

Adaptabilidad social laboral y actitudes hacia la jubilación en los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua

Área de investigación: Administración de recursos humanos

Vianney Corona Arvizo

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Autónoma de Chihuahua
México
vianneycorona@gmail.com

José Gerardo Reyes López

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Autónoma de Chihuahua
México
jreyes@uach.mx

Myrna García Bencomo

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Autónoma de Chihuahua
México
mygarcia@uach.mx



Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

XV CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

División FCA, Maritz, Analisis Percepción Organizacional - Fotografía: Raulo Lopez-Chavez

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Adaptabilidad social laboral y actitudes hacia la jubilación en los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua

Resumen

El objetivo de la investigación fue examinar la relación entre la adaptabilidad social laboral y las actitudes hacia la jubilación. La metodología empleada fue la siguiente: fue de modo cuantitativo y deductivo; siendo de carácter no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. Se adaptaron dos cuestionarios sobre actitudes hacia la jubilación. Uno de ellos se aplicó a 87 personas; el otro instrumento de medición se sometió, en su forma original, a un total de 60 de esos 87 personas, para detectar su nivel de adaptabilidad social laboral. Se realizó una prueba estadísticas de chi cuadrada para determinar la dependencia ente las variables evaluadas. Dentro de los resultados más importantes se encontró que las actitudes positivas predominaron entre los empelados de la empresa, y que 81.7% de los participantes contó con una adaptabilidad social laboral promedio.

Palabras clave: Actitudes jubilación, adaptabilidad social laboral.



Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

CONGRESO
INTERNACIONAL
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA

División FCA, Martínez Anselmo Pineda Martínez | Fotografía: Rutilo López Chávez

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>
informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90
52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Antecedentes

Grupo Cementos de Chihuahua (GCC)

GCC es una empresa de clase mundial, productora de cemento, concreto premezclado, agregados y productos innovadores relacionados a la industria de la construcción en México y Estados Unidos. Cuenta con una capacidad de producción anual de cemento de 4.9 millones de toneladas, de las cuales 2.4 millones de toneladas están distribuidas en tres plantas localizadas en los estados de Nuevo México, Dakota del Sur y Colorado en Estados Unidos, 1.9 millones de toneladas se encuentran localizadas en el estado de Chihuahua, México.

Marco conceptual

Adaptabilidad social se define como la habilidad que se tiene para ajustarse a situaciones sociales (Cortini, 2004). De aquí se parte que la definición de adaptabilidad social laboral es la capacidad de ajuste en situaciones laborales que impliquen un contacto social a través de las siguientes áreas: habilidad en supervisión (monitoreo del entorno), capacidad de decisión en las relaciones humanas (asertividad), capacidad de evaluación de problemas interpersonales (jerarquización y entendimiento de problemas con otras personas), habilidad para establecer relaciones interpersonales (aptitud para interactuar con otras personas), sentido común y tacto en las relaciones interpersonales (prudencia y empatía en el trato con las personas). Si una persona es capaz de mostrar adaptabilidad social laboral, puede suponerse que se está frente a una conducta trasladable ante otras circunstancias de la realidad social, dicho de otro modo, si se cuenta con la habilidad de manejar una situación social en el trabajo, se debería saber manejar la jubilación cuando esta llegue. Sin embargo, si se da el caso de que una persona muestra dicha habilidad en sus faenas, pero no en otra condición –como en la jubilación- puede deberse no a la falta de capacidad de adaptación, sino a las actitudes con las que se comulgue en ese momento.

La etimología del término jubilarse proviene de *iubilum*, que significa alegría que se manifiesta vivamente. La jubilación puede definirse de muchas maneras, empero, todas coinciden en que implica un cambio significativo en la vida de aquel que se jubila. La jubilación presenta diversas formas en cada persona y en cada situación, esto genera actitudes cambiantes. (Meza & Villalobos, 2008). Kim y Moen, citados por Papalia (2005), sostienen que la jubilación es cada vez más una transición que se da internamente y no a partir de la madurez, y que además, involucra cambios múltiples fuera y dentro del trabajo pagado y no pagado (Papalia, Wendkos Olds, & Duskin Feldman, 2005). En tanto, la no utilidad del trabajo aumenta con la edad y el deterioro de la salud, lo cual se combina con un descenso de la productividad del trabajador y de las oportunidades del trabajo remunerado por lo que en el momento en que la utilidad del retiro es mayor que la del trabajo, se produce la decisión de jubilarse (Villa, 1995).

Hernández (2009) menciona que desde el punto de vista social y profesional, la jubilación es la situación a la que pueden acceder las personas que, atendida la circunstancia de la edad, cesaron voluntaria o forzosamente en su trabajo profesional por cuenta ajena o por cuenta propia; es el término del desempeño de tareas laborales remuneradas, a causa de la edad. En este momento se debe estar alerta para intervenir y evitar crisis, depresiones, estrés y situaciones de tristeza, de soledad y, en general, de abandono. Dentro de este mismo texto, se hace una diferencia clara entre el enfoque que cada sociedad le da a esta

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

etapa de la vida, mostrando que, por ejemplo, a través del lenguaje se expresa la forma en que se concibe a la jubilación. En español jubilarse es alegrarse, regocijarse, llenarse de júbilo, mientras que específicamente en inglés, el concepto “*retirement*” o retirarse, es apartarse, aislarse.

Pensión es un concepto en que se piensa cuando se habla de jubilación, y se define como la justa retribución que se da a un trabajador cuando después de ciertos años de servicio y de llegar a cierta edad, compensándole con una cantidad que se considera suficiente para que pueda subsistir decorosamente, sin embargo debe comprenderse que esto no satisface las exigencias del trabajador cuando solamente se le retribuye de forma económica, pues se cree que no habrá nada más molesto que saberse excluido ya de la sociedad y, por el contrario, oportuno resulta darle un bien merecido optimismo al procurarle medios adecuados para que seguir siendo útil, a pesar de ya no estar dedicado a las mismas actividades que lo estuvo durante toda su vida. (González, 1962).

Marco de referencia

En la literatura de investigación sobre proyección de vida para jubilados, los conceptos de plan de vida y carrera, así como el de jubilación, están definidos en términos de intereses, motivaciones y actitudes. En palabras de Casares y de Siliceo (2005), la planeación de vida y carrera puede ubicarse como un subsistema de la administración de personal que pretende armonizar los intereses personales con los de la organización, donde el crecimiento de la empresa incluye necesariamente el crecimiento de sus miembros. Por otro lado, se dice que el prejubilado puede resultar ser una carga o bien un cúmulo de experiencias tanto para la empresa como para sí mismo.

En 1982, M. Frossard, citado por López (1992), dijo que el retiro es una institución, resultado de un compromiso social entre patrón y obrero en búsqueda de una mayor eficiencia económica que impone la eliminación de los trabajadores inadaptados y la reivindicación de un derecho al reposo, esto para disminución de la explotación laboral.

Picot y Borde (1983), citados por López (*op. cit.*) afirman que el retiro debe ser una nueva forma de tiempo libre y que no debe ser considerado como una fase terminal. Esta postura contraria abrió una puerta hacia una jubilación agradable y entusiasta, con actitudes y percepciones positivas sobre ella.

La condicionada expulsión de las personas ancianas del mundo laboral, crea la ilusión de un aparente rejuvenecimiento de la población activa que interpela sobre la necesidad de interrumpir toda actividad a ciertas edades, siendo ésta fuente declarada de recursos; la vejez se define cada vez como la erosión del derecho al trabajo. (López Jiménez, 1992). Estos textos abren todo un panorama hacia el mundo a través del cual muchas personas perciben a la jubilación. Si existen este tipo de palabras es debido a que existen personas que así lo piensan y por lo tanto, habrá también personas que, gracias a esto, tengan actitudes negativas hacia el retiro y a que lo asocien con situaciones desagradables.

http://ccinforma Teléfonos Frente al vacío social que puede producir en ciertas personas la jubilación, es necesario buscar actividades gratificantes y motivadoras, que ayuden a la persona a superar estados anímicos bajos, a sentirse útil y activa, y que por otra parte sirvan de punto de referencia

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

social, que supongan un vehículo de unión entre sujetos y un medio de unión para integrarse a un grupo social. (Hernández Rodríguez, 2009).

La falta de adaptación a todos estos cambios que se dan con el retiro, pueden llevar a la pasividad, la soledad, la angustia, el aburrimiento y la carencia de expectativas (Hernández, *op. cit.*). La Organización Mundial de la Salud (OMS) estableció, desde el año de 1946, que la salud no es la ausencia de enfermedad, sino el perfecto estado de salud física, psíquica y social. Una jubilación mal asimilada, puede suponer un malestar social, del que se derivarán el malestar psíquico y, en su caso, el físico también. En base a lo descrito, la adaptabilidad social que tenga un empleado en su área de trabajo (adaptabilidad social laboral, como se le ha estado llamando a lo largo de este trabajo), puede pronosticar cómo serán las actitudes de éste hacia la jubilación (las conclusiones dependerán de si existe relación entre ambas variables).

En un estudio realizado por la compañía de seguros AXA en 2007, se encontró que los españoles presentan sentimientos encontrados en torno a la jubilación: por un lado, asocian la jubilación con paz y descanso, contar con tiempo para uno mismo y disfrutar de la vida; por otro, la jubilación les hace evocar envejecimiento, enfermedad y dependencia. Sin embargo, las asociaciones positivas predominaban entre jubilados. Al igual que el sur de Europa y que Japón, se halló que las personas eran más pesimistas respecto a la jubilación que otros países como Francia, Australia, E.U.A, Alemania, China y Reino Unido. De forma global, los jubilados presentaron una visión más negativa del retiro en 2007 que en 2006 (AXA, 2007). Si de un año al otro se presentó un aumento en la percepción de los aspectos, como más negativos, pudiésemos pensar que puede deberse a un incremento en el consumismo, donde los anuncios publicitarios y los productos están enfocados a vender juventud y vitalidad no sólo mental sino física logrando, inconscientemente, un rechazo del cauce natural de la vida misma, la vejez y la muerte.

Octubre 3, 4 y 5 de 2012

Ciudad Universitaria
México, D.F.

Hallazgos obtenidos de investigaciones realizadas por Thériault, 1994; Reitzes, Mutrán y Fernández, 1996; Gall 1997; Quick y Moen, 1998; Nuttman-Shwartz, 2007; todos citados por Wang & Shultz (2009), señalan que la tendencia mayoritaria de los resultados se orientaban hacia una disminución de la ansiedad y un aumento de bienestar después de la jubilación. En dos estudios distintos, el primero de Hausman y Wise en 1985, y el segundo de Slade en 1987, ambos citados por García (1995), se obtuvo que incrementos de renta y educación producen retraso en la edad de jubilación, y que un mayor nivel de riqueza y limitaciones físicas producen retiros tempranos, en el mismo texto se menciona que Hurd encontró en 1990 una fuerte relación entre la edad de jubilación y estar casado; concluyó que el retiro está influido por el retiro del cónyuge. En otra una investigación realizada por la Universidad de Girona en 2010, y siguiendo el Modelo de Jubilación de Atchley, donde caracteriza la etapa prejubilación por presencia de fantasías anticipatorias que el trabajador construye sobre cómo será su vida de jubilado estando todavía activo, se obtuvo que sólo 26.67% de los participantes había experimentado dicha etapa y aproximadamente la mitad de ellos reconoció que las fantasías previas a la jubilación que influyeron en su bienestar fueron negativas; 3.38% percibió un aumento en sus niveles de satisfacción a medida que se acercaba la jubilación. (Andreu et. al., 2010). En otra investigación, Rogelio Díaz-Guerrero (1994) se plantea la pregunta ¿cómo conciliar un alto porcentaje de abandono, al parecer frecuentemente voluntario, del trabajo con un intenso o medianamente intenso

http://cc
informa
Teléfono

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

temor al desempleo? Esta pregunta puede abrir el planteamiento a, si existe este temor al desempleo, entonces, ¿las actitudes negativas hacia la jubilación irían en aumento aun cuando se tenga ausentismo? En esta misma investigación, Díaz-Guerreo, encontró que el pertenecer a un grupo resulta ser un motivador mayor del trabajador mexicano, que el temor a perder el empleo. Estos resultados pudieran apoyar la premisa de que las actitudes positivas hacia la jubilación serán reiteradas si se cuenta con una red social amplia y ajena al trabajo.

Justificación

La empresa se desenvuelve como tal dentro de una sociedad, misma que otorga o retira valor a las organizaciones. Debido a esto, se ha dado el fenómeno de empresarios socialmente responsables -sin perder de vista los fines mercantiles, aquello para lo que fue fundada la empresa, mismo objetivo que por sí sólo brinda ya un beneficio social-. Además de buscar ubicarse como líderes en su mercado, los empresarios también están interesados y comprometidos con su comunidad no sólo mediante actos que benefician a la comunidad misma y a su medio ambiente, sino también con actos que elevan la calidad de vida de sus miembros aún después de que éstos hayan concluido con su etapa laboral dentro de la institución.

Partiendo de lo anterior se sabe que aquellas empresas que prestan atención a las necesidades de sus empleados tienen índices mayores de buen desempeño laboral ya que sus participantes están motivados y se desenvuelven activa y proactivamente a favor de la organización (Robbins, 2009). El que una empresa cuide su capital humano no sólo se refleja dentro de ella sino fuera, cuando formando parte de la comunidad ésta le confiere más valor y respeto como líder en su mercado y en su trato al empleado, traduciéndose todo ello en situaciones favorables para la empresa.

La jubilación puede ser una de las fases menos deseadas en la carrera de una persona; sin embargo, si se le otorga un valor positivo y se le asigna un reconocimiento social propositivo, el jubilado acogerá con gozo y optimismo este nuevo cambio; la adaptación a su nueva vida puede resultar más rápida y sencilla.

En esta línea de interés social surge entonces la jubilación como tema importante para los empresarios y para la seguridad social. Para la segunda, porque investigaciones sobre actitudes hacia la jubilación permitirían llevar a cabo actividades o programas preventivos, para evitar o disminuir enfermedades psicológicas que degeneran físicamente a las personas jubiladas. El impacto podría ser tal, que contribuyese a modificar la percepción social errónea que se tiene sobre el retiro, siendo agente de cambio en un país que parece olvidar a sus pensionados y, que por el contrario, les brinde la oportunidad de enfilarse a una vida productiva en todos sus aspectos más generales. Finalmente, la adaptabilidad social laboral permitiría divisar hasta qué punto le sería más fácil o difícil a una persona adaptarse a su vida diaria pero ya sin el trabajo que le demanda el mundo empresarial.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



Objetivos

1. Describir el grado de Adaptabilidad social laboral de los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua.
2. Describir las actitudes hacia la jubilación que tienen los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua.
3. Identificar la relación que existe entre la adaptabilidad social laboral y las actitudes hacia la jubilación de los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua.

Criterios metodológicos

La metodología utilizada para esta investigación fue la siguiente: El método fue hipotético deductivo, aun cuando fue un estudio de caso, desde un enfoque cuantitativo. El trabajo se llevó a cabo en la empresa Grupo Cementos de Chihuahua, en la ciudad de Chihuahua, entre los meses de marzo y julio de 2011. La investigación fue de carácter no experimental. El diseño de la investigación fue no experimental transeccional, con un alcance descriptivo y correlacional. No experimental transeccional ya que no se manipularon las variables de estudio y además porque el estudio se desarrolló en un punto específico de la línea del tiempo. Descriptiva porque se buscó tener medición precisa de las variables. Correlacional debido a que se evaluó la posible relación entre variables, dando una explicación parcial y probable del hecho. La población de interés y la unidad de análisis fueron los empleados de la empresa Grupo Cementos de Chihuahua, en la ciudad de Chihuahua. Como marco muestral, se invitó a 600 empleados a participar en la aplicación de las dos encuestas; sin embargo, se obtuvo el siguiente interés: 231 empleados entraron a visitar la página de la encuesta de actitudes hacia la jubilación (próximos a jubilarse en los siguientes cinco años), de los cuales 92 se inscribieron para responder la encuesta pero únicamente 87 decidieron responder. En el segundo cuestionario se obtuvieron las siguientes cifras: 137 (próximos a jubilarse en los siguientes cinco años) entraron a visitar la página de la encuesta, de esta cantidad sólo 60 se inscribieron al mismo tiempo que decidieron contestar la encuesta. En total se obtuvieron 87 encuestas respondidas del cuestionario de actitudes hacia la jubilación y 60 del de adaptabilidad social. El tipo y selección de la muestra fueron de forma no probabilística, ya que las personas encuestadas fueron seleccionadas con base a un estudio de caso donde el enfoque es dirigido a sujetos "tipo" con la vaga esperanza de que sean casos representativos de una población determinada. De igual manera los sujetos encuestados participaron voluntariamente. Con respecto al tamaño de la muestra y dado que las personas encuestadas lo hicieron de manera voluntaria y los interesados fueron precisamente aquellos que estaban en la etapa de prejubilación, cinco años antes del retiro, se recabaron en total 87 encuestas de Actitudes hacia la Jubilación, representando un 37.6% de la población total (231 personas), y 60 encuestas de Adaptabilidad Social Laboral, correspondientes al 25.9% de la población total (231 personas). Con estos datos se asumió que se trabajó con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%. Las variables incluidas en el estudio fueron: variable independiente: adaptabilidad social laboral y la variable dependiente: actitudes hacia la jubilación. La recolección de datos fue una recolección cuantitativa, con la medición a través de dos instrumentos (test psicométricos ya estandarizados), uno por cada variable. Estos instrumentos fueron subidos a la red a través de una página de internet llamada zoomerang. Las respuestas del cuestionario de actitudes hacia la jubilación fueron recibidas directamente por la investigadora, mientras que, la encuesta para medir la adaptabilidad social fue manejada de forma directa por personal de

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

recursos humanos dentro de GCC. Se utilizó una encuesta para medir adaptabilidad social laboral: cuestionario de adaptabilidad social de Moss, creado por Rudolf y Verence L. Moss en 1976. Las áreas que mide el test son: habilidad en la supervisión, capacidad de decisión en las relaciones humanas, capacidad de evaluación de problemas interpersonales, habilidad para establecer relaciones interpersonales y, sentido común y tacto en las relaciones interpersonales. Este test cuenta con un total de 30 ítems. Para medir las actitudes hacia la jubilación, se hizo uso de una combinación de dos escalas diseñadas por la Dra. Nérida Rodríguez Feijóo (2006). Estas dos escalas fueron construidas utilizando dos métodos de escalamiento de estímulos: el método de intervalos aparentemente iguales de Thurstone (Thurstone & Chave, 1937) y el método del diferencial semántico de Osgood (Osgood, Suci & Tannenbaum, 1957). Entre las dos escalas se cuenta con un total de 64 ítems. Para este estudio de caso realizado con GCC, se hizo una adaptación en el tiempo de los verbos, así como en el formato en el que se presentaron las encuestas; sin embargo, el contenido que prevalece es el mismo que el original. Todas las preguntas fueron cerradas. Las opciones de respuesta en la encuesta de Adaptabilidad Social Laboral fueron las siguientes: 1 (muy inferior), 2 (inferior) 3 (ligeramente inferior al promedio), 4 (promedio), 5 (ligeramente superior al promedio), 6 (superior), 7 (muy superior). En la encuesta de Actitudes hacia la jubilación, las opciones fueron las siguientes: Para la primera encuesta: 1 (de acuerdo), 2 (desacuerdo). Para la segunda encuesta: 1 (muy negativa), 2 (bastante negativa), 3 (levemente negativa), 4 (ni negativa ni positiva), 5 (levemente positiva), 6 (bastante positiva), 7 (muy positiva). Los datos de estudio fueron analizados utilizando el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 15, con lo que se obtuvieron resultados de estadística descriptiva de cada una de las variables, así como la relación de los valores de la adaptabilidad social laboral y las actitudes hacia la jubilación que obtuvieron los empleados; también se hizo el análisis de estadística descriptiva en base a los datos socio-demográficos que se solicitaron a los participantes. Finalmente se estableció la dependencia-independencia entre las variables en cuestión a través del análisis de chi cuadrada. Levine, Krehbiel y Berenson (2006) señalan que la prueba de chi cuadrada demuestra la independencia entre dos variables categóricas. La interpretación de los resultados permitió diseñar gráficas así como describir los hallazgos encontrados en el estudio. Gracias a estos resultados se elaboraron las conclusiones y las recomendaciones que pudieron ser tomadas como base por el departamento de recursos humanos de GCC para desarrollar programas dirigidos a empleados próximos a jubilarse.

Resultados

Descripción de resultados socio-demográficos:

Las edades de los participantes oscilaron entre los 40 hasta los 63 años. Se encontró que 62.1% de los 87 empleados que respondieron se encuentran en el rango de 40 a 50 años de edad. La antigüedad laboral va desde los 4 hasta los 38 años, siendo 15, 16 y 24 años de antigüedad los años que más incidencia tuvieron entre los participantes, con 9.2% para cada cifra. Se encontró también que 83.9% de los encuestados eran hombres; 88.5% del total de participantes dijo estar casado. El 79.3% (47.1+32.2) de los participantes cuenta con nivel maestría y/o licenciatura. El 93.1% de los encuestados afirmó tener amigos tanto dentro como fuera del trabajo mientras que sólo 4.6% carece de círculos de amistades fuera de él. El 75.8% realiza actividades favorables con su tiempo libre; 10.2% no sabe cómo utilizar su tiempo libre; 13.8% realizan otras actividades, no se especificadas. La insatisfacción con un

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

estilo de vida determinado puede llevar a percibirse como enfermo. En este caso, se establecieron cuatro categorías para responder a esta pregunta (excelente, bueno, regular, malo); de los encuestados, ninguno se percibió con una mala salud, por el contrario, 91.9% (58.6+33.3) dice tener un estado de salud excelente. Del total de encuestados, 98.9% gusta de sus actividades laborales, sin embargo este resultado no implica conocer si tal aseveración significa directamente que a dichos participantes no les gustaría dejar de trabajar, ya que una cosa es gustar de las actividades laborales y otra no desear dejar el trabajo por cuestiones diferentes al gusto por el mismo. Un 72.4% ha pensado qué sucederá con ellos el día que se jubilen. El 88.5% considera que es necesaria una preparación para llegar a esta etapa del trabajo y de la vida. Este último porcentaje puede hacer la función de apoyo para la decisión de crear un programa de prejubilación dentro de la empresa. El 85.1% de los encuestados tienen como ingreso solamente el sueldo recibido por su trabajo actual, cifra que podría pronosticar una actitud negativa hacia la jubilación producida por estrés provocado generado al pensar en inestabilidad económica.

Descripción de resultados relacionados con las actitudes hacia la jubilación

Del total de encuestados, 98.8% de las personas considera que la jubilación no es vivida como soledad ni sin sentido. El 71.4% respondió que la jubilación no les hará sentir una sensación de vacío. El 89.7% considera que la jubilación le permitirá dedicar más tiempo a las actividades inherentes al hogar y a la familia.

La jubilación no debe darse solo por enfermedad o incapacidad para laborar, asegura 83.1% de los participantes, lo que puede llevar a pensar en el hecho de que algunas personas piensan que retirarse sano o joven es válido, por lo tanto, sería una opción para varias personas que laboran. El 89.7% está de acuerdo en que los jubilados no son marginados sociales y que el prestigio no necesariamente lo tienen los que producen y consumen.

El 83.7% consideran que con el tiempo libre que la jubilación brinda, ellos podrán disponer de él para llevar a cabo actividades que hoy en día se ven mermadas por cuestiones laborales. El 95.4% de los resultados indican que las personas no asociaron a la jubilación con la vejez. Con 98.8%, confirman estar en desacuerdo con que el jubilado pierde autoridad en su grupo familiar lo que implica que la autoridad no se da, o al menos no se relaciona directamente, con el poder adquisitivo, sino con otras situaciones sociales.

El 97.7% de los participantes respondieron que están en desacuerdo con el hecho de pensar que al jubilarse se convertirán en una carga para la familia. Por otro lado, también existe la posibilidad de que estas personas hayan respondido que no consideran que serán una carga familiar debido a que hayan ahorrado o estén satisfechos con su pensión. El hecho de que la jubilación producirá angustia, desolación e incertidumbre en el momento que llegue es una afirmación que está en contra de lo que 95.3% de los participantes piensa; por otro lado, 88.5% de los resultados, niegan que la jubilación produzca trastornos psicológicos. Visto de otra manera, casi la totalidad de los encuestados muestra implícitamente una actitud positiva hacia la jubilación. De los participantes, 82.6%, consideran que el número de sus contactos sociales no se verá disminuido con la llegada de la jubilación, por este motivo puede pensarse que estas personas se han dedicado a cultivar amistades externas a su área laboral. Se observa que 83.7% de los participantes consideran que con la jubilación se pierden cosas pero al mismo tiempo se ganan otras, lo que puede indicar que las ganancias

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

compensan dichas pérdidas, pudiendo hacer más llevadero el duelo que envuelva a la jubilación. El 88.2% cree que las ganancias obtenidas con la jubilación superan las pérdidas que ésta pudiera tener. El 88.4% de los participantes considera a la jubilación como una pérdida. Aparentemente esto es una actitud negativa, sin embargo, si se consideran las teorías sobre motivación y emoción respecto a las necesidades del Ser Humano (Reeve, 2003), se puede comprender que esto no es una actitud negativa hacia el retiro, sino un indicador psicológico positivo de la conducta de una persona. De los participantes, 97.7% coinciden con que no dejarán de ser útiles para la sociedad el día que se jubilen, lo que es un buen indicador para pronóstico sobre actitudes positivas hacia la jubilación. De los encuestados, 86% afirma estar en desacuerdo con el hecho de que la vida tenga sentido sólo a través del trabajo. Del total de encuestados, 98.8% están en desacuerdo con el hecho de que al jubilarse, sientan que se estarán jubilando también de la vida, lo cual es símbolo de una actitud positiva hacia la jubilación.

Se puede concluir que 95.4% de los empleados no relacionan el término “jubilación” con la pobreza. La situación laboral de hoy en día, si bien es incierta, no desmotiva a los empleados para continuar realizando sus labores, sino por el contrario, 87.4% de los participantes se inclinan hacia una postura de pensar en seguir trabajando en vez de pensar en jubilarse y tener un ingreso seguro con su pensión. El 55.8% respondieron que la jubilación les permitirá realizar proyectos que habían postergado por el trabajo. El 61.2% indicaron que con la jubilación se sentirán libres. El 58.8% mencionaron estar de acuerdo con que con la jubilación obtendrán una meta deseada. El 47.1% respondieron que les gustaría jubilarse antes del tiempo reglamentario y el 52.9% mencionó que no les gustaría hacerlo. Cerca del 59% opinó que la jubilación no implica necesariamente una disminución de gastos por concepto de ahorros generados por traslado al trabajo. El 46.5% mencionó que la jubilación mejorará sus relaciones familiares, 53.5% dijeron que no será así, 59.3% mencionan que las relaciones familiares permanecerán como hasta hoy el día que se jubilen. El 65.1% dijo que su vida será más tranquila y serena el día que se jubilen, 34.9% dice no estar de acuerdo con esta afirmación. De los participantes, 67.8% respondieron que si bien con su jubilación asumirán otras responsabilidades de tipo familiar, esto no les dará tiempo para poder dedicarlo a otras actividades. El 51.7% respondieron que no contarán con el dinero que requieren para hacer las cosas que desean una vez que se jubilen y el 48.3% respondieron que si contarán con el dinero necesario para llevar a cabo las actividades deseadas. Aunque al jubilarse los participantes dejarán de percibir un sueldo seguro, 62.4% dijo sentirse bien de pensar en que podrán prestar ayuda a amigos y familiares en otro tipo de actividades no laborales. A pesar de que 69.8% dijo estar en desacuerdo con que una vez jubilados, se sentirán más seguros económicamente hablando, sólo 18.4% de los participantes dijo estar de acuerdo con la afirmación de no desear jubilarse nunca, esto es, desearían poder seguir trabajando. Concluyendo, 81.6% de los participantes mostraron actitudes positivas hacia la jubilación.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Cuadro 2. Matriz con porcentajes de resultados obtenidos en las calificaciones dadas, por los participantes, a las actitudes hacia la jubilación. (Los porcentajes más altos se encuentran resaltados en color gris).

	Muy (1)	Bastante (2)	Levemente (3)	Ni lo uno ni lo otro (4)	Levemente (5)	Bastante (6)	Muy (7)	
Actitudes negativas								Actitudes positivas
Estéril	1.1	-	4.6	37.9	20.7	27.6	8.0	Fecunda
Mal	-	1.1	6.9	26.4	17.2	33.3	14.9	Buena
Inútil	-	1.1	3.4	21.8	24.1	34.5	14.9	Útil
Triste	1.1	2.3	9.2	28.7	20.7	24.1	13.8	Alegre
Incómoda	-	-	17.2	21.8	21.8	32.2	6.9	Cómoda
Aburrida	1.1	1.1	12.6	20.7	25.3	27.6	11.5	Entretenida
Rechazada	2.3	-	8.0	34.5	24.1	19.5	11.5	Deseada
Lenta	1.1	4.6	17.2	37.9	19.5	14.9	4.6	Rápida
Inactiva		2.3	8.0	24.1	26.4	27.6	11.5	Activa
Desagradable	1.1	-	10.3	18.4	24.1	35.6	10.3	Agradable
Intranquila	-	3.4	8.0	21.8	34.5	23.0	9.2	Serena
Pobre	2.3	3.4	12.6	35.6	19.5	21.8	4.6	Abundante
Aislada	-	1.1	10.3	21.8	26.4	34.5	5.7	Sociable
Indigna	-	-	2.3	17.2	28.7	33.3	18.4	Respetable
Insegura	2.3	4.6	9.2	17.2	25.3	27.6	13.8	Segura
Frustrada	-	3.4	4.6	20.7	25.3	31.0	14.9	Satisfecha
Perjudicial	-	-	4.6	29.9	20.7	33.3	11.5	Beneficiosa
Débil	1.1	1.1	12.6	31.0	26.4	20.7	6.9	Fuerte
Difícil	1.1	3.4	21.8	28.7	24.1	16.1	4.6	Fácil
Infeliz	-	1.1	9.2	24.1	19.5	29.9	16.1	Feliz
Desadaptada	-	-	5.7	23.0	26.4	32.2	12.6	Adaptable
Negativa	-	-	1.1	27.6	17.2	32.2	21.8	Positiva
Actitudes negativas	Muy (1)	Bastante (2)	Levemente (3)	Ni lo uno ni lo otro (4)	Levemente (5)	Bastante (6)	Muy (7)	Actitudes positivas

Los porcentajes más altos se concentran dentro de los rangos que favorecen a las actitudes positivas. En términos generales, de 22 actitudes positivas mostradas a los participantes, fueron elegidas quince (buena, útil, cómoda, entretenida, activa, agradable, serena, sociable, respetable, segura, satisfecha, beneficiosa, feliz, adaptable, positiva); mientras que siete actitudes positivas fueron indiferentes para los participantes (fecunda, alegre, deseada, rápida, abundante, fuerte, fácil). De 22 actitudes negativas que fueron mostradas a los participantes, ninguna de ellas fue elegida.

Descripción de resultados relacionados con adaptabilidad social laboral

La adaptabilidad social laboral resulta importante no sólo para una sana convivencia y un buen clima organizacional, sino para evitar una disonancia cognitiva en sí mismo, que pudiese llevar a una serie de desórdenes de índole psicosomáticos. Para la revisión de esta sección, se tomaron en cuenta los porcentajes válidos de cada cuadro.

<http://congreso.investigafca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

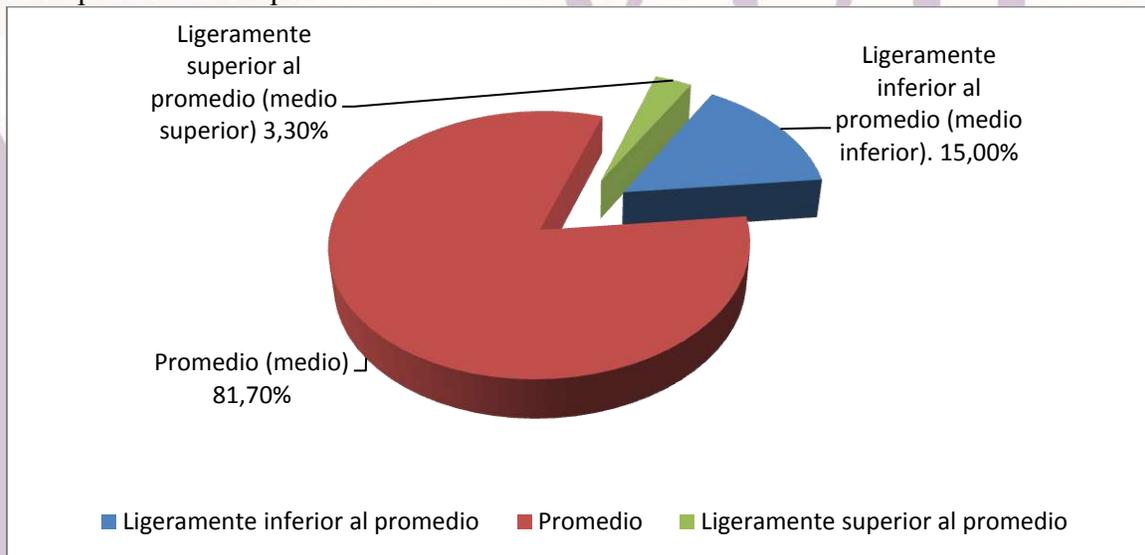
52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Gráfica 1. Calificación descriptiva general obtenida en la variable independiente, Adaptabilidad social laboral. “Actitudes hacia la jubilación y adaptabilidad social laboral de los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua 2011”.



Los resultados indican que 81.7% de los participantes cuentan con una habilidad de adaptación social normal o funcional, misma que les permite amoldarse de forma adecuada casi siempre; 15% se ubican debajo del promedio lo que significa que pueden batallar más que la mayoría de las personas, para adaptarse socialmente; 3.3% tienen una ligera facilidad sobre la mayoría de la gente para adaptarse socialmente.

Los aspectos específicos que se evaluaron fueron los siguientes: Habilidad en la supervisión; Capacidad de decisión en las relaciones humanas; Capacidad de evaluación de problemas interpersonales; Habilidad para establecer relaciones interpersonales; Sentido común y tacto en las relaciones interpersonales

Cuadro 3. Puntuación obtenida en el indicador *Habilidad en la supervisión*, de la variable Adaptabilidad social laboral. “Actitudes hacia la jubilación y adaptabilidad social laboral de los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua 2011”.

Habilidad Social en la Supervisión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INFERIOR	2	2,3	3,3	3,3
	LIGERAMENTE INFERIOR AL PROMEDIO	12	13,8	20,0	23,3
	PROMEDIO	44	50,6	73,3	96,7
	LIGERAMENTE SUPERIOR AL PROMEDIO	2	2,3	3,3	100,0
	Total	60	69,0	100,0	
Perdidos	Sistema	27	31,0		
Total		87	100,0		

En este cuadro se puede apreciar cómo es mayor el porcentaje de participantes que se encuentran por debajo del promedio (20%) que aquellos que se ubican por encima (3.3%). El 73.3% de los participantes se ubicó dentro del promedio en habilidad en la supervisión. Otro 96.7% de los participantes obtuvieron calificaciones que van del promedio hacia abajo.

Cuadro 4. Puntuación obtenida en el indicador *Capacidad de decisión en las relaciones humanas*, de la variable Adaptabilidad social laboral. “Actitudes hacia la jubilación y adaptabilidad social laboral de los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua 2011”.

Capacidad de Decisión en las Relaciones Humanas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INFERIOR	6	6,9	10,0	10,0
	LIGERAMENTE INFERIOR AL PROMEDIO	10	11,5	16,7	26,7
	PROMEDIO	33	37,9	55,0	81,7
	LIGERAMENTE SUPERIOR AL PROMEDIO	10	11,5	16,7	98,3
	MUY SUPERIOR	1	1,1	1,7	100,0
	Total	60	69,0	100,0	
Perdidos	Sistema	27	31,0		
Total		87	100,0		

En esta área, 10% se ubicó en una calificación descriptiva “inferior”; 1.7% con una calificación “muy superior”; 16.7% se ubicaron ligeramente por encima o por debajo del promedio. El 55% se ubicó en el promedio; 81.7% de los participantes obtuvieron calificaciones que van del promedio hacia abajo.

Cuadro 5. Puntuación obtenida en el indicador *Capacidad de evaluación de problemas interpersonales*, de la variable Adaptabilidad social laboral. “Actitudes hacia la jubilación y adaptabilidad social laboral de los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua 2011”.

Capacidad de Evaluación de Problemas Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INFERIOR	1	1,1	1,7	1,7
	LIGERAMENTE INFERIOR AL PROMEDIO	8	9,2	13,3	15,0
	PROMEDIO	38	43,7	63,3	78,3
	LIGERAMENTE SUPERIOR AL PROMEDIO	9	10,3	15,0	93,3
	SUPERIOR	2	2,3	3,3	96,7
	MUY SUPERIOR	2	2,3	3,3	100,0
	Total	60	69,0	100,0	
Perdidos	Sistema	27	31,0		
Total		87	100,0		

Las categorías “muy superior” y “superior” cuentan con el 6.6% del total de los participantes; si a esto se le suma 15% que obtuvieron calificación “ligeramente superior al promedio”, se tiene que 21.6% de los participantes se ubica en un rango alto de “capacidad de evaluación de problemas interpersonales”, mientras que 15% está en un rango inferior al promedio. De los encuestados, 63.3% se ubicó en el promedio; 78.3% de los participantes obtuvieron calificaciones que van del promedio hacia abajo.

Cuadro 6. Puntuación obtenida en el indicador *Habilidad para establecer relaciones interpersonales*, de la variable Adaptabilidad social laboral. “Actitudes hacia la jubilación y adaptabilidad social laboral de los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua 2011”.

Habilidad para establecer Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INFERIOR	4	4,6	6,7	6,7
	LIGERAMENTE INFERIOR AL PROMEDIO	6	6,9	10,0	16,7
	PROMEDIO	28	32,2	46,7	63,3
	LIGERAMENTE SUPERIOR AL PROMEDIO	19	21,8	31,7	95,0
	MUY SUPERIOR	3	3,4	5,0	100,0
	Total	60	69,0	100,0	
	Perdidos	Sistema	27	31,0	
Total		87	100,0		

De los participantes, 36.7% se ubicaron en calificaciones por arriba de la media, mientras que sólo 16.7% tuvo calificaciones por debajo de ella. Estos resultados confirman que en general, los participantes tienen facilidad para el establecimiento de relaciones sociales.

Cuadro 7. Puntuación obtenida en el indicador *Sentido común y tacto en las relaciones interpersonales*, de la variable Adaptabilidad social laboral. “Actitudes hacia la jubilación y adaptabilidad social laboral de los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua 2011”.

Sentido común y tacto en las Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INFERIOR	8	9,2	13,3	13,3
	LIGERAMENTE INFERIOR AL PROMEDIO	11	12,6	18,3	31,7
	PROMEDIO	40	46,0	66,7	98,3
	LIGERAMENTE SUPERIOR AL PROMEDIO	1	1,1	1,7	100,0
	Total	60	69,0	100,0	
	Perdidos	Sistema	27	31,0	
Total		87	100,0		

Aunque a 36.7% de los participantes se le facilite más el establecimiento de relaciones interpersonales, este cuadro indica que 31.7% del total de participantes, tiene calificaciones más bajas que el promedio en cuanto a, sentido común y tacto en el trato con las personas. Esto da pauta para pensar en que el hecho de que la gente pueda iniciar una relación interpersonal, no significa que sepa cómo mantenerla de forma adecuada.

Resultados de “chi cuadrada”.

Se pretendió conocer si la variable independiente actitudes hacia la jubilación y la variable dependiente adaptabilidad social laboral tienen relación de dependencia.

Cuadro 8. Prueba de chi cuadrada entre la calificación descriptiva general obtenida en la variable independiente, Adaptabilidad social laboral, y la variable dependiente, Actitudes hacia la jubilación. “Actitudes hacia la jubilación y adaptabilidad social laboral de los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua 2011”.

Adaptabilidad Social Laboral	Actitudes positivas hacia la jubilación	Valor X^2	Grados de libertad	Valor X^2_u	<i>H₀ se rechaza, por tanto si hay dependencia</i>
Calificación descriptiva general	Fecunda	5.860	10	18.307	
	Buena	6.495	10	18.307	
	Útil	6.087	10	18.307	
	Alegre	15.026	12	21.026	
	Cómoda	5.665	8	15.507	
	Entretenida	4.333	12	21.026	
	Deseada	9.617	10	18.307	
	Rápida	14.393	12	21.026	
	Activa	10.588	10	18.307	
	Agradable	9.555	10	18.307	
	Serena	11.524	10	18.307	
	Abundante	13.831	12	21.026	
	Sociable	7.385	8	15.507	
Respetable	21.125	8	15.507		

	Segura	13.811	12	21.026	
	Satisfecha	17.015	10	18.307	
	Beneficiosa	15.947	8	15.507	x
	Fuerte	7.529	8	15.507	
	Fácil	7.675	12	21.026	
	Feliz	8.305	10	18.307	
	Adaptable	13.024	8	15.507	
	Positiva	34.766	8	15.507	x

En este cuadro puede apreciarse que existe una dependencia entre la adaptabilidad social laboral global (calificación descriptiva general) y las actitudes positivas hacia la jubilación tales como que la jubilación es respetable, beneficiosa y positiva. La actitud positiva respetable, puede suponerse estar ligada al hecho del respeto supuesto que lleva, por sí misma, la etapa de la vejez y, a su vez, el hecho de que la jubilación es asociada con una edad avanzada. De igual modo, en base a la bibliografía citada (Zelinski, 2005) se hace mención del sin número de beneficios que puede traer una actitud positiva hacia la jubilación, para lo cual las personas deben irse preparando.

Cuadro 9. Prueba de chi cuadrada entre los indicadores de la variable independiente, Adaptabilidad social laboral, y los indicadores de la variable dependiente, Actitudes hacia la jubilación. “Actitudes hacia la jubilación y adaptabilidad social laboral de los empleados de Grupo Cementos de Chihuahua 2011”. (Escala tipo Osgood).

Indicadores Adaptabilidad Social Laboral	Variabes Actitudes positivas hacia la jubilación	Valor X ²	Grados de libertad	X ² _u	H ₀ se rechaza, por tanto si hay dependencia
Habilidad social en la supervisión	Fecunda	37.244	15	24.996	x
	Respetable	23.020	12	21.026	x
	Satisfecha	26.992	15	24.996	x
	Fácil	32.129	18	28.869	x
	Positiva	46.618	12	21.026	x
Capacidad de decisión en las relaciones humanas	Abundante	58.154	24	36.415	x
	Fuerte	33.734	16	26.296	x
Capacidad de evaluación de problemas interpersonales	Sociable	34.697	20	31.410	x
	Positiva	50.664	20	31.410	x
Habilidad para establecer relaciones interpersonales	Fuerte	26.384	16	26.296	x
	Fácil	46.178	24	36.415	x
Sentido común y tacto en las relaciones interpersonales	Respetable	39.431	12	21.026	x
	Satisfecha	39.969	15	24.996	x
	Beneficiosa	40.347	12	21.026	x
	Adaptable	32.117	12	21.026	x
	Positiva	67.930	12	21.026	x

Las actitudes positivas que se relacionan, en al menos dos ocasiones, con un indicador diferente en cada caso, son: positiva, satisfecha, respetable y fuerte. Las actitudes respetable y positiva se relacionan tanto con la calificación descriptiva global como, con al menos, un indicador específico de la adaptabilidad social laboral.



Cuadro 10. Prueba de chi cuadrada entre los indicadores de la variable independiente, Adaptabilidad social laboral, y los indicadores de la variable dependiente, Actitudes hacia la jubilación. (Escala Tipo Thurstone).

Indicadores Adaptabilidad Social Laboral	Variables Actitudes positivas hacia la jubilación	Variables Actitudes negativas hacia la jubilación	Valor X^2	Grados de libertad	Valor X^2_u	H_0 se rechaza, por tanto si hay dependencia
Habilidad social en la supervisión						
Capacidad de decisión en las relaciones humanas		1. Ante Inseguridad laboral	14.676	4	9.488	x
		2. Sentir que se jubila de la vida	58.000	4	9.488	x
Capacidad de evaluación de problemas interpersonales		1. Ser una carga para la familia y sociedad	14.265	5	11.071	x
		2. Prestigio para quien produce y consume	16.108	5	11.071	x
	3. Dedicar más tiempo a la familia		11.138	5	11.071	x
Habilidad para establecer relaciones interpersonales						
Sentido común y tacto en las relaciones interpersonales		1. Ser una carga para la familia y sociedad	9.216	3	7.815	x
	2. Sentirse libre		8.026	3	7.815	x

Existe una dependencia de tres de los indicadores de la adaptabilidad social laboral y de las siguientes afirmaciones, mismas que se clasifican dentro de las actitudes negativas de esta investigación: “ante la inseguridad laboral que se está viviendo actualmente, lo mejor sería jubilarse”, “con la jubilación se es una carga para la familia”, “al jubilarse siente que se jubila de la vida”, “en esta sociedad donde solo tiene prestigio el que consume y produce, el jubilado se convertirá en un marginado social”, “la jubilación es una pérdida de contactos sociales”. Existe una dependencia de dos los indicadores de la adaptabilidad social laboral (capacidad de evaluación de problemas interpersonales y sentido común y tacto en las relaciones interpersonales, respectivamente) y de las siguientes afirmaciones, mismas que se clasifican dentro de las actitudes positivas de esta investigación: “con la jubilación se dedicará más tiempo a la familia”, “con la jubilación se sentirá libre”.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



Conclusiones

1.- Los participantes cuentan con una adaptabilidad social laboral promedio y con actitudes positivas hacia la jubilación. Esto indica que no es necesario contar con una ASL alta para mostrar actitudes positivas hacia la jubilación. Por otro lado, las actitudes hacia la jubilación indican una tendencia positiva puesto que los porcentajes más altos se concentraron en las categorías que favorecen tanto a los adjetivos calificativos positivos como a las afirmaciones positivas a cerca de la jubilación.

2.- La Adaptabilidad Social Laboral de los participantes se ubica dentro del promedio pudiendo destacar lo siguiente: una puntuación por encima del promedio en habilidad para establecer relaciones interpersonales, puede contribuir con actitudes positivas hacia la jubilación que puede estar relacionada con el apoyo que brindan las redes sociales. Una puntuación promedio o debajo de él en habilidad en la supervisión, capacidad de decisión en las relaciones humanas, capacidad de evaluación de problemas interpersonales y, sentido común y tacto en las relaciones interpersonales, puede mostrar actitudes positivas hacia la jubilación también.

3.- No existe una dependencia significativa entre el grado de adaptabilidad social laboral de un empleado y las actitudes que éste muestre hacia la jubilación. Sin embargo, se observa que existen actitudes positivas específicas que son dependientes de cada uno de estos indicadores de adaptabilidad social laboral. Se concluye también que los indicadores de sentido común y tacto en las relaciones interpersonales, capacidad de decisión en las relaciones humanas y capacidad de evaluación de problemas interpersonales, son las que tienen, de manera reiterada, influencia sobre las actitudes que un empleado tuvo hacia la jubilación. Por tanto algunas relaciones pudieron haber sido afectadas y no establecidas como dependientes debido a la falta de variedad de respuestas (tamaño de la muestra).

4.- La capacidad de decisión en las relaciones humanas puede establecer que entre más asertiva sea una persona, tenderá a tener actitudes positivas sobre la jubilación, pues le brinda la posibilidad de elegir.



Bibliografía

- Albrecht, K. (2006). *Inteligencia social* (primera ed.). (G. Dols, Trad.) Barcelona, España: Vergara.
- AXA. (enero de 2007). 3ra. Recuperado el 8 de enero de 2011, de http://www.axa.es/contador2/FicheroBinario.aspx?fichero=WAXI%5CAXWI07_200901201028530878.PDF
- Aymerich Andreu, M., Planes Pedra, M., & Gras Pérez, M. E. (2010). La adaptación a la jubilación y sus fases: Afectación de los niveles de satisfacción y duración del proceso adaptativo. *Anales de psicología*, 26 (1), 80-88.
- Casares Arrangoiz, D., & Siliceo, A. (2005). *Planeación de vida y carrera* (Segunda Ed. ed.). D.F., México: Limusa.
- Cortini, N. (2004). La inteligencia emocional, social y el conocimiento tácito. Su valor en la vida cotidiana. (A. Ávila Espada, C. González Cortez, T. Oakland, D. Páez Rovira, P. Sánchez López, T. Singelis, y otros, Edits.) *Psicodebate* (5), 65-66.
- Díaz-Guerrero, R. (1994). *Psicología del mexicano* (sexta ed.). D.F., México: Trillas.
- González Díaz Lombardo, F. (1962). EL Bienestar Social Integral de los Jubilados y Pensionados (La jubilación y la planeación social del ocio). (UNAM, Ed.) *Revista Mexicana de Sociología*, 24 (3), 785-832.
- Hernández Rodríguez, G. (2009). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27 (2), 63-81.
- Levine, D. M., Krehbiel, T. C., & Berenson, M. L. (2006). *Estadística para administración* (Cuarta ed.). Naucalpan, Cd. de México, México: Pearson Prentice Hall.
- Limón Mendizabal, M. d. (1993). Preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista complutense de educación*, 4 (1), 53-67.
- López Jiménez, J. J. (diciembre de 1992). Jubilación: opción o imposición social. *Centro de Investigaciones Sociológicas*, 91-126.
- Maddox, G. L. (1964). *The Gerontologist*. (O. JOURNALS, Ed.) Recuperado el 20 de junio de 2011, de http://gerontologist.oxfordjournals.org/content/4/2_Part_1/80.extract
- Meza Mejía, M., & Villalobos Torres, E. M. (2008). La Crisis de la Jubilación como una Oportunidad Educativa. *Educación y Educadores*, 11 (2), 179-190.
- Organización Mundial de la Salud*. (1946). Obtenido de <http://www.who.int/es/>
- Ortiz de la Huerta, D. (28 de agosto de 2009). *Gerontología al día*. Recuperado el 17 de mayo de 2011, de <http://gerontologiaaldia.blogspot.com/2009/08/perspectiva-sociologica.html>
- Papalia, D. E., Wendkos Olds, S., & Duskin Feldman, R. (2005). *Desarrollo Humano* (novena ed.). (M. E. Ortiz Salinas, Trad.) D.F., México: Mc Graw Hill.
- Paz, O. (2008). *El laberinto de la soledad; Posdata; De vuelta a El laberinto de la soledad*. México, D.F., México: Fondo de Cultura Económica.
- Real Academia Española*. (s.f.). Recuperado el 10 de mayo de 2011, de <http://www.rae.es/rae.html>
- Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción* (tercera ed.). (V. Campos Holguín, Trad.) D.F., Delegación Cuauhtémoc, México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson/Prentice Hall.
- <http://cei.unam.mx/> Villa García, T. (1995). Análisis econométrico del tránsito a la jubilación para trabajadores de edad avanzada. *Investigaciones económicas*, XIX (1), 65-81.

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

