaventura, Bogotá.

Calvopiña, L. (2019). Diseño de un programa de intervención en crisis para las situaciones de desvinculación y reestructuración en el fondo ambiental nacional en el periodo 2017-2018. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16962/DISERTACIÓN%2c%20LORENA%20MICHELLE%20CALVOPÍÑA%20GRANDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Campos González B, Escobar Fuentes, D. (2014) Jubilación / Retiro Laboral: Un Estudio Exploratorio [Tesis, Universidad de Chile].

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116641/Tesis%20Jubilación%20-Retiro%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Diago García, G. P. (2021) Programas de preparación para el retiro laboral: una mirada a la calidad de vida de pensionados colombianos. Trabajo de investigación presentado

como requisito parcial para optar al título de Magister en Desarrollo Humano Organizacional.

Universidad EAFIT Departamento de Organización y Gerencia Maestría en Desarrollo

Humano Organizacional Medellín

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/29936/GreeyPauline_DiagoGarcia_2021.pdf;jsessionid=17C95C69AD9E65E6983D0090C57CFF6D?sequence=2

Domínguez, C. y Vera, C. Jubilación y Prejubilación. Servicios Sociales del Ayuntamiento de Getafe. España. Recuperado el 27 de abril de 2022, de

https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.200011185

Echeverría, M. (2002). Repositorio Académico de la Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/111909>

El boletín del observatorio de políticas sociales y desarrollo (2018)

<http://www.enfoquesocial.gob.do/media/19870/boletin-21-el-sistema-de-pensiones-en-republica-dominicana.pdf>

Elvira Zorzo, M. (2014). Departamento de Psicología, Universidad de Valladolid, Segovia, (2014),

<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=v5M8cBTOga0%3D>

[D](#)

Espinosa Águila, L., Loza, M., & Anguiano Carmona, M. J. (15 y 16 de Agosto de 2019). Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Obtenido de Instituto Tecnológico de Santo Domingo:

<http://eds.b.ebscohost.com.ez.intec.edu.do/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=24863a08-04bd-4f5a-9c21-1315cdb4a77d%40sessionmgr102>

Giraldi, A. M. (2016). Obtenido de <https://www.unibe.edu.do/docentes/wp-content/uploads/2017/09/Educaci%C3%B3n-financiera-y-la-planeaci%C3%B3n-para-el-retiro-laboral-en-la-Rep%C3%BAblica-Dominicana.pdf>

Gramcko G. Luis A. LA JUBILACIÓN, Valencia 26 de junio de 2001.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/1-2000/1-2000-9.pdf>

Guerrero, M. A. (2016, febrero) La investigación cualitativa. INNOVA Research Journal. Vol. 1, No.2 pp. 1-9 <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>

Guevara Estacio, M. E. (2013). Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. Visión Gerencial, (1),103-122. [fecha de Consulta 21 de febrero de 2022]. ISSN: 1317-8822. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545895003>

Hernández Di Mayo, O. (2016). La jubilación ¿Y después?: proceso de desvinculación del mercado laboral. Obtenido de UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA:
https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/21919/1/TTS_HernandezDiMayoOctavio.pdf

<http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/369/1/37839%5B1%5D.pdf>

Hugo Ibarra, V. (2004) Elaboración de un programa de prejubilación para los trabajadores de la facultad de psicología de la U.A.N.I. [Tesis de maestría, universidad autónoma de nuevo león]. <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020149795.PDF>

Ibañez, E. (2015). Preparación para la jubilación: análisis de los factores psicosociales que influyen en el ajuste personal en un estudio longitudinal. TESIS DOCTORAL. Madrid, España: UNED. Obtenido de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia->

[Evalero/VALERO_IBANEZ_Encarnacion_Tesis.pdf](#)

Marco A. Kremerman S., «Pensiones: ¿seguridad social o gran negocio?», 2016.

http://www.mdm.org.ar/informes/38/16-10-17_Estudio-sobre-Sistema-de-Pensiones-en-Republica-Dominicana.pdf

Nationale-Nederlanden Blog Pensiones Jubilación, (10 de marzo 2021), ¿En qué consiste la prejubilación y cómo se paga al trabajador?, Obtenido de <https://www.nnespana.es/blog/pensiones/jubilacion/en-que-consiste-la-prejubilacion-y-como-se-paga-al-trabajador#:~:text=Una%20prejubilaci%C3%B3n%20es%20un%20acuerdo,el%20momento%20de%20estar%20activo.>

Navarrete, N., Palacio, C. d. Villamil, N. J. (2011). Programas de preparación para el retiro laboral en las empresas del sector público de Bogotá. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12010/1625>.

OIT (6 de junio de 2003). Hechos concretos sobre la seguridad social obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

Popular, G. (3 de abril de 2014). Foro Empresarial Impulsa. Obtenido de Foro Empresarial Impulsa: <https://www.impulsapopular.com/legal/que-estipula-la-ley-sobre-la-jubilacion/>

Ramos, A. Rodríguez Bustillo, Z. Mario, J. (2011), Universidad Tecnológica de Bolívar Facultad de Ingeniería Especialización en Gerencia del Talento Humano Cartagena de Indias D.T. Y C., <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0062413.pdf>

San José, C. R. (21 de Agosto de 2018). Bridgestone. Obtenido de Bridgestone:
<https://www.bridgestone.co.cr/es/nosotros/noticias/consejos-de-preparacion-para-la-jubilacion>

Sánchez, Y. (2013). Responsabilidad social empresarial y envejecimiento activo. Revista globalización, Competitividad y Gobernabilidad.
<https://www.redalyc.org/pdf/5118/511851339003.pdf>

Soria Bravo, C. Y Herrero de Egaña, A. (2017) Influencias de la estrategia de downsizing sobre la estructura de la empresa. Revista Brasileira de Gestão e Negócios v. 19, n. 63, p. 118-132.

Ventura Laborda, B. (2014, Junio), <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/11419/BeatrizVenturaLaborda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Apéndice



Cuestionario de Trabajo de Grado
Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña

El presente cuestionario es elaborado por dos estudiantes de termino de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, con la finalidad de obtener las informaciones necesarias para poder diseñar un programa de retiro laboral para los empleados en etapa de prejubilación.

El siguiente cuestionario es de caracter confidencial, y consta de 25 ítems con referente a la jubilación, por lo que se le solicita ser lo más honesto posible en cada una de sus respuestas. Deberá seleccionar ante cada pregunta la opción de respuesta que más represente su percepción con relación al tema.

Fecha: ___ / ___ / ___

Edad:

- de 40 a 44
- de 45 a 49
- de 50 a 54
- de 55 a 59
- de 60 en adelante

Género:

- F
- M

Estado Civil:

- Solter@
- Casad@
- Unión Libre
- Viud@

Nivel educativo:

- Educación Primaria
- Bachiller
- Técnico
- Universitario
- Posgrado

Rango de tiempo laboral en la empresa:

- Menos de 10 años
- de 10 a 14 años
- de 15 a 19 años
- de 20 a 25 años
- de 26 a 29 años

de 30 años en adelante

1. ¿Le gustaría jubilarse?
 Si No
2. ¿Ve la jubilación como algo positivo?
 Si No
3. ¿Es usted feliz con su trabajo actual ?
 Si No Neutral
4. ¿Desearía seguir trabajando después de jubilarse?
 Si No
5. ¿Sabe a qué AFP está afiliado?
 Si No

6. ¿Sabe usted cuales son los beneficios y derechos que se pierden una vez retirado?
 Si No
7. ¿Visualiza un estilo de vida favorable y confortable posterior a la jubilación?
 Si No
8. ¿Realiza actualmente alguna actividad recreativa?
 Si No
9. ¿Práctica algún deporte o realiza alguna actividad física?
 Si No
10. Aparte de este trabajo, ¿posee usted actualmente otra fuente de ingreso?
 Si No
11. ¿Tiene planes o proyectos para el futuro?
 Si No
12. ¿Entiende usted que mantendrá relación con sus compañeros de trabajo luego de retirarse?
 Si No Tal vez
13. ¿Extrañaría usted venir al trabajo e interactuar con sus compañeros de trabajo?
 Si No Tal vez
14. ¿Alguna vez estuvo desempleado y experimentó frustración, ansiedad o vacío en este tiempo fuera del trabajo?
 Si No Tal vez
15. ¿Considera que sus relaciones familiares se han visto afectadas por causas del trabajo?
 Si No Tal vez
16. ¿Le gustaría pasar más tiempo con su familia y amigos?
 Si No Tal vez
17. ¿Juzga su situación económica como favorable?
 Si No
18. ¿Cree usted que al jubilarse tendrá algunas implicaciones de tipo psicológica en su vida?
 Si No Tal vez
19. ¿En algún momento ha experimentado ansiedad por no tener asegurado su retiro o jubilación al envejecer?
 Si No

20. ¿Sabe usted si la empresa donde labora posee un programa de preparación para el retiro laboral?
 Si No
21. ¿Conoce los pasos a seguir al momento de pasar de trabajador activo a jubilado?

Si No

22. ¿Le gustaría que se le dé más importancia al proceso de retiro y jubilación?

Si No

23. ¿Conoce o ha visto algún programa de retiro?

Si No

24. ¿Considera que las empresas del país deben realizar capacitaciones previas al retiro laboral?

Si No

25. ¿Qué le recomendaría a los responsables del plan de retiro y jubilación de la empresa para que este sea más efectivo?

- Comenzar a concientizar el personal desde el comienzo del ciclo laboral.
- Realizar talleres de finanzas, de ahorros, charla sobre las AFP y el ciclo laboral que le sirvan de ayuda a los empleados cuando afronten ese problema.

- Iniciar el programa de retiro laboral años previo al mismo.
- Otro



Entrevista a la encargada de Gestión Humana Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña

La presente entrevista fue elaborada por dos estudiantes de término de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, con la finalidad de recolectar las informaciones necesarias de poder conocer los procedimientos que se llevan a cabo en la empresa y poder estructurar de manera más efectiva el programa de retiro laboral para los empleados en etapa de prejubilación.

Fecha ____ / ____ / ____

1. ¿Cuáles serían las razones por la cual no cuentan actualmente con un plan de retiro?
2. ¿Cómo maneja la empresa los temas de retiros con los colaboradores? Detallar el proceso actual de desvinculación por tema de pensión.
3. ¿Han considerado concientizar y/o acompañar al personal próximo a retirarse?
¿Cómo?



HOJA DE FIRMAS

Daileny Marielle Díaz Guerrero
Sustentante

Ronelka Nazaret Vargas Pulinario
Sustentante

Ana Gisela Ramos Brito, M.A
Asesora de Contenido

Lic. Balduino Rainiero Acosta Pérez
Asesor Metodológico

Lic. Susana Ramona Frías, M.A

Jurado

Lic. Sacha Mariela Ramos, M.A

Jurado

Lic. Germania Estévez Then M.A

Jurado

Ivonne Guzmán Cerda, M.A.
Directora de Escuela Psicología