



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**  
**RELACIONES INDUSTRIALES**  
**Opción: Compensación y Beneficios**

---

**TRABAJO DE GRADO**

**DETERMINACIÓN DE LAS CAUSAS QUE INCIDEN SOBRE LA JUBILACIÓN  
PREMATURA DE EMPLEADOS PÚBLICOS**

Tesista: Teixeira Yvelisse

Tesista: Villamizar Zahiry

Tutor: Diz Evaristo

---

Caracas, Noviembre de 2007

## DEDICATORIA

A todos los seres que de alguna u otra manera han dejado en mí enseñanzas y aprendizajes y con los que estoy unida espiritualmente, en especial:

A la mujer que me dio la vida, que no solo tiene mérito por eso, sino por enseñarme el valor de la abnegación hasta casi convertirse en devoción y el valor de una rica arepa mañanera. Te amo mami, esto es para que te sientas orgullosa. Al hombre que la ayudo en esa tarea, y que además me enseñó la belleza de una oración antes de dormir, así como el valor de la familia. Mil gracias papi, te amo hasta la luna. Al niño que se convirtió en hombre a mi lado y que ahora resultó un ser ejemplar. Nos vimos llorar, pelear, reír y ahora, esta mujer te dedica de corazón el más grande de sus logros, hasta ahora. Te amo hermanote. A la niña que ilumina mis días, mis noches, mis amarguras, mis alegrías. Ese ser con el que definitivamente sabes tuviste algo que ver en otras vidas, por el cual se siente un amor inmesurable e inexplicable. Gracias por ser, antes que todo, mi amiga. Esto es para ti hermana. Te amo. A ese hombre con el que decidí compartir mi vida; hombre dulce, tierno y sensible que se esconde detrás de una máscara de dureza y frialdad; ese hombre con el que he compartido los momentos más bellos en los lugares más quiméricos; gracias por compartir este último año de carrera conmigo, y aunque parezca poco, te hiciste plenamente merecedor de estas líneas. Te amo. Al hombre, fuente inagotable de sabiduría, quien ha sido mi maestro y protector, mi angelote personal, a quien le debo una gran parte de mi carrera y al que nunca tendré como pagarle su apoyo incondicional. Sería un irrespeto no nombrarlo aquí mi semsei, gracias. A mis viejas pero muy queridas amigas. Qué hubiera sido de mis ratos libres, de los no tan libres y de mis lloraderas durante toda mi vida de no haber sido por ustedes. A mis nuevas pero muy queridas amigas. Sin duda ninguna corredera de última hora hubiera sido tan anecdótica como con ustedes, las adoro! A mi niña bella que me ve desde el cielo. Se esfumó tu cuerpo, pero tu alma sigue tan presente en mí que todavía me sonrío cuando te recuerdo. Se que estarías muy orgulloso de nosotras, por eso, no te podía dejar por fuera.

ZA

## DEDICATORIA

Este trabajo esta dedicado a todas aquellas personas que de alguna u otra forma me han acompañado y apoyado a lo largo de mi vida, en especial a:

A la mujer que me dio la vida y que representa mi mayor orgullo, con la que he pasado los mejores momentos de mi vida y con la que he compartido mis mas grandes secretos, a ti mami que a pesar de la distancia con tus sabias palabras siempre encontraste la forma de darme ánimos en los peores momentos. Te Amo Mamita. A mi papi que a pesar de sus eternos regaños siempre ha estado a mí lado y me ha apoyado en todas mis decisiones. Te Amo.

A mi ángel que con su encantadora sonrisa y sus inagotables chistes me enseñó a vivir cada día de mi vida como si fuera el último, daría lo que fuera por que siguieras entre nosotros. Te Amare Por Siempre GORDITO.

A Jalapeño por permitirme encontrarle el verdadero sentido a la palabra “ANORMALES”, gracias por dejarme compartir contigo esos momentos tan alocados y maravillosos. Te Adoro Hijo.

A ZA y ARGE mis grandes amigas, que siempre me brindaron su apoyo incondicional y que a pesar de nuestros típicos “lo hacemos mañana” logramos salir victoriosas de todos los obstáculos que se nos presentaron a lo largo de estos cinco años, no hubiese sido lo mismo sin ustedes muchachas. Las Adoro.

A mis viejos pero eternos amigos, con los que he contado y contare siempre, en los malos y en los buenos momentos. Fran, Lili, y Joak Los Adoro.

A Maridani, Mariale, Michi, Paty, Ale, porque definitivamente seria imposible recordar mis años universitarios sin esas innumerables anécdotas de nuestras rumbas y viajes improvisados. Las Quiero.

**YVE**

## RECONOCIMIENTOS

A todas aquellas personas que de alguna u otra manera hicieron posible la realización de esta investigación.

Al profesor Evaristo y a Eva, por la paciencia que tuvieron en todo momento, y por brindar abierta y desinteresadamente sus conocimientos.

Al Alcalde Mayor Juan Barreto, por abrirnos las puertas de su despacho y de toda la alcaldía, con el fin de conseguir toda la información que resultara necesaria.

Al comisario Mosqueda, presidente de la Asociación de Jubilados de la Policía Metropolitana (AJUPENPOL) y a la señora Del Valle Larez, presidenta de la Asociación de Enfermeras Jubiladas por brindarnos su tiempo y toda la información que necesitamos con la mejor de las intenciones.

A los profesores Pedro Vicente Navarro, Josué Bonilla y Maria Elena Villegas, por brindarnos su ayuda metodológica. Y en especial a Juan Manuel Trak, por el guía tan importante que resultó en cuanto a todas las pautas de este trabajo de grado, pero sobre todo, por habernos tenido paciencia.

## -ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN _____	9
CAPÍTULO I: TEMA DE INVESTIGACIÓN _____	12
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA _____	12
1.2. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS _____	21
1.2.1. Objetivo General _____	21
1.2.2. Objetivos Específicos _____	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO _____	22
2.1. SEGURIDAD SOCIAL _____	23
2.1.1. Subsistemas de pensiones _____	24
2.2. ¿QUÉ ES UNA JUBILACIÓN? _____	26
2.2.1. La jubilación en Venezuela _____	26
2.2.2. Programas de jubilación _____	27
2.3. JUBILACIÓN PREMATURA _____	27
2.3.1. Importancia de los factores psicosociales en el trabajo y en la jubilación prematura _____	34
2.3.1.1. Daños en la salud psicofísica de los trabajadores _____	40
2.3.1.2. Trastornos psicosociales producto del trabajo _____	41
2.4. ASOCIACIONES DE JUBILADOS _____	43
2.4.1. Unión Nacional de Trabajadores del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales en Situación de Retiro _____	43
2.4.2. Federación Única de Trabajadores Jubilados y Pensionados de Venezuela _____	44
2.4.3. Asociación Civil de Enfermeras/os Jubilados de la Alcaldía Metropolitana _____	45
2.4.4. Asociación de Jubilados y Pensionados de la Policía Metropolitana _____	45
2.5. MARCO LEGAL _____	46
2.5.1. V Convención Colectiva de Trabajo. Educadores Distritales _____	46
2.5.2. Reglamento General de la Policía Metropolitana _____	47
2.5.3. Convención Colectiva de los Trabajadores del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales _____	47
2.5.4. III Convención Colectiva entre Enfermeras del Distrito Capital y la Alcaldía Mayor (1994-1996) _____	49
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO _____	51
3.1. DISEÑO, TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN _____	51
3.2. UNIDAD DE ANÁLISIS _____	52
3.3. INSTRUMENTO _____	53

3.3.1. Encuesta _____	53
3.4. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS UTILIZADAS _____	54
3.4.1. Prueba de Chi Cuadrado _____	54
3.4.2. Análisis Multivariante _____	55
3.4.3. Covarianza _____	55
3.4.4. Correlación _____	56
3.4.4.1. Coeficiente de correlación de Pearson _____	58
3.4.5. Varianza _____	59
3.5. Operacionalización de las variables _____	60
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA _____	61
4.1. TABULACIÓN SIMPLE _____	61
4.1.1. General _____	61
4.1.2. Policías _____	65
4.1.3. Enfermeras/os _____	66
4.1.4. Médicos _____	66
4.1.5. Maestros _____	67
CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS _____	68
5.1. TABULACIÓN CRUZADA (PRUEBA DE CHI – CUADRADO) _____	68
5.2. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN LINEAL _____	74
5.3. ANÁLISIS DE REGRESIÓN MÚLTIPLE _____	75
5.4. ANÁLISIS DE LA COVARIANZA (UNIDIRECCIONAL) _____	81
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES _____	85
5.1. CONCLUSIONES _____	85
5.2. RECOMENDACIONES _____	87
REFERENCIAS _____	88
Libros _____	88
Trabajos de Grado _____	89
Material Electrónico _____	89
Fuentes de tipo legal _____	91
ANEXOS _____	92

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Tabla 1: Tabla 1: Promedios de edad de jubilación y antigüedad por profesión_____	61
Tabla 2: Tabulación cruzada (Sexo-Profesión)_____	68
Tabla 3: Tabulación cruzada (Salario Anual-Profesión) _____	69
Tabla 4: Tabulación cruzada (Beneficios-Profesión) _____	69
Tabla 5: Tabulación cruzada (Ambiente Laboral-Profesión) _____	69
Tabla 6: Tabulación cruzada (Sal. Sup al devengado-Profesión) _____	70
Tabla 7: Tabulación cruzada (Fatiga-Profesión) _____	70
Tabla 8: Tabulación cruzada (Stress-Profesión) _____	71
Tabla 9: Tabulación cruzada (Tendencias políticas-Profesión) _____	71
Tabla 10: Tabulación cruzada (Ing. Econ. Extra-Profesión) _____	72
Tabla 11: Tabulación cruzada (Ingreso Extra Jubilación Prematura-Profesión) _____	72
Tabla 12: Tabulación cruzada (% de Pensión-Profesión) _____	73
Tabla 13: Tabulación cruzada (Sexo-Profesión) _____	73
Tabla 14: Tabulación cruzada (Cambio de Gobierno-Profesión) _____	73
Tabla 15: Matriz de coeficientes de correlación lineal _____	74
Tabla 16: Coeficientes de Regresión Múltiple (Edad de Jubilación – Razones) _____	76
Tabla 17: Coeficientes: Regresión Múltiple (Edad de Jubilación – Raz) Enfermeras__	77
Tabla 18: Coeficientes: Regresión Múltiple (Edad de Jubilación – Raz.) Maestros__	78
Tabla 19: Coeficientes: Regresión Múltiple (Edad de Jubilación – Raz.) Médicos__	79
Tabla 20: Coeficientes: Regresión Múltiple (Edad de Jubilación – Raz.) Policías__	80
Tabla 21: Resumen del Análisis de Covarianza _____	81
Tabla 22: Análisis de Covarianza (pesos promedio) _____	82
Tabla 23: Análisis de Covarianza (Razones Personales) _____	82
Tabla 24: Análisis de Covarianza (Razones Económicas) _____	83
Tabla 25: Análisis de Covarianza (Razones Políticas) _____	83
Tabla 26: Análisis de Covarianza (Razones de Salud) _____	83
Tabla 27: Análisis de Covarianza (Razones de Laborales) _____	84
Tabla 28: Análisis de Covarianza (Razones Geográficas) _____	84

## RESUMEN

La jubilación es el acto administrativo mediante el cual un trabajador activo abandona dicha condición para pasar a la inactividad laboral. En algunos casos ocurre la particularidad de trabajadores que deciden jubilarse antes de alcanzar los 60 años los hombres y 55 las mujeres; a esto se llama jubilación prematura. Pueden ser varias las razones que motivan a un empleado a jubilarse de esta forma, llámense salud, económicas y en algunos casos hasta personales y políticas. Es por ello que el objetivo de esta investigación fue determinar cuáles son las causas que la motivan y cuáles de ellas afectan con más fuerza, tomando en cuenta distintos subgrupos previamente seleccionados de empleados jubilados (policías, enfermeras, médicos y maestros).

Esta investigación se enmarca dentro de un tipo de estudio de carácter descriptivo y correlacional. La selección de la muestra se realizó a través de muestreos no probabilísticos, es decir, a conveniencia, en función de la disponibilidad de la data. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, así como distintas técnicas estadísticas para el análisis de los datos (pruebas de chi cuadrado, análisis de regresión multivariante, análisis de covarianza y la correlación lineal).

Producto de esta investigación, y como una aproximación, los resultados arrojaron que para toda la muestra en estudio, la razón principal para la jubilación prematura es la salud, mientras que a nivel de subgrupos, una vez segmentada la muestra, la razón a la que más peso le asignaron los maestros fue a la económica. Los médicos y los policías, por su parte, esgrimieron razones políticas, mientras que las enfermeras dieron mayor ponderancia a las de salud. Por otro lado y producto del ajuste de varios modelos de regresión, se observó que no existe una relación lineal alta entre la edad de jubilación prematura y las distintas razones exploradas.

## INTRODUCCIÓN

La jubilación es una 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, edad, o en caso de invalidez por accidente de trabajo, que cubre parte o la totalidad del sueldo que el trabajador percibía al momento de su retiro. En esos casos corresponde al Estado (público) o bien a la empresa para la cual prestaba sus servicios (privado), brindarle ciertas protecciones y garantías en cuanto a Seguridad Social, llamadas pensiones, para ofrecer el mantenimiento de la calidad de vida de él y su familia en los años que se le aproximan. Por lo general, este proceso se lleva a cabo cuando el empleado cumple 60 años para los hombres y 55 para las mujeres y de 25 a 30 años de servicio.

Sin embargo existen casos particulares en que las personas deciden jubilarse antes de los años de edad y servicio que le corresponden, a estos casos se le llama jubilación prematura o anticipada. Este tipo de jubilación es aquella que generalmente estipula como edad necesaria, para los hombres 55 años y para las mujeres 50 años, con 10 o 20 años de servicio cada uno.

Pueden ser muy variadas y diversas las razones que impulsen a un empleado a querer salir de la organización antes del tiempo reglamentario. Puede que el origen de la decisión se funde en razones estrictamente personales, pero también debe tomarse en consideración la influencia que puede tener el contexto que lo acompaña tanto a nivel familiar como social, así como también se entiende que la naturaleza del trabajo que se realiza, podría resultar determinante a la hora de tomar esta decisión.

## **Propósito**

Decidimos llevar a cabo esta investigación porque a nuestro entender, no se hallan estudios realizados sobre el tema (o no están fácilmente disponibles) que provean de información oportuna y relevante detallando el comportamiento (diferenciando entre profesiones) de las distintas razones que impulsan a un empleado a jubilarse prematuramente

## **Ambiente de Investigación**

Para realizar el proceso de búsqueda se contactó a un total de cuatro asociaciones de jubilados de la administración pública (policías, enfermeras/os/os, maestros y médicos) a través del ciudadano Director de Recursos Humanos de la Alcaldía Mayor, Ricardo Denis Delima, quien nos suministró los números telefónicos de los presidentes de dichas asociaciones. Nos resultó imposible contactar con el representante de la Asociación de Médicos Jubilados de la Alcaldía Mayor, por lo que para conseguir una cuarta, nos dirigimos personalmente con el propósito de notificarles nuestro interés en que participaran en el estudio.

Posteriormente se procedió a explicarles a los representantes de cada una de las asociaciones que el uso que se le iba a dar a la información tenía fines estrictamente académicos, garantizando en todo momento una total discreción y confidencialidad de los datos suministrados por los asociados, resaltando el hecho de que las encuestas no requerían datos personales como nombres o números de cédulas de identidad. Una vez explicado el objetivo y las características de la investigación, estos representantes se mostraron bastante abiertos a brindarnos toda la información necesaria para la recolección de los datos, así fue como nos comunicaron las fechas de las próximas reuniones extraordinarias a las cuales, gracias a la invitación, pudimos asistir y aplicar el instrumento.

### **Estrategia Metodológica**

El logro de los objetivos anteriores se basó en una investigación de campo, enmarcada dentro de un tipo de estudio de carácter descriptivo y correlacional.

La muestra se tomó de forma intencional, debido a que se escogieron tanto las asociaciones como las personas arbitrariamente, por conveniencia. Por otro lado utilizó una encuesta como instrumento de recolección de datos, la cual se aplicó de manera personal e individual por parte de las investigadoras.

### **Estructura de los capítulos**

La presente investigación se encuentra organizada en seis capítulos. El primero contiene la formulación del problema de investigación y objetivos que se perciben. El segundo capítulo incluye las bases teóricas para el desarrollo de la investigación. El siguiente capítulo trata de la metodología utilizada para el desarrollo de la investigación; en el cuarto se realiza un análisis descriptivo de la muestra. El capítulo cinco presenta los análisis y resultados obtenidos, cerrando con el capítulo seis en el que se dan las conclusiones y recomendaciones surgidas de la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **TEMA DE INVESTIGACIÓN**

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

Una organización puede definirse como un sistema de actividades consecuentemente coordinadas de 2 o mas personas, las cuales están orientadas a cumplir un propósito u objetivo en común, por lo tanto todas las organizaciones, bien sea privadas o publicas, requieren de las personas para su funcionamiento y pleno desarrollo. Ellas están concientes de que el recurso humano es el más importante activo capital a ser conservado, por lo que, intervienen en él, educación, entrenamiento y formación. Así mismo debe brindárseles un clima en el que el trabajador se sienta estimulado, ofreciéndole mejoras laborales y beneficios que conlleven a una mayor eficiencia y eficacia en la labor realizada. (Añez y otros, 1998).

Cuando un joven trabajador empieza su vida laboral no puede ser consciente de las condiciones en las que terminará. Estas condiciones pueden ser tales que él desee acabar antes de la fecha originariamente prevista o desee prolongarla pasada esta fecha. Estos jóvenes son vistos y valorados por las organizaciones, como la generación de relevo de los trabajadores que ya van de salida; sin embargo en la mayor parte de los casos, a pesar de que la jubilación o retiro obligatorio se considera como una necesidad para dar oportunidad a los jóvenes, éstos también se encuentran con dificultades respecto a su edad, debido principalmente a la escasa experiencia que poseen en el campo laboral y paradójicamente pareciera que al dejar de ser jóvenes y llegar a la vejez, ese cúmulo de experiencias adquirido a lo largo de los años, se hace decrepito, obsoleto, anticuado (Colina y otros, 2002).

Un serio problema se plantea cuando las capacidades físicas y mentales de los trabajadores más viejos comienzan su indetenible caída; resulta urgente tomar decisiones acertadas y soluciones inmediatas, en vista que ya no resulta productivo mantenerlos en sus puestos de trabajo, tampoco se puede llevar a cabo un despido arbitrario, ya que se vería afectada la moral y los derechos del trabajador así como también la imagen pública de la empresa e igualmente no resultaría positivo asignarlo a niveles inferiores a los que antes ocupaban. Es por ello que surge como solución el incentivarles a abandonar el puesto de trabajo, en el que ya por razones biológicas no pueden seguir desempeñando de manera natural, con el compromiso por parte del empleador, de brindarle un ingreso por el resto de sus vidas que le permita a él y a su grupo familiar disfrutar un nivel de vida acorde con la situación financiera del país, una de las alternativas para llevarlo a cabo legalmente es la jubilación.

La jubilación es una prestación de carácter económico, que se concede al beneficiario cuando a causa de la edad, cesa en el trabajo, sea por cuenta propia o ajena. Su finalidad es proteger la ausencia de ingresos que se produce por el cese en la actividad laboral (<http://www.weblaboral.net/ss/ss001236.htm>)

En el caso de la administración pública, la jubilación se convierte en un derecho consagrado del trabajador, es decir, él sabe que luego de cumplido los años necesarios, le corresponde el pago vitalicio de un cierto porcentaje de su sueldo, pagaderos a partir de la fecha de la jubilación, mensualmente.

Pero ¿qué ocurre en los casos en los que el trabajador, por cuenta propia, decide que luego la hora de salir de la organización, aún incluso sin cumplir la edad mínima de jubilación?, esto es lo que se llama una jubilación prematura o anticipada. Referente a esto, el profesor Evaristo Diz (1980), nos dice que esto puede ocurrir generalmente cuando el trabajador alcanza entre los 50 y los 55 años de edad y con un servicio mínimo entre 10 y 20 años. En algunos casos resulta imperativa la aprobación del empleador (en estos particulares solo tienden a importar los requerimientos de edad), mientras que en otros se concede más bien como una opción que puede tomar el trabajador (en estos casos si se

imponen ambos requisitos, la edad y los años de servicio). En la siguiente investigación se pretende analizar las causas que llevan a los empleados a tomar la decisión de jubilarse de forma anticipada, por lo que no se tomaran en cuenta las jubilaciones prematuras que son llevadas acabo por voluntad o decisión de la organización, por lo que las organizaciones que se incluirán en la investigación deberán contar con la condición previa a este tipo de jubilación, bien sea por reglamentos generales o cláusulas específicas en las contrataciones colectivas.

Por otra parte, diversos son los argumentos a favor o en contra de la jubilación anticipada o diferida. Entre las razones que favorecen la anticipación de la edad de jubilación están: eliminar los distintos tratamientos que suponen las diferentes normativas al establecer edades tan dispares según los distintos regímenes, las múltiples tensiones que lleva consigo la vida profesional (cada vez mayores), la mortalidad (muy variable según la actividad profesional). Pero, quizás la razón de mayor peso sea la comprobación constante de que para toda actividad industrial tiende a disminuir la actividad laboral en las personas de edad avanzada lo que provoca, sin duda, la tendencia de las empresas al empleo de jóvenes. Esta contratación hace disminuir la posibilidad de colocación en las personas de mayor edad, a las que, por otra parte hay que descartar de nuevos aprendizajes o readaptaciones a otros puestos de trabajo o técnicas de producción.

En una gran parte de los países de nuestro entorno figura la vejez como contingencia cubierta por los sistemas de protección social dando lugar a la pensión de jubilación que se percibe por el mero hecho de cumplir una edad, aparte de otros requisitos. La importancia de esta prestación se centra en la frecuencia de su acaecimiento (cada vez es mayor el porcentaje de personas mayores de 65 años) y el largo período de disfrute de la pensión (también la esperanza de vida sigue una tendencia creciente).

La edad, por tanto, es el factor determinante de esta prestación que, a pesar de la dificultad que existe para fijar una edad conveniente a todos los individuos, es necesario fijar una como referencia. Esta edad tomada como referencia está fijada, en la mayoría de los países, bajo unas condiciones demográficas, económicas y sociales determinadas.

Sin embargo, la realidad nos dice que la edad media de jubilación es menor debido a la influencia de varios factores laborales, económicos y sociales de cada momento. No cabe duda de que la contingencia de vejez está muy relacionada con otras como la invalidez, el paro, la salud, la muerte, etc., aunque cada riesgo debe tener su propia cobertura. Como consecuencia de todo ello aparece la posibilidad de admitir una flexibilidad en la edad de jubilación pero dentro de unos determinados límites.

En lo que respecta a los Sistemas de Seguridad Social y teniendo en cuenta que cubren a un gran porcentaje de la población, el estudio de los fenómenos demográficos es necesario para realizar cualquier planificación. Los cambios que a medio y largo plazo experimenta la estructura por edades de la población influyen notablemente en los sistemas de pensiones, dada su sensibilidad ante cualquier variación de las circunstancias demográficas.

Han sido numerosos los estudios que se han encargado de manejar financieramente los efectos que trae consigo la decisión de una jubilación prematura. Por ejemplo, Astorga y Mejías en su tesis de grado hablan del “Análisis comparativo de otorgar una pensión normal versus una prematura a través de un modelo actuarial”; esta investigación arroja resultados en términos de costos para la empresa y concluyen que los costos de los planes de pensión van a depender de las tasas de interés que se utilicen, las tasas de incrementos salariales, las penalizaciones y el tipo de renta que se maneje. (Astorga y Mejías, 2003).

En general se maneja el tema de jubilaciones prematuras o anticipadas como una decisión que podría traer riesgos económicos para la empresa, a sus reservas actuariales, en contra de las cuales se diseñan penalizaciones que en muchos casos resultan ser, si se quieren, arbitrarias, para evitar esta situación. Pero ¿qué lleva a un empleado a tomar la decisión de una jubilación prematura?

Deben ser muchos los años que pasen los empleados desde el momento de su ingreso en la organización hasta el día de su retiro, y por ende, muchas las circunstancias y

situaciones más o menos difíciles, positivas y negativas, tanto dentro como fuera del ambiente laboral. Estas circunstancias empiezan a afectar de manera directa el desempeño de los trabajadores, a influir en su estado de salud tanto físico como mental, y porque no, las coyunturas políticas y económicas de acuerdo al contexto en el que se desempeñen los trabajadores.

La salud constituye para todos los individuos un aspecto fundamental en el desarrollo biológico, psicológico y social. Ahora bien, tomando en cuenta que un trabajador próximo a jubilarse se acerca también a lo que se conoce como tercera edad, mantener un buen estado de salud se convierte en una de las principales prioridades, ya que en esta etapa puede comenzar a experimentarse en el organismo humano, la declinación de las funciones físicas y mentales, requiriendo especial atención. En esta etapa se producen una serie de cambios físicos, psicológicos y sociales a nivel corporal, por lo que es común la aparición de algunos problemas de salud, como lo es la hipertensión, cáncer, diabetes, obesidad, enfermedades cardíacas y cerebrovasculares.

Los factores psicosociales en el trabajo también deben ser estudiados y legislarse como pieza importante en cuanto a jubilaciones prematuras se refiere. El estudio de esta temática y sobre todo su regulación en las diferentes legislaciones a nivel mundial, ha venido cobrando relevancia en la última década y sin lugar a dudas se corresponde con la necesidad de dar respuesta a fenómenos que se evidencian como complejos y novedosos. Las consecuencias de los factores psicosociales y su estudio en estos momentos, es una respuesta al impacto que la globalización, como fenómeno económico y social, ha tenido en todos los ámbitos de la vida y donde el mundo del trabajo no ha sido la excepción.

En este momento histórico, de auge, maduración y al parecer agotamiento en las últimas décadas de los modelos que sustentaron el desarrollo del capitalismo, donde las consecuencias sobre la salud de los trabajadores han sido más que conocidas por lo despiadado de su manifestación en el cuerpo y la mente, se acuñan formas novedosas de organización del trabajo compatibles con el desarrollo histórico del capital y se perfilan consecuencias sociales y en la salud de los trabajadores cuyos costos son aún difíciles de precisar. La desregulación laboral, el desempleo y el subempleo creciente (que abarca a

más de 1.000 millones de habitantes del mundo según la Organización Internacional del Trabajo), la flexibilización de los procesos de trabajo y consecuentemente la degradación de las condiciones laborales, son sólo algunas de las consecuencias palmarias de la globalización (Martínez, 2005).

La aproximación que ofreció la Organización Internacional del Trabajo desde 1984 señalaba ya la complejidad de este campo de estudio y definía a los factores psicosociales como un concepto complejo y difícil de entender, dado que se refieren a las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a partir de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Como puede observarse, el concepto psicosocial entraña una naturaleza compleja, en tanto sólo se explica en función del ser humano en su interacción con el medio que lo circunda. No existen muchos estudios con la rigurosidad suficiente que muestren las causas principales y los costos que tienen a nivel individual y de la sociedad. Sin embargo, para darnos una idea de la importancia de estos, hemos recurrido a la información proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo de diversos países del primer mundo:

"...que han sido elegidos no porque presentaran incidencias anormalmente altas de enfermedad mental sino porque han sido emblemáticos de distintas maneras de concebir la organización del trabajo y los sistemas de protección, por encarnar distintos tipos de legislaciones, de asistencia sanitaria y de formas de abordar los problemas de salud mental". Así por ejemplo, en Estados Unidos, el gasto nacional asociado con el tratamiento de la depresión se sitúa entre 30.000 y 44.000 millones de dólares al año y llega a afectar a una décima parte de los adultos en edad de trabajar, con una pérdida de aproximadamente 200 millones de días de trabajo anuales. "En Finlandia, más del 50 % de los trabajadores sufren algún tipo de síntomas relacionado con el estrés, tales como la ansiedad, sentimientos depresivos, dolor físico, exclusión social y trastornos del sueño; el 7 % de los trabajadores finlandeses padecen de cansancio severo (...) los trastornos de la salud mental

son ya la principal causa de pensiones por incapacidad en este país." "En Alemania (...) el monto total de la producción perdida por el ausentismo atribuible a trastornos de la salud mental se estima en más de 5.000 millones de marcos anuales". "En el Reino Unido, casi 3 de cada 10 empleados sufren anualmente problemas de salud mental y numerosos estudios indican que son comunes el estrés provocado por el trabajo y las enfermedades que causa; la depresión, en particular, es un problema tan extendido que, (...) uno de cada 20 británicos en edad de trabajar está padeciendo una depresión importante". "Las estadísticas de sanidad pública en Polonia indican la existencia de un número creciente de personas que están recibiendo asistencia sanitaria mental, especialmente individuos aquejados por trastornos depresivos: una tendencia que puede estar relacionada con la transformación socioeconómica del país y con los consiguientes aumento de paro, inseguridad en el empleo y descenso de los niveles de vida." (OIT, 2000).

Según otras fuentes, en Holanda se encontraron evidencias claras de que el estrés y la fatiga psicológica están muy correlacionados con las condiciones y la carga de trabajo (Sapir, 2002).

Asimismo en estudios realizados en Bélgica con el 5% del total de la fuerza productiva del sector privado, se encontró que alrededor de una tercera parte de éstos (50.000 personas), se encontraban incapacitadas por el trabajo debido a desórdenes psicológicos y una gran parte, cerca de 44.000 presentaron desórdenes motores (D'Hertefelt, 2002).

En los países de la Unión Europea también ha sido posible documentar el impacto social y económico del estrés: se gasta hasta 3 y 4% del producto interno bruto (PIB) en problemas de salud mental. En muchos países crece la jubilación prematura debida a problemas mentales, hasta el punto de estar convirtiéndose en el motivo más común para la asignación de pensiones por incapacidad. El estrés es el segundo problema de salud reportado por los trabajadores que llega a causar incapacidad y se gastan alrededor de 20 millones de euros en un año por enfermedades relacionadas con el estrés y la tensión mental.

En Austria el 13,9% de hombres y el 22,6% de mujeres sufren de invalidez y se han jubilado debido a enfermedades neurológicas y psiquiátricas. En Luxemburgo el 17% de días de enfermedad son causados por problemas psicosomáticos. Los desórdenes mentales fueron la principal causa de incapacidad (32%) en 1998 en los Países Bajos. Los costos estimados del trabajo relacionado con las enfermedades psicológicas fueron de 2,26 millones de euros en un año. Particularmente en Suecia el 14% de 15.000 trabajadores reportaron enfermedades relacionadas con el estrés y la tensión mental (Sapir, 2002).

Esta información proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por diversos estudiosos de esta problemática en países europeos, muestra que nos encontramos ante un fenómeno cuya importancia es más que evidente, sin embargo en nuestro país apenas si empieza a ser tomada en consideración, sin que esto quiera decir que en Venezuela estén ausentes estos problemas, por el contrario cada vez es más común presenciar incluso en nuestros centros de trabajo, fenómenos como el ausentismo, índices altos de invalidez y que decir del desempleo y los descalabros económicos y sociales que afectan a la sociedad venezolana.

Pero no pueden tomarse sólo en consideración las posibles causas psicosociales, también resultan de relevancia las posibles causas políticas. Éstas podrían ser una variable interesante para el estudio, dada la coyuntura política que se vive actualmente en Venezuela desde hace 9 años, por el modelo socialista que se pretende implantar, con el cual existen personas tanto a favor como en contra; y considerando que los trabajadores en que está centrada la investigación pertenecen al sector público, podría ser este un buen punto a tratar y así hallar un punto de inflexión en cuanto a jubilaciones prematuras se refiere.

En cuanto a las posibles causas económicas tenemos que mencionar imperiosamente la globalización. Los rápidos avances técnicos y científicos han llevado a las organizaciones a precisar cada vez más especialistas en áreas determinadas y poseedores de conocimientos lo suficientemente actualizados como para afrontar los nuevos tiempos. En algunos casos, se llevan a cabo planes de actualización para los empleados, pero se piensa que no valdría la pena hacer esa inversión en una persona de avanzada edad que ya está mas bien a punto de su retiro. Estas situaciones más comunes de lo que se puede creer,

afectan la moral de éstos trabajadores, ya que se sienten no sólo menospreciados a nivel de mérito por la organización, sino también a nivel económico. Esa especialización implica sueldos más elevados para las nuevas generaciones, mientras que los suyos, en la mayoría de los casos continúan siendo iguales. Ésta situación podría provocar en el empleado una sensación de indiferencia ante la pregunta si seguir trabajando o no, si de igual forma va a seguir contando con un pago vitalicio aún después de su retiro (Añez y otros, 1998).

Mencionado lo anterior es sabido que diferentes causas pueden incidir en una jubilación prematura, mas sin embargo cabe destacar que dichas causas pueden afectar en diferentes proporciones la decisión de jubilarse anticipadamente, puesto que estas causas pueden estar directamente relacionadas con la profesión o tipo de trabajo. Por ejemplo; las condiciones del lugar de trabajo, los turnos laborales y las relaciones interpersonales, resultan ser diferentes para educadores, policías, enfermeras/os, y personal administrativo.

Por todas estas razones en la presente investigación se plantea la siguiente pregunta:

**¿Cuáles son las causas que inciden sustantivamente en un empleado de la administración pública a tomar la decisión de jubilarse prematuramente?**

## **1.2. OBJETIVOS**

### **1.2.1. OBJETIVO GENERAL**

- Determinar las causas que inciden sustantivamente sobre la decisión de un empleado a jubilarse prematuramente

### **1.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Identificar las causas de tipo económico que inciden sobre la decisión de un empleado a jubilarse prematuramente.
- Identificar las causas de tipo psicosociales que inciden sobre la decisión de un empleado a jubilarse prematuramente.
- Identificar las causas de tipo político que inciden sobre la decisión de un empleado a jubilarse prematuramente.
- Identificar las causas de origen diferente a los anteriores que inciden sobre la decisión de un empleado a jubilarse prematuramente.
- Realizar un análisis comparativo entre las causas halladas, a fin de determinar cuál o cuáles de ellas impactan en mayor proporción sobre la decisión de un empleado a jubilarse prematuramente.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

La compensación es una relación de intercambio o retribución del trabajo, que puede ser o no de carácter financiero (Morales y Velandia, 2003). El concepto de la compensación como tal puede ser entendido desde dos puntos de vista diferentes, cómo lo identifica el trabajador y cómo hace lo propio el empleador; para el primero es una recompensa por sus esfuerzos e inversiones realizadas en cuanto a estudios y trabajo, mientras que para el último, resultan ser costos de operación. Sin embargo, véase desde el punto de vista que se vea, se sabe que hoy en día la compensación resulta ser un pilar muy importante, tanto para unos como para otros, es por ello que dentro de una organización su administración se reconoce como una estrategia de recursos humanos y como una estrategia de negocios que están envueltas a su vez dentro de una cultura organizacional.

Dentro de esa forma de compensación total se pueden diferenciar dos tipos: la compensación directa y la compensación indirecta. La primera también se conoce como compensación fija y su mejor ejemplo es el salario básico, éste representa el sueldo neto, en efectivo, que recibirá el trabajador mensualmente, así como también se toman en cuenta los incrementos por mérito, los incentivos y los ajustes de costo de vida. El segundo componente se conoce también como compensación variable y dentro de ésta se contemplan los servicios de salud, las pensiones, las prestaciones familiares, seguros médicos, planes de prejubilación, seguros de vida, entre otros (Morales y Velandia, 2003).

De acuerdo a los fines del problema aquí planteado, haremos énfasis en el desarrollo de este segundo tipo de compensación, la compensación indirecta, debido primordialmente a que este es el ramo que ocupa el meollo de nuestra investigación, las pensiones.

Los beneficios resultan ser parte importante dentro del plan de compensación de una empresa y esto principalmente porque la inversión en servicios personales es mucho mayor que los gastos que se realizan por concepto de salario básico e incentivos. La compensación indirecta, tal como seguro de vida y de discapacidad, planes de pensión y vacaciones, ahora normalmente conforman del 30 al 50 % del total de la remuneración que un empleado recibe ([http://www.haygroup.com.ve/Enfoque/Compensacion\\_total.php](http://www.haygroup.com.ve/Enfoque/Compensacion_total.php)).

## **2.1. SEGURIDAD SOCIAL**

A pesar de que se entiende que cada organización en particular define su propia estrategia de compensación y los componentes de sus paquetes suelen tener distintas variables o distintas ponderaciones, existen factores comunes entre una y otras, que se pueden englobar y generalizar en un solo concepto: el de Seguridad Social.

Se entiende por Sistema de Seguridad Social el conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho Sistema (Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, 2002). La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo (Morales y Velandia, 2003).

La Seguridad Social es una responsabilidad fundamentalmente del Estado y deber de las personas y comunidades bajo el principio de corresponsabilidad social. Toda persona deberá contribuir al financiamiento del Sistema de Seguridad Social según su capacidad y en los términos y condiciones que fije la ley, sin discriminación alguna de ser beneficiaria en los alcances. En Venezuela la Seguridad Social está básicamente bajo la responsabilidad del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.), que está constituido como un sistema de seguros obligatorios que recibe aportes del trabajador, patrono y sector público.

Otra parte de lo que se considera como Seguridad Social ha recaído en las empresas, mediante las prestaciones sociales impuestas por la Ley del Trabajo que, durante mucho tiempo, funcionaron como un seguro de desempleo y como un fondo de retiro individual, que cobraría el trabajador al momento en que cesaba la relación contractual. En los últimos años se han añadido otras responsabilidades a las empresas como comedores y guarderías entre otros, sin embargo, corresponde al Estado la mayor responsabilidad, con sus profundas limitaciones y deficiencias funcionales y administrativas (Colina y otros, 2002).

La Seguridad Social Integral se basa en los siguientes principios fundamentales: universalidad, solidaridad, integralidad, unidad, participación, autofinanciamiento y eficiencia.

En la realidad venezolana y aplicándola a nuestro contexto legal se sabe que el Sistema de Seguridad Social Integral lo conforman los siguientes subsistemas que, sin perjuicio de su autonomía, actuarán coordinadamente:

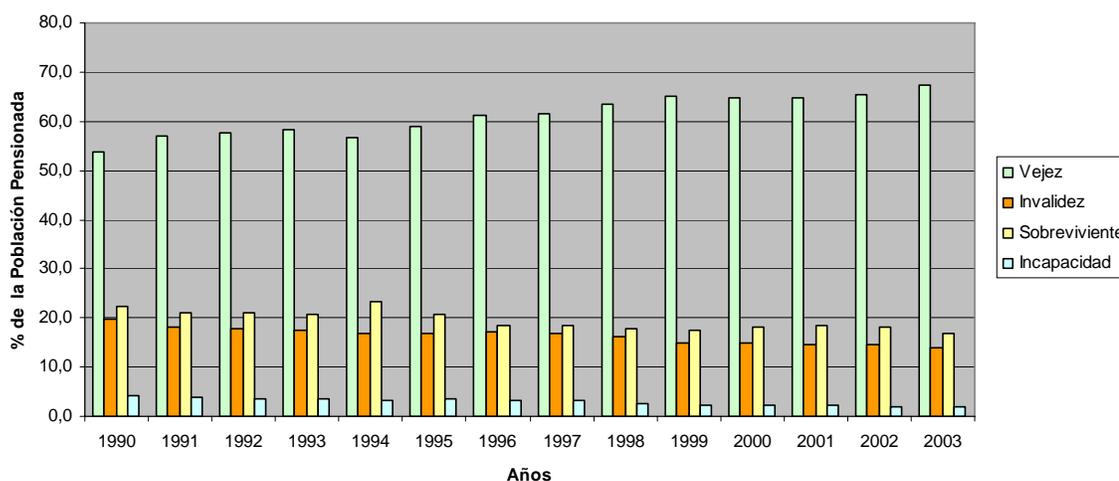
- a) Subsistema de Pensiones;
- b) Subsistema de Salud;
- c) Subsistema de Paro Forzoso y Capacitación Laboral;
- d) Subsistema de Vivienda y Política Habitacional; y
- e) Subsistema de Recreación.

A los fines de nuestra investigación, nos enfocaremos principalmente en el primero de los subsistemas.

### **2.1.1. Subsistema de pensiones**

El Subsistema de Pensiones tiene por objeto la cobertura de las contingencias de invalidez, vejez, muerte, asistencia funeraria, nupcialidad y sobrevivencia. Según estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadísticas, desde el año 1990 hasta el 2003, el grueso de la población venezolana se jubila principalmente por razones de vejez, mientras que la minoría lo hace por incapacidad, tal y como se demuestra en el siguiente gráfico:

Distribución Porcentual de la Población Pensionada por Tipo de Pensión



Fuente: SISOV. ([www.sisov.mpd.gov.ve](http://www.sisov.mpd.gov.ve))

El Subsistema de Pensiones es único y lo conforman dos regímenes: el de Capitalización Individual y el de Solidaridad Intergeneracional, en los cuales participan, de acuerdo con sus ingresos, todos los contribuyentes.

Para este Subsistema se crean los Fondos de Capitalización Individual, con el objeto de otorgar a los afiliados una pensión cuya cuantía dependerá del monto acumulado de los aportes en la cuenta individual del afiliado y del producto que le corresponda por el rendimiento de las inversiones realizadas, los Fondos de Capitalización Individual son propiedad de los afiliados y sus patrimonio es independiente y distinto del patrimonio de las Instituciones que los administran, su administración estará a cargo de Instituciones que determine la ley del Subsistema de Pensiones y el Fondo de Solidaridad Intergeneracional cuyo objeto es complementar hasta la pensión mínima vital, a quienes habiendo contribuido en el Subsistema de Pensiones, el acumulado de su cuenta, no alcance el monto de aquélla. El mismo será financiado por las cotizaciones de los empleadores y por los aportes del Ejecutivo nacional y estará a cargo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) (<http://www.monografias.com/trabajos13/segsocdf/segsocdf.shtml>).

Los beneficiarios tienen derecho a escoger libremente los entes administradores de los fondos y de los prestadores del servicio de salud, que podrán ser públicos, privados o mixtos debiendo cumplir con los requisitos que les fijen las leyes Especiales.

## **2.2. ¿QUÉ ES UNA JUBILACIÓN?**

La jubilación es el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, alcanza una determinada edad en la que pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral. Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en una renta mensual. La prestación es vitalicia y sólo se extingue con la muerte del interesado (<http://es.wikipedia.org/wiki/Jubilaci%C3%B3n>).

### **2.2.1. La jubilación en Venezuela**

La jubilación resulta ser un tema íntimamente ligado a la seguridad social y tiene sus inicios en el siglo XIX. En diversos reglamentos se dictaron normas para proteger a los familiares de los patriotas caídos en la lucha por la independencia. En el siglo XX, la Seguridad Social continuo siendo tema de preocupación vinculado al tema militar y para el 20 de julio de 1928, se promulgo el primer sistema de jubilaciones que pudiera ser llamado general, debido a que brindaba sus beneficios a los trabajadores públicos teniendo en cuenta el servicio que habían prestado durante largos periodos de tiempo; se conformo pues, una ley especial de pensiones civiles, jubilaciones y retiros militares.

En 1936 con la promulgación de la Ley del Trabajo, se contempló la creación del Seguro Social. En 1944 fue reglamentada esta ley y brinda el beneficio de manera genérica a los educadores, militares trabajadores del sector público y a toda persona que mantuviese una relación laboral. En este mismo año se conformo el Instituto Central del Seguro Social, antecesor de Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), a través de la ley del seguro social obligatorio, instituto encargado de otorgar servicios, regular y liderizar todo lo relacionado con el sistema de Seguridad Social. La concentración de funciones y

deterioro progresivo de los servicios condujo a la aparición de otros regímenes de pensiones financiados por la renta petrolera.

### **2.2.2. Programas de Jubilación**

Se diferencian de los otros programas por la acumulación de considerables cantidades de dinero a lo largo del tiempo, durante el servicio del empleado en la empresa. Estos programas pueden incluir pensiones para:

- ***Jubilación normal:*** es aquella que se obtiene una vez cumplidos todos los requisitos necesarios, tales como edad mínima y tiempo de servicio ininterrumpido. Generalmente se estipula como edad normal de jubilación para los hombres 60 años y para las mujeres 55 años, con un mínimo de 15 años de servicio cada uno.
- ***Jubilación prematura:*** aquella que se obtiene con anterioridad al cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener la jubilación normal, siempre y cuando se haya cumplido con la edad mínima y los años de servicio ininterrumpidos requeridos para este tipo de jubilación. Generalmente se estipula como edad necesaria para la jubilación prematura, para los hombres 55 años y para las mujeres 50 años, con 20 años de servicio cada uno.

### **2.3. JUBILACIÓN PREMATURA**

En general lo patrones en cuanto a la jubilación prematura se suelen ubicar entre los 50 y 55 años de edad y aproximadamente en un tiempo de servicio que va entre 10, 15 y 20 años. En el caso de algunos planes de jubilación resulta necesaria la aprobación del patrocinador que otorgue el derecho a dicha jubilación, en estos casos, los planes tienden a descansar solo en los requerimientos de edad.

Algunos planes permiten jubilación prematura solamente en el evento de una total y permanente incapacidad, en estos planes, se imponen como requisitos básicos la edad y el

servicio. En otro tipo de planes se provee un beneficio especial de incapacidad, mientras que otros pagan solamente el mismo porcentaje del beneficio acumulado regular que normalmente se pagaría en el caso de una jubilación prematura.

El beneficio por jubilación prematura es calculado como un porcentaje de la porción acumulada del beneficio que había sido pagado en la fecha de retiro normal.

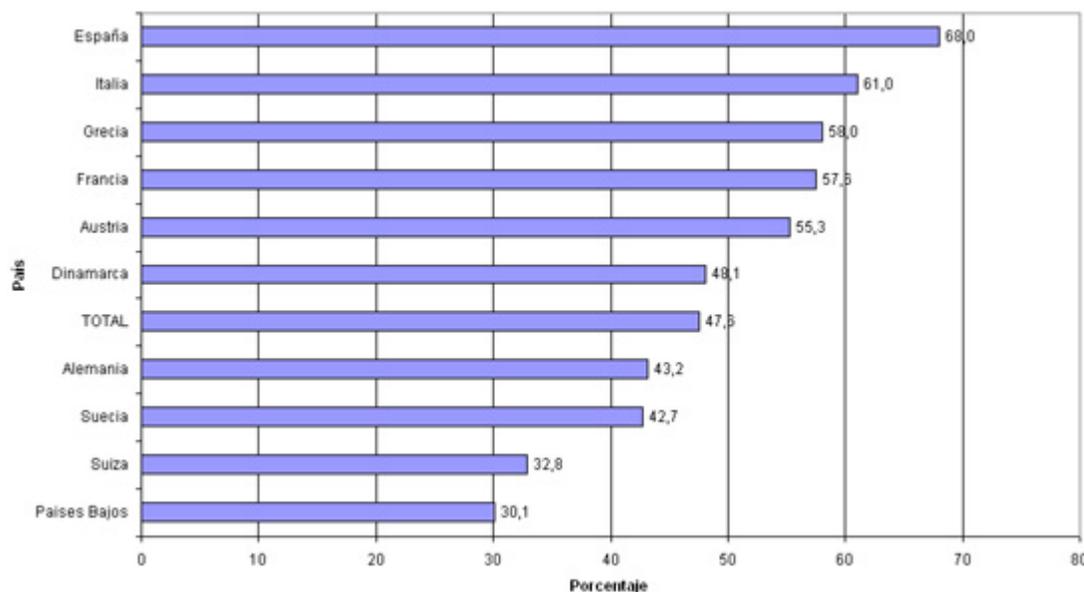
Todos los beneficios son calculados en una primera instancia, bajo la suposición de que ningún pago de beneficios será hecho hasta la edad de jubilación normal y que los activos descontando la reserva actuarial ganaran intereses hasta esa fecha. Si un empleado se jubila bajo jubilación prematura, las reservas actuariales para sus beneficios abran acumulado a una suma inferior. Como consecuencia, la pérdida por interés y el beneficio de sobrevivencia que fue originalmente asumido, y cada bolívar de acumulación proveerá un beneficio mas pequeño puesto que los pagos comienzan antes de lo que fue anticipado y por lo tanto, tales pagos se extienden por un periodo de tiempo mas largo. Si la formula del beneficio es basada en años de servicio, el beneficio anticipado será además reproducido por la pérdida del beneficio adicional a acumular que habría sido acreditado a la cuenta del empleado.

Cuando los beneficios acumulados de la jubilación son reducidos por una escala de porcentajes que refleje todos los factores antes mencionados, se dice que tales beneficios han sido actuarialmente reducidos o equivalentes. Aun cuando los porcentajes reflejan solamente el periodo de pago más largo y la pérdida de ganancias de inversión, es apropiado describir el ajuste como un ajuste actuarial.

La reducción en los beneficios acumulados por jubilación prematura depende de las suposiciones de mortalidad e interés que basamentan el cálculo del valor actuarial de los beneficios de la jubilación normal.

En la actualidad, un estudio realizado en Europa por el The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) en el año 2004 acerca de las tendencias en

materia de jubilación de los trabajadores, demuestra que los españoles son los europeos que más desearían jubilarse antes de la edad legal. Como se puede demostrar en el siguiente gráfico:



Nota: trabajadores por cuenta propia o ajena, 50 a 59 años

Fuente: The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE), 2004

Ahora bien, reflexionar acerca de la jubilación desde otro ámbito como es el económico, rara vez, los especialistas en esta área, muestran preocupación al respecto. Los factores explicativos de crecimiento económico como la demanda, la inversión, las exportaciones, según ellos, serían independientes de la estructura demográfica (Péne, 1999).

A partir de lo anteriormente planteado, no habría diferencia en el comportamiento económico entre un país en el que la población con edad media de 25 años y otro con una de 60 años.

La jubilación entonces, asociada a la vejez, no favorece al consumo y su efecto sobre la inversión no favorece el crecimiento. Sin embargo, en los países desarrollados, el principal papel del jubilado en la economía, está vinculado a su poder adquisitivo. Es decir, según Péne, las personas jubiladas tienen un peso económico mediante sus rentas, ello

porque su poder adquisitivo parece ser mayor al de los activos y también considerando que los menores de 20 años tienen pocas rentas.

Por otra parte los jubilados son considerados de interés por los industriales, comerciantes y prestatarios de servicios, al ser una población que experimenta un crecimiento regular a largo plazo. El papel de los jubilados está ligado al envejecimiento y a los gastos sanitarios. Este tipo de gasto en esta población representa mayor proporción a los gastos de personas entre 10 y 20 años.

Según indican los demógrafos, el número de personas mayores debe crecer rápidamente y sus gastos sanitarios aumentan mucho más de prisa que los de las demás personas, es preciso entonces, ser prudentes ante las promesas de reducción de los costos sanitarios.

Dicha progresión va a la par con los avances tecnológicos para cuidados a las personas mayores, éstos son más caros que para el resto. Las personas mayores van más al médico. En efecto, la progresión en el envejecimiento aumenta los gastos sanitarios. Es por ello que la jubilación además de contemplar un sistema de pensiones, también hace referencia al sujeto que llega al periodo de inactividad laboral, es decir, la jubilación, ciclo que por lo general constituye la antesala a la vejez, es un tanto difícil, ya que este momento se orienta generalmente hacia la última etapa de la vida humana.

Anteriormente se pensaba que el ser humano estaba completo en su desarrollo al llegar a su etapa adulta. Las investigaciones respecto al desarrollo humano, principalmente las freudianas, se concentraban en las etapas de infancia y niñez, se hacía referencia a que la personalidad estaba determinada por las experiencias obtenidas a temprana edad y que eran poco los cambios que podrían ocurrir en la edad mediana.

Hoy en día se considera que los factores ambientales y sociales inciden directamente en la personalidad y los patrones de comportamiento continúan variando a lo largo del ciclo de vida motivado a una variedad de sucesos y condiciones. Muchos eventos de la vida, de gran significado para las personas, ocurren en la adultez mediana y las oportunidades en este período tienen consecuencias inmensas para la calidad de vida en la vejez.

En los últimos años surgió un marcado interés por el tema de las transiciones a la viudez o al retiro del empleo, se dejó atrás la idea de considerar a la vejez como una etapa de crisis y problemas. Estas condiciones se perciben como situaciones normales. Cada transición trae consigo un período que se caracteriza generalmente por sentimientos de inseguridad e inestabilidad que implican reestructuración y adaptabilidad en la vida además de cambios en el comportamiento.

Las transiciones en la etapa de vejez son: sobrevivencia a los daños de adultez mediana y vejez. El sentido de nido vacío (período en el cual los hijos se han ido del hogar), el retiro del trabajo, la etapa de ser abuelos, la soltería en edad avanzada (provocada por viudez, divorcio y caracterizada por una vida solitaria) y los cambios en vivienda.

De todas las etapas anteriormente nombradas, en este estudio se realiza un especial énfasis sobre el retiro del trabajo. Esta etapa se considera como un evento que se ha institucionalizado en las sociedades actuales, relacionado directamente a valores sociales. La institucionalización del retiro en cualquier sociedad demanda la existencia de ciertas condiciones entre las cuales se encuentran; un gran número de personas que vivan lo suficiente como para retirarse, una economía productiva para mantener grupos de la población que no estén excluidos en la fuerza laboral y unos sistemas de pensiones o seguros bien establecidos para mantener a las personas aún después de su retiro.

Rara vez se aborda la jubilación bajo el ámbito del poder económico, financiero, político y cultural de los jubilados y de las personas cercanas a la jubilación, así como las consecuencias de este hecho (Péne, 1999). La jubilación juega un papel importante en los mercados financieros, pues tiene peso económico por ser una de las principales causas que los impulsa y a su vez tiene poder sobre la economía mundial. Otro aspecto que tiene que ver con lo económico, es la sanidad y su funcionamiento, ya que la jubilación incrementa los costos sociales, por lo tanto puede ser un factor que incide en el débil crecimiento de la economía y sus consecuencias. (Colina y otros, 2002).

En lo político, el peso de la jubilación está conformando actores sociales que influyen indirectamente en la aparición de una oposición entre partidos. En este sentido,

hace falta seguir con la toma de medidas para reducir el problema de la jubilación, siendo ingenuo pensar que disposiciones básicamente financieras son la respuesta.

En cuanto al ámbito cultural, la jubilación tiene que ver con la obsesión por la juventud, reflejada en la publicidad, que en líneas generales tienden a presentar como deseable, la juventud frente a la edad avanzada. La jubilación pues, representa para muchas personas una prueba difícil, sobre todo porque en la sociedad actual existe esta tendencia publicitaria. (Colina y otros, 2002).

Un aspecto importante que resulta necesario mencionar, es el del aumento de la esperanza de vida aunado al control de natalidad como consecuencia del incremento de la población longeva tanto en los países desarrollados como los que se encuentran en vías de desarrollo.

Otros factores a tomar en cuenta en cuanto a jubilación, tiene que ver con las normas que rigen las relaciones laborales del país, así como el desplazo de la mano de obra por la máquina. Muchas personas en plenas condiciones para el trabajo, se sienten excluidas por el peso de una jubilación prematura que limita psicológicamente su capacidad.

La jubilación como etapa final de la relación laboral, influye de manera determinante en el estilo y calidad de vida, por lo que el retiro pudiera significar un descenso en la posición social, entre otras razones por la reducción de ingresos, proceso de adaptación a un nuevo modo de vida. Los problemas familiares, el sentimiento que se genera por no estar empleado, entre otros, son factores que afectan a muchas personas y las conducen a un estado de depresión, pesimismo, resentimiento y en algunos casos a desequilibrios tanto para el individuo como para su ambiente familiar y social, que le impiden asumir nuevos retos en la vida.

Sin embargo, este período de la vida humana para algunas personas puede representar la liberación de una cotidianidad y a fin de aprovechar el retiro para realizar actividades vinculadas a su bienestar social, y porque no, a sus hobbies.

Esto señala que la importancia de la jubilación radica en el significado que tiene para la persona, la forma como asume el trabajo y lo internaliza, considerando no sólo el aspecto económico, sino social, cultural y hasta psicológico, que se encuentra inmerso dentro del contexto laboral.

Otro aspecto que merece atención, es lo referente a los criterios para el otorgamiento de la jubilación, los cuales son variados: por edad cronológica, por años de servicio y por vía de gracia. En Venezuela, se produce el beneficio de la jubilación principalmente por años de servicio. En muchos casos, esta modalidad de jubilación proporciona el beneficio a las personas a partir de los cuarenta años, cuando todavía tienen muchas energías junto a un cúmulo de experiencias adquiridas durante el desarrollo de su actividad laboral.

Este sistema quizás induce a parte de la población a ver la jubilación como una oportunidad que garantiza la sobrevivencia que se complementara con ingresos adicionales, si el jubilado se encuentra en capacidad de seguir produciendo en otras actividades.

En Venezuela, la jubilación ocurre dependiendo de la institución a la cual este adscrito el trabajador y de acuerdo a lo establecido a las Convenciones Colectivas. Estas políticas de retiro se han desarrollado como un medio factible de resolver problemas, asociados al mundo del trabajo, como por ejemplo, dar paso a personas más jóvenes que buscan ocupación laboral, recompensar la lealtad y los años de servicio prestado por las personas empleadas, por problemas de incapacidad o como medio para realizar reestructuración organizativa.

La jubilación es parte del mundo laboral, el cual se presenta complejo, debido a que constituye una parte vital de los seres humanos en todas las sociedades y culturas. El trabajo fuera del hogar representa una fuente de identidad personal y social para muchas

personas, por lo tanto, mientras la vida de una persona este mas ligada al empleo, en esa medida, se le hará, tal vez, más difícil adaptarse al período de la inactividad laboral.

La importancia que tiene el trabajo para el ser humano, se debe a que le permite desarrollarse, ampliar conocimientos, profesionalizarse en tareas específicas, mejorando sus habilidades físicas e intelectuales, proporcionándole los ingresos económicos requeridos para satisfacer sus necesidades básicas y el beneficio de seguir percibiéndolos, una vez culminada su relación laboral.

Resulta importante destacar dentro de la temática laboral, que en nuestras sociedades el trabajo está concebido para personas que se encuentren en una edad en la que se les pueda considerar jóvenes, estando sus valores orientados a la búsqueda de personas entre estas edades. Esto refleja que en líneas generales, para la sociedad, una vez que la persona adquiere la condición de jubilado, deja de ser productivo económicamente, lo que pudiera afectar la forma de vida de estas personas al sentirse excluidas.

De acuerdo a todo lo anteriormente expuesto, es importante reflexionar acerca de la jubilación y la complejidad que ella implica, porque en la actualidad de Venezuela, las reivindicaciones para el trabajador que llega a la etapa de cese laboral, en su mayoría están dirigidas hacia ayudas económicas y médico asistenciales, sin considerar otros aspectos inherentes a todos los elementos que afectan a la persona que pasa por esta situación.

### **2.3.1. Importancia de los factores psicosociales en el trabajo y en la jubilación prematura**

El concepto de factores psicosociales se ha utilizado para referirse de manera indistinta tanto a elementos externos al individuo como a los efectos que se suceden en él. En el primer caso se encuentran las llamadas exigencias laborales, cargas de trabajo, las demandas, y los estresores, que generalmente hacen referencia a condiciones de trabajo de carácter objetivo a las que se somete el trabajador. En el segundo caso, el concepto se ha utilizado para referirse al efecto que se produce en el trabajador, por ejemplo el estrés es considerado como un daño psicosocial.

El concepto psicosocial también ha sido utilizado para hacer referencia a condiciones derivadas de la organización del trabajo pero que son de distinta naturaleza a las exigencias, demandas o estresores. Tal es el caso del control del trabajo, el cual dota al individuo de condiciones que posibilitan la adquisición de nuevos conocimientos o la posibilidad de tomar decisiones sobre la actividad que realizan.

A reserva de ofrecer una definición más precisa de este conjunto de elementos en otro momento, queremos sugerir que podemos tomar como sinónimos al concepto exigencias laborales, demandas y factores psicosociales.

Estos tres conceptos en distintos momentos de su precisión teórica por estudiosos del tema, han hecho referencia a condiciones laborales objetivas que entrañan una cualidad distinta de los riesgos laborales aunque en determinado momento pueden constituirse en estresores, como lo es el ruido, pero que poseen un origen diferente. Así, los riesgos (físicos, químicos, mecánicos y biológicos) derivan del objeto de trabajo y de los medios que hacen posible la transformación de éste. Generalmente se encuentran en el medio ambiente pero sobre todo, existen de manera independiente de la actividad de los trabajadores. El concepto de riesgo también es utilizado para hacer referencia a la probabilidad de sufrir algún daño.

Por otro lado las exigencias, las demandas laborales o los factores psicosociales (asumidos como condiciones objetivas) derivan de la organización del trabajo, del tipo de actividad y de las relaciones que los trabajadores establecen entre sí. Es decir cobran materialidad en función de la presencia de los trabajadores en un centro laboral, desplegando sus potencialidades. No es posible concebir el trabajo nocturno a menos que haya trabajadores que trabajen de noche. No es posible asumir una supervisión estrecha si no hay un supervisor que permanentemente esté vigilando el cumplimiento de la tarea por parte del trabajador en los tiempos y con la calidad suficiente.

En síntesis, el concepto de exigencia, demanda laboral y factores o agentes psicosociales, son equivalentes. No necesariamente entrañan una connotación negativa (Noriega, 2000). Sin embargo, si escapan al control de los trabajadores (por ejemplo la máquina impone un ritmo elevado de trabajo) se pueden llegar a constituir en la causa

inmediata de trastornos mentales, o si no es así y el trabajador puede controlar su ritmo de trabajo, las probabilidades de sufrir algún daño sobre la salud serán menores.

Con este último ejemplo hemos traído a colación el otro concepto que igualmente ha recibido el nombre de factor psicosocial y que dependiendo de su presencia o ausencia en el ejercicio de las actividades de los trabajadores, determinará una mayor o menor probabilidad de daños en la salud mental.

Nos referimos al concepto de control sobre el trabajo al que ya habíamos hecho referencia. La lucha por el control del proceso de trabajo ha sido el detonante histórico que ha permitido el avance científico-técnico y ha propiciado la regulación de muchas actividades al interior de los centros de trabajo. En la actualidad se explora bajo dos categorías: desarrollo de habilidades y toma de decisiones.

Tanto las exigencias o demandas laborales como el control del trabajo están contenidos en un modelo que en la última década ha sido utilizado para estudiar los denominados factores psicosociales, el cual ha sido impulsado por Karasek y Theorell (1990). Este modelo explica cómo la presencia diferencial de los factores psicosociales guarda una relación estrecha con los también llamados daños psicosociales.

### ***Clasificación de las exigencias laborales***

Se señala de manera somera, una propuesta de clasificación de exigencias laborales y de elementos de control del trabajo que han sido principalmente estudiadas en nuestro medio. Las exigencias laborales han sido agrupadas de acuerdo con su naturaleza (Noriega, 2000):

En función del tiempo de trabajo: duración de la jornada diaria, de la jornada semanal, horas extras, doble turno, guardias, tipo de turno, rotación de turnos, trabajo nocturno, pausas.

Estas exigencias son de las más estudiadas. Como se sabe, "...el horario de trabajo: estructura en gran medida la forma de vida de la población activa. Evidentemente, esto también repercute en la salud. La noción de duración de trabajo es insuficiente para juzgar

los efectos sobre el trabajador. El número de días entre los cuales se reparte esta duración global, el número y la importancia de las pausas de cada día y el tipo de horario en sí juegan un rol importante sobre la fatiga del trabajador. Es importante, señalar que el trabajo a turnos y nocturno plantea un conjunto de problemas que se centran en las consecuencias que se derivan del cambio constante de horario, la incidencia que sobre la vida familiar y social tienen la jornada de tarde y las repercusiones directas que sobre la salud tiene el trabajo nocturno, ya que sabemos que afecta a los ritmos circadianos (existe una contradicción entre el ritmo interno circadiano de su actividad biológica con el ritmo de su actividad profesional), afecta a los hábitos alimentarios (la calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada, además suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco y otros excitantes), afecta también al sueño, tanto en cantidad como en calidad y por supuesto las alteraciones ya mencionadas que se producen en la vida social y familiar."(Cuenca, 2002).

Otro grupo de exigencias o factores psicosociales ha sido clasificado en función de la cantidad e intensidad del trabajo: grado de atención, tiempos y movimientos, repetitividad de la tarea, prima de producción, pago a destajo, pago por hora, posibilidad de fijar el ritmo de trabajo.

Un trabajo parcializado al extremo implica que la tarea se torne repetitiva, hecho que permite incrementar el ritmo de trabajo y por tanto la posibilidad de mejoras económicas mediante la prima de producción. Sin embargo, adoptar esta modalidad de organización del trabajo implica perder el contenido y el significado que la actividad tiene para la persona que lo ejecuta.

Un trabajo con contenido es aquel que permite al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo, que tiene una utilidad en el conjunto del proceso en el que se desarrolla y para la sociedad en general, y que le ofrece la posibilidad de aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades (Cuenca, 2002).

Otro grupo de factores psicosociales se ha clasificado en función de la vigilancia del trabajo, tales como la supervisión estricta, con mal trato o el control de calidad.

En función del tipo de actividad: dificultad de comunicación (aislamiento), dificultad de desplazamiento, características del esfuerzo físico, posiciones incómodas y/o forzadas, sedentarismo y minuciosidad de la tarea (Noriega, 2000). El sedentarismo como ejemplo de este grupo, es uno de los factores psicosociales que presenta una fuerte asociación con problemas músculo-esqueléticos, circulatorios y nutricionales.

Hay un grupo más en el cual se han clasificado los factores psicosociales en función de la calidad y la certidumbre del trabajo: Al interior de éste, se encuentran exigencias tales como la falta de calificación para el desempeño del trabajo, la falta de claridad del contenido de la tarea (ambigüedad), la oposición entre diferentes exigencias del trabajo (tareas contradictorias o conflicto de rol), la responsabilidad de la seguridad de terceros, del producto y del equipo, la seguridad de mantener el empleo.

Por ejemplo, "La expectativa de ascender profesionalmente o de promoverse en el trabajo constituye un incentivo laboral y su importancia crece conforme aumenta la calificación profesional de los trabajadores. Muchas veces, la parcialización y especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales" (Cuenca, 2002), motivo por el cual la dificultad de ascender se traduce en un estresor de suma importancia, aunado a la parcialización y especialización que caracteriza el trabajo en muchos centros laborales.

El conflicto de rol: hace referencia a la existencia de demandas conflictivas o contrapuestas, o demandas que el trabajador no desea cumplir, de forma que aparecen simultáneamente una serie de demandas que impiden al trabajador una toma de decisión clara y/o rápida sobre qué hacer. La presencia de una situación conflictiva constituye un estresor importante teniendo como efecto inmediato una baja en el logro de los objetivos de la organización y una disminución de la satisfacción del trabajador. Otro aspecto generador de estrés en las organizaciones es la ambigüedad de rol, es decir, la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades. Aunque es frecuente en un momento determinado experimentar ambigüedad de rol ante cualquier cambio en el puesto o en la organización, esta

ambigüedad es transitoria y a pesar de no ser positiva, no tiene efectos debilitantes. En cambio, si se da una situación de ambigüedad continuada significaría una mayor amenaza para los mecanismos de adaptación del trabajador. En cuanto a las relaciones interpersonales y grupales, es bien sabido que las relaciones en el entorno de trabajo deben ser fuente de satisfacción, dando respuesta a las necesidades de comunicación y de pertenencia al grupo y que, además, pueden ser moderadoras de situaciones estresantes en la medida en que son una vía para ofrecer apoyo social. Sin embargo, unas relaciones inadecuadas no sólo no cumplen con estas funciones sino que pueden ser, en sí mismas, causa de estrés (Cuenca, 2002).

Existe otro factor psicosocial de suma importancia al que ya nos hemos referido en otro momento, el control del trabajo. Con este factor se pretende conocer el desarrollo de habilidades, el desarrollo de destrezas, la creatividad y el aprendizaje de nuevos conocimientos, así como la toma de decisiones sobre el trabajo, si existe posibilidad de fijar el ritmo, si se puede decidir sobre el cómo realizar el trabajo, etc.

Cuando un trabajador no tiene posibilidad de participar en la toma de decisiones y no puede desarrollar sus habilidades, las probabilidades de trastornos asociados con el estrés tienden a incrementarse, debido a una falta de control del individuo sobre sus propias condiciones de trabajo. Por otro lado, la participación en las decisiones centrales contribuyen a la formación y al crecimiento personal de los trabajadores: se buscan alternativas, se trabaja en equipo, generan técnicas de resolución de problemas, analizan el entorno y mejoran su comunicación.

En síntesis, estos son las principales formas como se clasifican los factores psicosociales y que repercuten positiva o negativamente en la salud y desempeño de los trabajadores en su actividad cotidiana de trabajo. Ahora cabe dar espacio a la forma en cómo se manifiestan estos factores psicosociales, haciendo mención de los diversos trastornos que se han evidenciado con mayor relación en el trabajo.

### **2.3.1.1. Daños en la salud psicofísica de los trabajadores**

Una de las primeras consecuencias que se pueden perfilar como negativas es la presencia de estrés crónico que de mantenerse de manera sostenida puede llevar a generar fatiga. El estrés y la fatiga se constituyen en mediadores psicofisiológicos entre las condiciones laborales y los daños a la salud y no necesariamente caen en el terreno de la patología. También se reconoce como factor predisponente para el caso del insomnio, al estrés intenso; para el caso de los trastornos del ritmo circadiano, cambios en los turnos de trabajo (Masson, 1995). Para el resto de los trastornos no hay un reconocimiento similar, sin embargo, los trabajadores reportan con bastante frecuencia, sueños angustiosos relacionados con la actividad que desarrollan (Dejours, 1990). Son señales de alerta que indican que los trabajadores se encuentran sobrepasados y que de mantenerse en ese estado, las posibilidades de desarrollar un trastorno de otra naturaleza se incrementan sustancialmente.

En otro grupo tenemos a los trastornos mentales, que no reportan lesión orgánica pero que se perfilan como consecuencias no deseables para el trabajador, tales como las alteraciones en la emocionalidad (ansiedad, depresión, irritabilidad, agresividad, labilidad emocional, temores, fobias, compulsiones, etc.); los trastornos del sueño, tales como insomnio, los trastornos del ritmo circadiano y las parasomnias o pesadillas. Los trastornos sexuales, tales como la impotencia, la frigidez, la eyaculación precoz guardan una correspondencia con la rotación de turnos o el turno nocturno.

Las adicciones, tales como el alcoholismo, la drogadicción, el tabaquismo, así como la ingesta de tranquilizantes y estimulantes, son frecuentes también entre la población trabajadora. Han servido para reducir los niveles de tensión generados por el trabajo, ya sea en calidad de depresor o bien de estimulante.

Otro conjunto de trastornos que han venido cobrando importancia en los perfiles de daño de la población trabajadora, son los llamados tradicionalmente psicósomáticos, para referirse a aquellas enfermedades orgánicas que se presentan en distintos aparatos, sistemas, tejidos u órganos del cuerpo humano. Entre los más comunes se encuentra la cefalea tensional, migrañas, los trastornos cardiovasculares (infarto al miocardio, arritmia,

angina de pecho, etc.), hipertensión e hipotensión, etc. También se pueden mencionar los padecimientos músculo-esqueléticos.

### **2.3.1.2. Trastornos psicosociales productos del trabajo**

#### ***Burnout***

En las últimas tres décadas ha sido estudiado el Burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo. Es un tipo de respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. Es una experiencia de estrés individual, que se vive como un estado de agotamiento emocional al involucrarse la persona en situaciones emocionalmente demandantes durante un tiempo prolongado. Generalmente aparece en las personas que destinan su trabajo a la prestación de servicios, la atención, la educación, los servicios sociales, sanitarios y de salud mental y que demandan gran desgaste emocional (Maslach y Jackson, 1986).

La definición operativa más aceptada actualmente en la investigación sobre el burnout es un modelo compuesto de tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y menor realización personal (Maslach y Jackson, 1986).

#### ***Mobbing***

Por otro lado, el mobbing, es un trastorno recientemente estudiado, significa en castellano psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo o acoso moral.

La Unión Europea definió oficialmente el acoso moral en el trabajo, como comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo de hacerle daño (Reyes 2003).

Este trastorno ha adquirido tal importancia que ha sido objeto de investigación empírica en los últimos tiempos. Así, en 1996 la Organización Internacional del Trabajo, realizó una encuesta en 15 países a 15.800 personas y se constató que en el año anterior: el

4% sufrieron violencia física, el 2% acoso sexual y el 8% intimidación y amedrentamiento (Reyes, 2003). Las estimaciones para España oscilan entre un 5% y un 11,5% de los trabajadores afectados por el mobbing.

### ***Karoshi***

El karoshi es otro de los trastornos que recientemente han sido objeto de interés de los organismos internacionales

Karoshi es una palabra japonesa que significa muerte por exceso de trabajo. Los estudios realizados en Japón han reportado que los accidentes cerebrovasculares, infartos cerebrales, insuficiencia cardíaca aguda, entre otros padecimientos, guardan una estrecha relación con la sobrecarga de trabajo y poco tiempo para el reposo.

Son varias las razones por las que los trabajadores japoneses trabajan tanto, entre ellas están: la necesidad permanente de mejorar sus ingresos, la estructura centrada en la empresa de las relaciones laborales, donde los trabajadores desean trabajar para sus empresas, como si fueran su propia familia y la adicción por el trabajo (Enciclopedia OIT).

Finalmente, existen algunas otras consecuencias negativas que son indicadoras de malas condiciones de trabajo, tales como las alteraciones en la vida de relación (relaciones hostiles y agresivas hacia el grupo de relación más cercano) y el ausentismo laboral, los cuales son comunes también entre la población trabajadora. Estos indicadores generalmente son considerados como de responsabilidad individual de cada trabajador. Sin embargo, son indicadores primarios y muy sensibles de que algo está sucediendo al interior del centro laboral. Darles seguimiento puede arrojar información muy valiosa, que permita generar acciones para contrarrestar los efectos perniciosos sobre la salud de quienes empiezan a presentar estas conductas.

## **2.4. ASOCIACIONES DE JUBILADOS**

### **2.4.1. Unión Nacional de Trabajadores del Instituto Venezolano de Los Seguros Sociales en Situación de Jubilados (UNTIVSSJUB)**

Fundada el 23 de Julio de 1997 y en la actualidad con más de 2.570 afiliados; ésta asociación reza en su acta constitutiva:

El domicilio de esta asociación civil, será la ciudad de caracas, pero podrá actuar en todo el territorio de la República de Venezuela, pudiendo establecer las Delegaciones que sean necesarias en diferentes ciudades del país. La Asociación, es una ASOCIACIÓN CIVIL sin fines de lucro, apolítica, tiene personalidad jurídica propia con la más amplia capacidad para realizar todos los actos de naturaleza civil, mercantil y administrativa, así como cualquier otro acto jurídico que sea necesario o conducente al cumplimiento de sus fines.

El objeto de las ASOCIACION es agrupar a los trabajadores jubilados del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, con el fin de defender y amparar sus derechos económicos y sociales ante el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y ante cualquier otro órgano u órganos de la Administración Pública Nacional, Estatal o Municipal o entes del Sector Privado; contribuir en lo posible al mejoramiento económico y social de sus Miembros; y en tal sentido promoverá y ejecutará programas o planes económicos, sociales y/o cultural; y en fin, realizar todo aquello que sea necesario para el mejor resguardo de sus intereses.

La duración de la Asociación será por tiempo ilimitado. La ASOCIACIÓN CIVIL UNTIVSSJUB podrá asociarse con otras agrupaciones que persigan iguales objetivos, a fin de sumar una mayor defensa en sus derechos. Para el cumplimiento de este propósito queda facultada la Junta Directiva, siempre y cuando no comprometa o menoscabe a la UNTIVSSJUB en su patrimonio.

Para cumplir con su objeto, la ASOCIACIÓN tendrá la siguiente organización:

- a) La Asamblea General
- b) Una Junta Directiva
- c) Un Tribunal Disciplinario
- d) Comisiones de Trabajo
- e) Un Consejo Técnico Asesor

#### **2.4.2. Federación Única de Educadores Jubilados y Pensionados de Venezuela (FUDEJUPVEN)**

Es una Institución Asociativa Civil integrada por educadores jubilados y pensionados provenientes de planteles o dependencias del sector público o privado, cualesquiera sea o fuere su cargo, categoría, jerarquías, ideas político partidistas, religiosas o de cualquier otra índole, que reúnan los demás requisitos, normas y procedimientos internos para ser admitidos como afiliados.

Federación de derecho privado interno, pero sujeta al ordenamiento jurídico venezolano; sin fines de lucro económico para sus afiliados; de carácter gremial, socio recreativo reivindicativo y socio cultural en sus diversos aspectos; con personalidad jurídica y patrimonios propios.

Tiene su domicilio y sede principal en la ciudad de Caracas (De Conde a Principal, edificio La Previsora, piso 2), Distrito Capital de Venezuela, pero podrá actuar en todo el territorio de la República donde existan y funcionen Bloques Directivos de los Núcleos Locales, Asociaciones Municipales, Estadales propios de FUDEJUPVEN.

El objeto o misión especial consiste en actuar en todo momento para incrementar cada vez en mayor grado o nivel los indicadores de mejoramiento económico, social, cultural, de salud física y mental, de bienestar integral en general y de la calidad de vida de sus asociados.

### **2.4.3. Asociación Civil de Enfermeras/os Jubiladas de la Alcaldía Metropolitana**

Fundada el 16 de mayo de 2007. Cuentan con un aproximado de 580 afiliados. La Junta Directiva está conformada de la siguiente manera:

Presidenta: Del Valle Larez

Vicepresidenta: Cira Indriago de Mogollón

Secretaria de Finanzas: Alvadoris Vasquez

Secretaria General: Nicolasa Pérez Aguilera

Secretaria de Organización: Ligia Peña.

Asociación de carácter privado sin fines de lucro con personalidad jurídica. La asociación tiene por objeto estimular y mantener el acercamiento y la solidaridad entre las personas que han sido o sean jubilados, así como su conexión permanente con la institución. Asumir la protección y defensa de los derechos e intereses de dichas personas en su condición de jubilados.

Tiene su domicilio en la ciudad de Caracas en la UD-3 bloque 2 piso 2, apartamento 204, Parroquia Caricuao Distrito Capital.

La asociación será dirigida por una Junta directiva integrada por 11 asociados, un presidente, un vicepresidente un secretario general, uno de finanzas, un secretario de organización, otro de actas y correspondencia, un asesor legal y cuatro vocales.

### **2.4.4. Asociación de Jubilados y Pensionados de la Policía Metropolitana (AJUPENPOL)**

Fundada el 25 de 1989 y con un número de asociados que alcanzan más de 2.500 asociados. De carácter privado sin fines de lucro con personalidad jurídica. Tiene su domicilio principal en la UD2 de Caricuao, frente al boulevard.

Tiene como objetivo principal, amparar a todos y cada uno de sus asociados legalmente ante las autoridades de la Alcaldía, para que le sean otorgados sus derechos que se devienen de la ley y en lo posible impulsar el mejoramiento económico y social de los policías en situación de retiro.

## **2.5. MARCO LEGAL**

Para este estudio fue necesario realizar una revisión bibliográfica que permitiese conocer las bases legales que sustentan el régimen de jubilados y pensionados de los organismos del sector público, así como las diferentes contrataciones colectivas vigentes de cada gremio

La Ley de Carrera Administrativa en los artículos 22 y 53 ordinal 3, consagra en forma general, el derecho de la jubilación por límite de edad y años de servicio a los funcionarios públicos. Corresponde a la Ley del Estatuto de la Función Pública y su reglamento las regulaciones del derecho a la jubilación de los funcionarios.

De acuerdo al artículo 3 de la Ley del Estatuto el derecho a la jubilación nace cuando el funcionario haya cumplido 35 años de servicio o haya alcanzado la edad de 60 años, si es hombre o 55 si es mujer, siempre que ya haya cumplido 25 años de servicio.

### **2.5.1. V Convención Colectiva de Trabajo Educadores Distritales 1986/1998 (Vigente)**

La cláusula N° 35 de ésta Convención Colectiva, dispone:

“El patrono se obliga a partir de la firma y depósito de la II Convención Colectiva (V Contrato), a jubilar a los trabajadores de la educación en los siguientes términos: a partir de los 20 años de servicio el trabajador de la educación adquiere el derecho a solicitar su jubilación y el patrono se obliga a concederla con el ochenta y cinco por ciento (85%) de su salario,

este porcentaje se incrementara por cada año de servicio adicional en un 2,5% anual hasta cumplir 24 años (...) En forma automática con 20 años de servicio en el área rural y el 100% de su salario. En forma automática con 25 años de servicio con el 100% de su salario al trabajador de la educación que se desempeñe en el medio urbano

### **2.5.2. Reglamento General de la Policía Metropolitana**

El Título III, Capítulo VIII, Sección Tercera, Artículo 48, establece:

“Los funcionarios policiales, al cumplir quince (15) años de servicio y cuarenta (40) años de edad, tendrán derecho a la jubilación, por la suma equivalente al 62,5% de remuneración mensual. A partir del décimo sexto año de servicio y hasta el trigésimo, el porcentaje se incrementará en el 2,5% anual, sin que el monto de la jubilación pueda exceder de ochenta por ciento (80%) de su sueldo básico integrado de acuerdo a lo previsto en el artículo 51 de este reglamento”

### **2.5.3. Convención Colectiva de los Trabajadores del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (1992)**

La cláusula N° 73 llamada Jubilación Anticipada, reza lo siguiente:

“El Instituto conviene en otorgar la jubilación al trabajador que ha cumplido la edad de cincuenta y cinco (55) años y a la trabajadora que haya cumplido cincuenta (50) años y que haya trabajado para el Instituto durante quince (15) o más años, en base al último sueldo devengado por el beneficiario, y en el porcentaje que

corresponde a los años de servicio que se indican a continuación:

Años de Servicio	Porcentaje
15	60
16	62
17	64
18	66
19	68
20	70
21	72
22	74
23	76
24	78
25	80
26	82
27	84
28	86
29	88
30 o más	90

Esta cláusula a su vez, especifica otra información referente a la jubilación anticipada en cuatro párrafos:

**PARAGRAFO PRIMERO:**

“El Instituto conviene en otorgar jubilación cuando el trabajador ha cumplido veinticinco (25) años de servicio dentro del Instituto, independientemente de la edad del trabajador”

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

“La jubilación anticipada se otorgará únicamente a solicitud del

trabajador y en ningún caso podrá ser acordada de oficio”.

PARÁGRAFO TERCERO:

“Cuando el trabajador beneficiario de la jubilación anticipada alcance la edad de cincuenta y cinco (55) años si es mujer y sesenta (60) si es hombre, tendrá derecho a que se le reajuste el monto de la pensión al porcentaje que le hubiere correspondido en caso de haberse jubilado a término de edad”.

PARÁGRAFO CUARTO:

“Las disposiciones establecidas en la Cláusula anterior para las jubilaciones a término de edad, regirán igualmente para las jubilaciones anticipadas, en todo cuanto sean aplicables”.

**2.5.4. III Convención Colectiva entre Enfermeras del Distrito Capital y la Alcaldía Mayor (1994-1996)**

No podemos citar textualmente esta convención colectiva en vista de que no conseguimos ni el reglamento, ni la contratación en físico. Sin embargo contamos con la suerte de contactar con la señora Ines Espinoza, quien es la actual presidenta del Sindicato

de Enfermeras de la Alcaldía Metropolitana, quien nos brindó la información necesaria para completar el marco legal.

La edad de jubilación normal de las enfermeras es de 55 años de edad y 25 de servicio, y el porcentaje de pensión alcanza un máximo del 80% para las enfermeras auxiliares, mientras que las profesionales tienen un límite del 85%.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. DISEÑO, TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

A fines de cubrir completamente los objetivos de nuestra investigación, así como también referir su alcance, trabajaremos con un tipo de estudio *descriptivo-correlacional*. Estos tipos de estudio tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (Hernández, 1998) y que además, esta relación resulte ser de causa-efecto.

Una vez establecido y bien esbozado el marco teórico, pasamos a la próxima fase, el diseño de investigación. Si la primera tarea tiene por finalidad analizar el objeto en tanto construcción teórica, para permitir una clara aproximación conceptual, la elaboración del diseño se ocupa, por contraparte, del abordaje de ese mismo objeto en tanto que fenómeno empírico para lograr confrontar así la visión teórica del problema con los datos de la realidad. (Sabino, 1978).

En función al tipo de datos que serán recogidos durante este proceso, podemos denominar a nuestra investigación como *de campo*, es decir, todos los datos sobre los que se trabajarán, serán recolectados en la realidad actual y de manera directa por parte de las investigadoras a fin de obtener datos de primera mano o como también se le puede llamar, primarios.

La investigación será del tipo *No Experimental*; es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables (Hernández, 1998), es decir, las variables serán medidas tal y

como se presentan en la realidad, observando y describiendo su comportamiento y sus reacciones ante estímulos naturales no provocados, sin manipulación intencional. El investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (Hernández, 1998). Es por ello entonces, que la investigación solo irá en busca de las razones que llevaron a los empleados públicos de distintos gremios (educación, enfermería, policía, etc.) a jubilarse prematuramente, es decir, posteriormente a la ocurrencia de tal jubilación.

Dentro de esta clasificación se encuentran subtipos que se diferencian el uno del otro en cuanto al número de momentos (temporalmente hablando) en que ocurre la recolección de los datos. A fines de nuestra investigación vamos a emplear el subtipo *Transeccional* o *Transversal*, en este caso la recolección de los datos se realiza en un momento único, es decir, en un solo momento. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández, 1998). A su vez dentro de la clasificación de los estudios transeccionales, se encuentran los de tipo descriptivo, que en el caso de nuestra investigación son los que vamos a utilizar y es porque no estamos interesados en estudiar la relación existente entre dos o mas variables en un momento determinado, por el contrario la intención es sólo describir detalladamente la realidad.

Podemos entonces sintetizar entonces que el diseño de nuestra investigación será de campo, no experimental del tipo transeccional descriptivo.

### **3.2. UNIDAD DE ANÁLISIS**

En lo que se refiere a la población y muestra que vamos a delimitar para el estudio, se seleccionará una muestra de 4 asociaciones de jubilados y pensionados del sector público; tres de ellas pertenecientes a la Alcaldía del Distrito Metropolitano de Caracas, que son: Educadores, Policía Metropolitana y Enfermeras/os, mientras que la cuarta asociación pertenece al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (todas ellas con sede principal en Caracas). Se entrevistaron a 100 personas en las asociaciones de maestros y de policías,

mientras que solo se hallaron 50 casos de jubilación prematura en las asociaciones de enfermeras/os y médicos. La escogencia de éstas asociaciones se realizó a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. La conveniencia de esta muestra, se da básicamente porque una de las investigadoras cumplió con su requisito académico de pasantías en la anteriormente citada entidad gubernamental (Alcaldía Mayor). Una vez escogidas las asociaciones, y a través del Director General de Recursos Humanos de la Alcaldía Mayor, contactamos con los principales representantes de dichas asociaciones, los cuales sin mayores inconvenientes nos invitaron a las próximas reuniones y asambleas especiales de jubilados con el fin de poder aplicar nuestro instrumento de recolección de datos a todos aquellos afiliados que se hubieran jubilado prematuramente, es decir, a aquellos que al momento de la jubilación fueran menores de 55 años los hombres y 50 en el caso de las mujeres y con un período mínimo de servicio entre 10, 15 ó 20 años.

### **3.3. INSTRUMENTO**

#### **3.3.1. Encuesta**

Como instrumento de recolección de datos decidimos usar la encuesta, ya que consideramos la más pertinente para este tipo de investigación debido a las facilidades y ventajas que tiene su aplicación. Se trata de un cuestionario de 40 preguntas, todas cerradas (a excepción de las edades que no tienen rango preestablecido), que en líneas generales se enmarcan en las siete posibles causas de jubilación prematura (económicas, políticas, de salud, personales, laborales, geográficas y otras). La primera parte indaga sobre todo lo referente a los datos del entrevistado, solo se requirió sexo, edad actual, la profesión, edad al momento de la jubilación y los años de servicio. La segunda parte consta de una serie de preguntas, con diferentes escalas, respecto a las causas que impulsaron la jubilación prematura. (Ver Anexo A).

Con el fin de vaciar toda la información y poder registrar, estructurar y sistematizar la información requerida, de modo de cumplir con los objetivos de la investigación, se elaboró una matriz de datos.

### 3.4. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS UTILIZADAS

Para llevar a cabo esta investigación se utilizaron diferentes técnicas y métodos estadísticos, que permitieron llegar a las conclusiones más importantes.

#### 3.4.1 Prueba de chi-cuadrado

Es considerada como una prueba no paramétrica que mide la discrepancia entre una distribución observada y otra teórica (bondad de ajuste), indicando en qué medida las diferencias existentes entre ambas, de haberlas, se deben al azar. También se utiliza para probar la independencia de dos muestras entre sí, mediante la presentación de los datos en tablas de contingencia.

La fórmula que da el estadístico es la siguiente:

$$\chi^2 = \sum_i \frac{(\text{observada}_i - \text{teórica}_i)^2}{\text{teórica}_i}$$

Los grados de libertad vienen dados por:

$gl = (r-1)(k-1)$ . Donde  $r$  es el número de filas y  $k$  el de columnas.

- Criterio de decisión:

Se acepta  $H_0$  cuando  $\chi^2 < \chi_t^2(r-1)(k-1)$ . En caso contrario se rechaza.

Donde  $t$  representa el valor proporcionado por las tablas, según el nivel de significación elegido.

Cuanto más se aproxima a cero el valor de chi-cuadrado, más ajustadas están ambas distribuciones.

### 3.4.2. Análisis Multivariante

Es un método estadístico utilizado para determinar la contribución de varios factores en un simple evento o resultado.

- Los factores de estudio son los llamados *factores de riesgo* (bioestadística), *variables independientes* o *variables explicativas*.
- El resultado estudiado es el *evento*, la *variable dependiente* o la *variable respuesta*.

El análisis multivariante mediante técnicas de proyección sobre variables latentes tiene muchas ventajas sobre los métodos de regresión tradicionales:

- se puede utilizar la información de múltiples variables de entrada, aunque éstas no sean linealmente independientes
- puede trabajar con matrices que contengan más variables que observaciones
- puede trabajar con matrices incompletas, siempre que los valores faltantes estén aleatoriamente distribuidos y no superen un 10%
- puesto que se basan en la extracción secuencial de los factores, que extraen la mayor variabilidad posible de la matriz de las X (variables explicativas, tienen que ser dependientes) pueden separar la información del ruido. Se asume que las X se miden con ruido.

### 3.4.3. Covarianza

Es una técnica estadística que, utilizando un modelo de regresión lineal múltiple, busca comparar los resultados obtenidos en diferentes grupos de una variable cuantitativa pero corrigiendo las posibles diferencias existentes entre los grupos en otras variables que pudieran afectar también al resultado (covariantes).

En el estudio conjunto de dos variables, lo que interesa principalmente es saber si existe algún tipo de relación entre ellas. Esto se ve gráficamente con el diagrama de dispersión. La covarianza  $S(X,Y)$  de dos variables aleatorias  $X$  e  $Y$  se define como:

$$S_{xy} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^k \frac{(x_i - \bar{x})(y_j - \bar{y})(n_{ij})}{n}$$

- Si  $S_{xy} > 0$  hay dependencia directa (positiva), es decir, a grandes valores de  $x$  corresponden grandes valores de  $y$ .
- Si  $S_{xy} = 0$  Una covarianza 0 se interpreta como la no existencia de una relación lineal entre las dos variables estudiadas.
- Si  $S_{xy} < 0$  hay dependencia inversa o negativa, es decir, a grandes valores de  $x$  corresponden pequeños valores de  $y$ .

La matriz de covarianza  $S_{XY}$  de dos variables aleatorias  $n$ -dimensionales expresadas como vectores columna  $X = (X_1, \dots, X_n)^t$  e  $Y = (Y_1, \dots, Y_n)^t$  se define como:

$$S_{XY} = E((X - E(X))(Y - E(Y))^t)$$

donde  $E(\cdot)$  es el operador esperanza.

### ***Propiedades***

1. Si a todos los valores de la variable  $x$ , les sumamos una constante  $k$  y a todos los valores de la variable  $y$ , les sumamos una constante  $k'$ , la covarianza no varía.
2. Si a todos los valores de una variable  $x$  los multiplicamos por una constante  $k$  y a todos los valores de la variable  $y$ , los multiplicamos por una constante  $k'$ , su covarianza queda multiplicada por el producto de las constantes.
3. A partir de las anteriores: si tenemos dos variables  $x$ ,  $y$  con la covarianza  $S_{xy}$ , y transformaciones lineales de las variables de la forma  $z=ax+b$ , y  $t=cy+d$ , la nueva covarianza se relaciona con la anterior de la forma:  $S_{zt} = acS_{xy}$ .

### **3.4.4. Correlación**

En probabilidad y estadística, la correlación indica la fuerza y la dirección de una relación lineal entre dos variables aleatorias. Se considera que dos variables cuantitativas están correlacionadas cuando los valores de una de ellas varían sistemáticamente con

respecto a los valores homónimos de la otra: si tenemos dos variables (A y B) existe correlación si al aumentar los valores de A lo hacen también los de B y viceversa. La correlación entre dos variables no implica, por sí misma, ninguna relación de causalidad.

### ***Fuerza, sentido y forma de la correlación***

La relación entre dos variables cuantitativas queda representada mediante la línea de mejor ajuste, trazada a partir de la nube de puntos. Los principales componentes elementales de una línea de ajuste y, por lo tanto, de una correlación, son la fuerza, el sentido y la forma:

- La **fuerza** mide el grado en que la línea representa a la nube de puntos: si la nube es estrecha y alargada, se representa por una línea recta, lo que indica que la relación es fuerte; si la nube de puntos tiene una tendencia elíptica o circular, la relación es débil.
- El **sentido** mide la variación de los valores de B con respecto a A: si al crecer los valores de A lo hacen los de B, la relación es *positiva*; si al crecer los valores de A disminuyen los de B, la relación es *negativa*.
- La **forma** establece el tipo de línea que define el mejor ajuste: la línea recta, la curva monótonica o la curva no monótonica.

### ***Coefficientes de correlación***

Existen diversos coeficientes que miden el grado de correlación, adaptados a la naturaleza de los datos. El más conocido es el coeficiente de Pearson (introducido en realidad por Francis Galton), que se obtiene dividiendo la covarianza de dos variables por el producto de sus desviaciones estándar.

- Coeficiente de correlación de Pearson
- Coeficiente de correlación de Spearman
- Correlación canónica

### 3.4.4.1. Coeficiente de correlación de Pearson

El coeficiente de correlación de Pearson es un índice estadístico que mide la relación lineal entre dos variables cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Pearson es independiente de la escala de medida de las variables.

El cálculo del coeficiente de correlación lineal se realiza dividiendo la covarianza por el producto de las desviaciones estándar de ambas variables:

$$r = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \cdot \sigma_Y}$$

Siendo:

$\sigma_{XY}$  la covarianza de  $(X,Y)$

$\sigma_X$  y  $\sigma_Y$  las desviaciones típicas de las distribuciones marginales.

El valor del índice de correlación varía en el intervalo  $[-1, +1]$ :

- Si  $r = 0$ , no existe ninguna correlación. El índice indica, por tanto, una independencia total entre las dos variables, es decir, que la variación de una de ellas no influye en absoluto en el valor que pueda tomar la otra.
- Si  $r = 1$ , existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada *relación directa*: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en idéntica proporción.
- Si  $0 < r < 1$ , existe una correlación positiva.
- Si  $r = -1$ , existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada *relación inversa*: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en idéntica proporción.
- Si  $-1 < r < 0$ , existe una correlación negativa.

Se dice que una correlación es significativa si la misma se encuentra entre  $[-1 ; -0,7]$  o  $[1 ; 0,7]$

### 3.4.5. Varianza

En teoría de probabilidad y estadística la **varianza** es un estimador de la dispersión de una variable aleatoria  $X$  respecto a su esperanza  $E[X]$ . Se define como la esperanza de la transformación  $(X - E[X])^2$ , esto es,

$$V(X) = E[(X - E[X])^2]$$

Está relacionada con la desviación estándar o desviación típica, que se suele denotar por la letra griega  $\sigma$  y que es la raíz cuadrada de la varianza,

$$\sigma = \sqrt{V(X)} \text{ o bien } \sigma^2 = V(X)$$

#### Propiedades de la varianza

Algunas propiedades de la varianza son:

1.  $V(X) \geq 0$ , propiedad que permite que la definición de desviación típica sea consistente.
2.  $V(aX + b) = a^2V(X)$  siendo  $a$  y  $b$  constantes cualesquiera

### 3.5. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES
Causas de jubilación prematura	Son aquellas que se consideran como fundamento u origen del acto administrativo por el que un trabajador activo pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral antes de cumplir la edad y/o los años de servicios requeridos para tal cese de actividad	✓ Económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Remuneración mensual.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción con los beneficios otorgados por la empresa.</li> <li>✓ Actividad económica paralela.</li> </ul>
		✓ Psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Descuido de hobbies.</li> <li>✓ Nivel de valoración de valoración a su trabajo.</li> <li>✓ Clima organizacional</li> <li>✓ Presiones de superiores para dar paso a nuevas generaciones.</li> <li>✓ Padecimiento de enfermedades ocupacionales.</li> </ul>
		✓ Política	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Situación política en el país.</li> <li>✓ Incertidumbre acerca del futuro de la institución para la cual laboraba.</li> </ul>
		✓ Otros	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Distancia entre la vivienda y el lugar de trabajo.</li> <li>✓ Cambio de domicilio.</li> </ul>
Jubilación Prematura	Acto administrativo por el que un trabajador activo pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral antes de cumplir la edad y/o los años de servicios requeridos para tal cese de actividad		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Años de edad cumplidos para el momento de la jubilación.</li> <li>✓ Años de servicio cumplidos para el momento de la jubilación.</li> </ul>

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA

A continuación se presenta un resumen del nivel promedio de la edad y los años de servicio prestados al momento de la jubilación para cada subgrupo.

Gremio	Nº de Jubilados Prematuros	Edad de Jubilación	Años de Servicio
Policías	100	47,86	22,02
Médicos	50	49,42	19,86
Enfermera/os	50	48,98	25,34
Maestros	100	47,87	21,67

Tabla 1: Promedios de edad de jubilación y antigüedad por profesión

#### 4.1. TABULACIÓN SIMPLE

1) En la distribución de sexos de toda la muestra, se computaron 151 personas de sexo masculino, lo que equivale a un 50,33%.

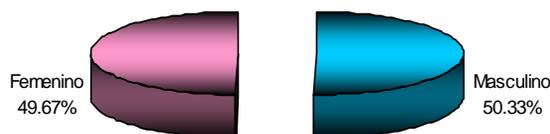


Gráfico 1: Distribución de Sexos (Toda la muestra)

2) La población total es de 300 jubilados, divididos en cuatro subgrupos por profesión: 100 maestros y 100 policías que simbolizan el 66,66% y 50 médicos y 50 enfermeras/os que completan el restante 33,33%.

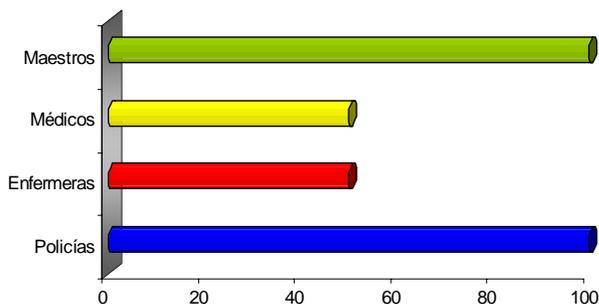


Gráfico 2: Subdivisión de la muestra total

3) En relación al último salario devengado, ninguna de las personas entrevistadas opinó que éste resultaba ser excelente, por el contrario, el grueso de la muestra se ubica en los calificativos malo y regular, completando un 83%, con una frecuencia de 147 personas.

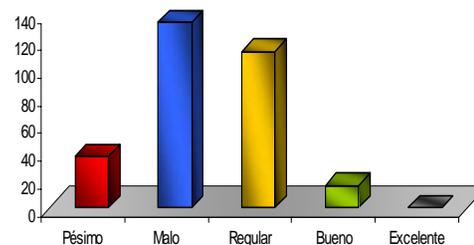


Gráfico 3: Último Salario Devengado

4) Similar a la situación anterior ocurre con los beneficios que se disfrutaban a través de las contrataciones colectivas, el grueso de la muestra, 150 personas los califica entre malo y regular, mientras que ningún jubilado los calificó como excelente

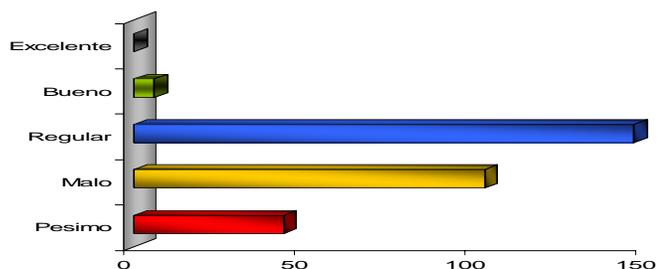


Gráfico 4: Beneficios

5) El 80,67% calificó el ambiente laboral de bueno a excelente, mientras que sólo el 0,33% de los encuestados, lo consideró como pésimo.

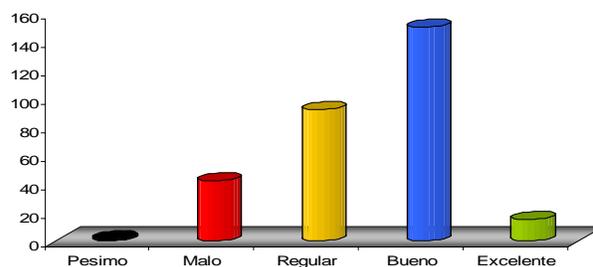


Gráfico 5: Ambiente Laboral

6) El 66,33% de la muestra consideró que el trato dado por los supervisores estuvo entre regular y bueno.

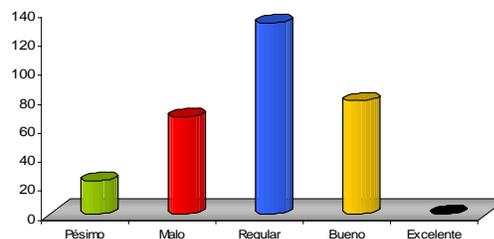


Gráfico 6: Trato de los jefes

7) En este gráfico evidencia que el 45,33% de la muestra total, definitivamente no hubiese seguido laborando para la institución aún y cuando su sueldo básico hubiera sido superior al devengado en sus últimos años laborales

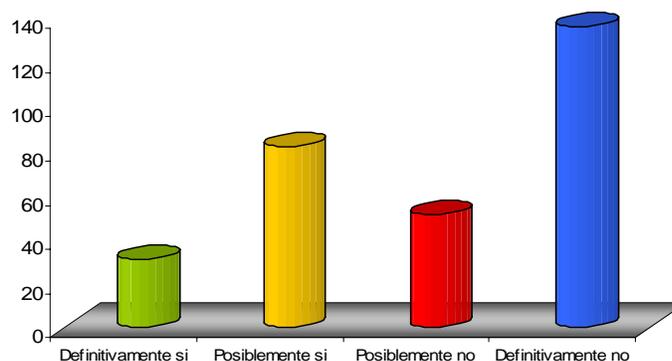


Gráfico 7: ¿si su sueldo hubiese sido superior, hubiera continuado laborando?

8) 134 jubilados opinaron que la falta de descanso posiblemente podría ser un motivo para jubilarse prematuramente lo que representa un 44% de la muestra total.

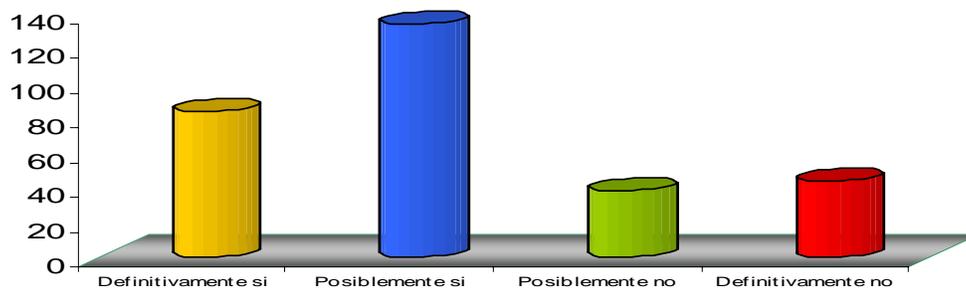


Gráfico 8: Falta de descanso ¿razón suficiente para jubilarse prematuramente?

9) Los datos indican que el 53,67% de los jubilados prematuros encuestados opinan que en sus últimos años laborales raramente se sentían subvalorados con respecto al trabajo de la generación joven.

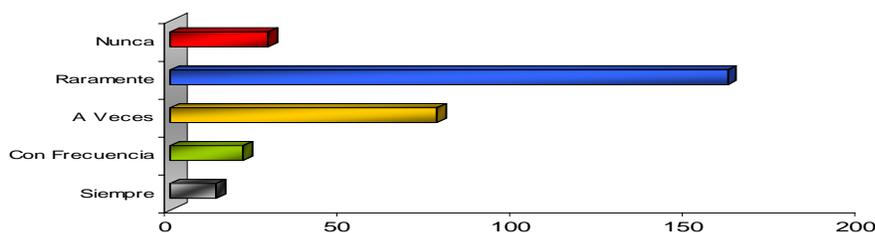


Gráfico 9: ¿su trabajo no era valorado tanto como el del personal joven?

10) El 48,67% de los jubilados prematuros considera definitivamente que el acto de jubilación abre camino a las generaciones venideras, mientras que un 5,67% de la muestra total opina totalmente lo contrario.

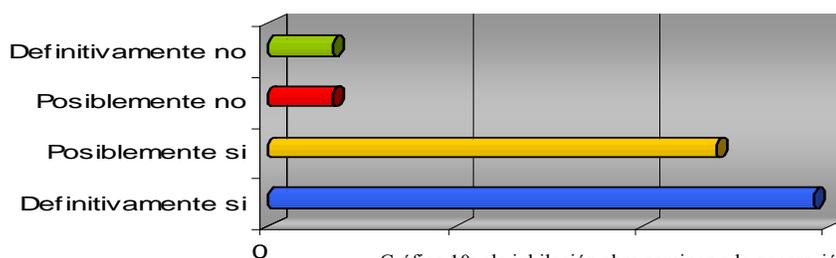


Gráfico 10: ¿la jubilación abre caminos a la generación joven?

11) Un 73,67% de los encuestados opina que ciertamente las tendencias políticas dentro de las instituciones del estado podrían motivar a los empleados a jubilarse prematuramente, ya que 135 y 86 de los 300 jubilados encuestados contestaron mayormente y definitivamente si respectivamente.

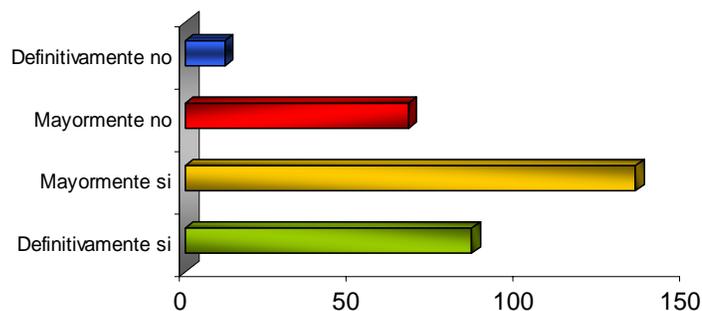


Gráfico 11: ¿Las tendencias políticas pudieran provocar una jubilación?

12) En cuanto a si recibieron un ingreso económico extra proveniente de algún evento inesperado (herencia, juegos de azar, etc.), solo 5 personas de la muestra admitieron que presenta un 1,67% de la población encuestada, de los cuales 4 contestaron que este hecho los impulso a jubilarse de manera prematura, lo que a su vez representa un 1,33% de la muestra.

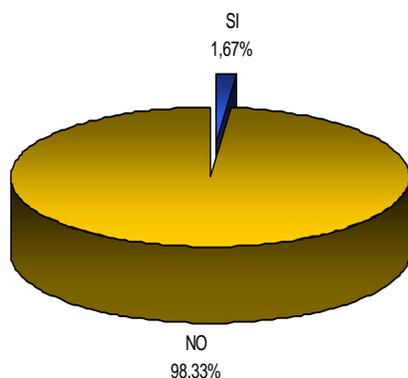


Gráfico 12: ¿Recibió algún ingreso económico extra?

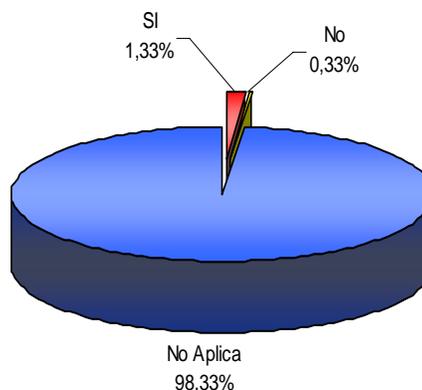


Gráfico 13: ¿Esto lo impulsó a jubilarse?

## POLICÍAS

1) En el subgrupo de los policías predominan los hombres con el 77% de la muestra

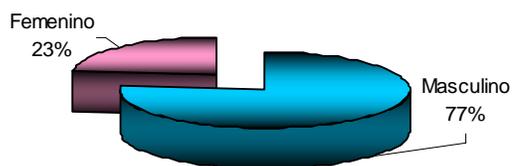


Gráfico 14: Distribución de Sexos (Policías)

2) La mayoría de los policías admitieron que la razón personal fue la de mayor importancia al tomar la decisión de jubilarse prematuramente

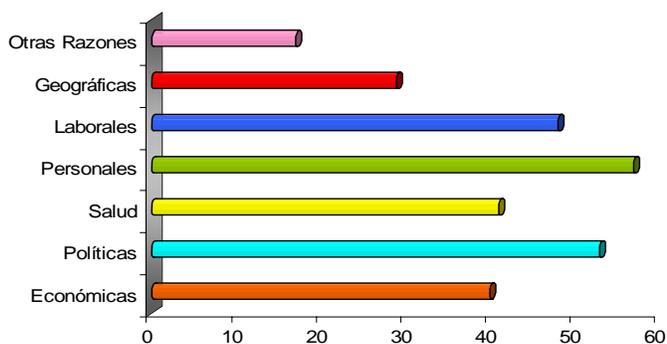


Gráfico 15: Peso de las razones que incidieron en la jubilación prematura (Policías)

## ENFERMERAS/OS

1) En cuanto al gremio de enfermeras/os, predomina el sexo femenino con un total de 37 encuestadas que representan el 74% de la submuestra total, mientras que el sexo masculino, con una frecuencia de 13 personas, representa el 26% de la misma muestra.

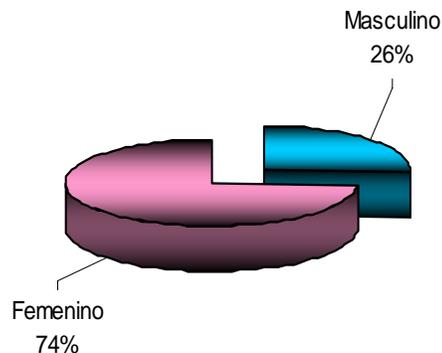


Gráfico 16: Distribución de Sexos (Enfermeras/os)

2) La mayoría de las enfermeras/os admitieron que la razón por la que se jubilaron prematuramente fue la salud, seguido de las razones políticas

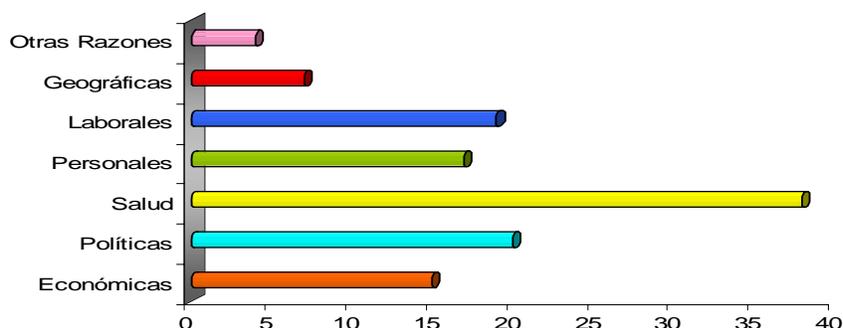


Gráfico 17: Peso de las razones que incidieron en la jubilación prematura (Enfermeras/os)

## MÉDICOS

1) En la distribución de sexos en el gremio de los médicos predomina el sexo masculino, con un 62% de la submuestra total, mientras que el sexo femenino simboliza el 38% de los galenos.

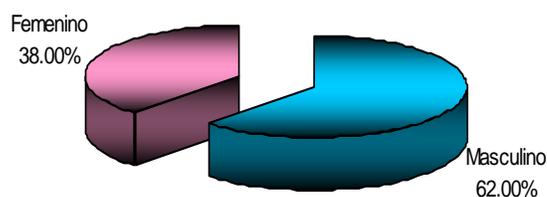


Gráfico 18: Distribución de Sexos (Médicos)

2) Con una frecuencia de 28 personas, la mayoría de los médicos admitieron que la razón política fue la de mayor importancia al tomar la decisión de jubilarse prematuramente, seguido de las razones laborales.

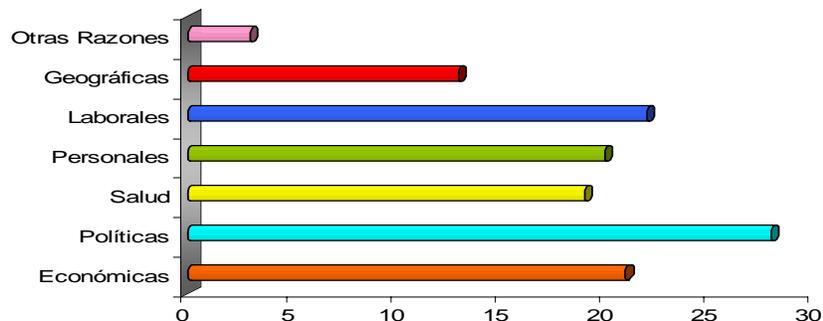


Gráfico 19: Peso de las razones que incidieron en la jubilación prematura (Médicos)

## MAESTROS

1) La mayoría de los maestros son de sexo femenino con un 70% del total de la submuestra, mientras que el número de hombres completa el 30% restante.

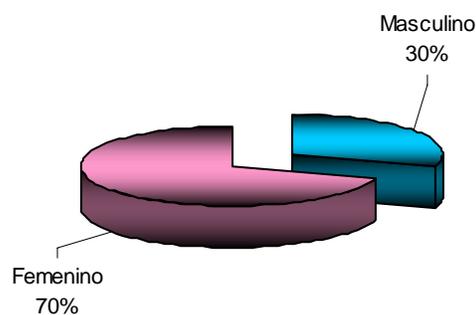


Gráfico 5: Distribución de Sexos (Maestros)

2) El grueso del subgrupo de maestros, con una frecuencia de 47 personas, admitieron que la razón económica fue la de mayor impacto al tomar la decisión de jubilarse prematuramente, cercanamente seguido de las razones de salud.

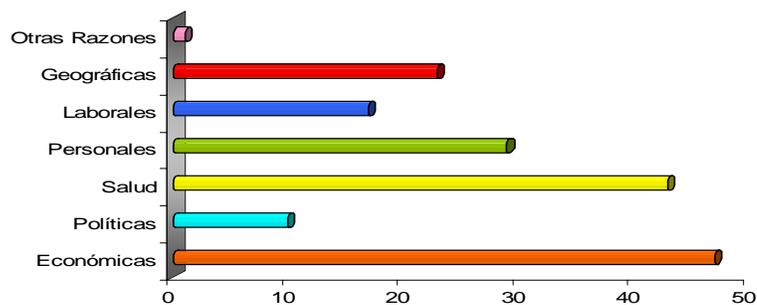


Gráfico 20: Peso de las razones que incidieron en la jubilación prematura (Maestros)



## CAPÍTULO V

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

#### 5.1. TABULACIÓN CRUZADA (Prueba Chi-Cuadrado)

A nivel masculino destaca la proporción de policías con 77 individuos, mientras que a nivel femenino resalta la concentración de maestras, con 70 personas.

Profesión	Sexo					
	Total Muestra		Masculino		Femenino	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Policías	100	33,33	77	50,99	23	15,44
Enfermeras	50	16,67	13	8,61	37	24,83
Médicos	50	16,67	31	20,53	19	12,75
Maestros	100	33,33	30	19,87	70	46,98
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>151</b>	<b>100</b>	<b>149</b>	<b>100</b>

Chi-cuadrado con 12 grados de libertad = 59,5493 (p = 0,0000)

Tabla 2: Tabulación cruzada (Sexo-Profesión)

Al 95% de confianza estadística se rechaza la hipótesis de salarios homogéneos entre la profesión y las distintas categorías de calificación de los salarios. Existen importantes diferencias que inciden desde la perspectiva salarial el motivar una jubilación prematura. De igual forma ocurre con los beneficios otorgados a través de las contrataciones colectivas

Profesión	Salario Anual											
	Total Muestra		Pésimo		Malo		Regular		Bueno		Excelente	
	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%
Policías	100	33,3	13	35,1	26	19,4	52	46,0	9	56,2	0	0,0
Enfermeras	50	16,6	4	10,8	32	23,8	11	9,7	3	18,7	0	0,0
Médicos	50	16,6	9	24,3	14	10,4	23	20,3	4	25,0	0	0,0
Maestros	100	33,3	11	29,7	62	46,2	27	23,8	0	0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>134</b>	<b>100</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Chi-cuadrado con 12 grados de libertad = 45,2815 (p = 0,0000)

Tabla 3: Tabulación cruzada (Salario Anual-Profesión)

Profesión	Beneficios											
	Total Muestra		Pésimo		Malo		Regular		Bueno		Excelente	
	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%
Policías	100	33,3	28	63,6	38	36,9	31	21,1	3	50,0	0	0,0
Enfermeras	50	16,6	2	4,55	10	9,7	38	25,8	0	0,0	0	0,0
Médicos	50	16,6	12	27,27	16	15,5	19	12,9	3	50,0	0	0,0
Maestros	100	33,3	2	4,55	39	37,8	59	40,1	0	0,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	<b>147</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Chi cuadrado con 12 grados de libertad= 58,8327 (p = 0,0000)

Tabla 4: Tabulación cruzada (Beneficios-Profesión)

Al nivel de significación de 5%, se rechaza la independencia, por lo tanto el ambiente laboral perteneciente a cada tipo de profesión incide de alguna manera en la decisión de la jubilación prematura.

Profesión	Ambiente Laboral											
	Total Muestra		Pésimo		Malo		Regular		Bueno		Excelente	
	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%
Policías	100	33,3	1	100,0	4	9,5	38	41,3	45	30,0	12	80,0
Enfermeras	50	16,6	0	0,0	17	40,4	12	13,1	21	14,0	0	0,0
Médicos	50	16,6	0	0,0	6	14,2	21	22,8	20	13,3	3	20,0
Maestros	100	33,3	0	0,0	15	37,7	21	22,8	64	42,6	0	0,0
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Chi-cuadrado con 12 grados de libertad = 54,7224 (p = 0,0000)

Tabla 5: Tabulación cruzada (Ambiente Laboral-Profesión)

Se rechaza la hipótesis nula de independencia al 5% de significancia estadística, por lo tanto se dice que el sueldo no resulta ser determinante en el hecho de continuar laborando.

Profesión	Salario Superior al Ultimo Devengado									
	Total Muestra		Definitivamente si		Posiblemente si		Posiblemente si		Definitivamente no	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
Policías	100	33,33	9	29,0	21	25,6	23	45,1	47	34,6
Enfermeras	50	16,67	3	9,6	13	15,9	5	9,8	29	21,3
Médicos	50	16,67	6	19,5	11	13,4	13	25,4	20	14,70
Maestros	100	33,33	13	41,9	37	45,1	10	19,6	40	29,4
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	<b>82</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

Chi-cuadrado con 9 grados de libertad = 18,93 (p= 0,02557)

Tabla 6: Tabulación cruzada (Sal. Sup al devengado-Profesión)

Al 5% de significancia estadística se puede concluir que la fatiga pareciera ser un determinante por tipo de profesión para impulsar a la jubilación prematura.

Profesión	Fatiga como consecuencia de la jornada laboral											
	Total Muestra		Siempre		Con Frecuencia		A Veces		Raramente		Nunca	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
Policías	100	33,3	12	24,0	16	20,0	26	27,3	16	44,4	30	76,9
Enfermeras	50	16,6	16	32,0	11	13,7	13	13,6	10	27,7	0	0,0
Médicos	50	16,6	4	8,0	10	12,5	23	24,2	4	11,1	9	23,1
Maestros	100	33,3	18	36,0	43	53,7	33	34,7	6	16,6	0	0,0
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>95</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Chi-cuadrado con 12 grados de libertad = 81,41 (p = 0,0000)

Tabla 7: Tabulación cruzada (Fatiga-Profesión)

En base a la siguiente tabla se puede decir que el stress, propio de cada profesión resulta ser un factor determinante para tomar la decisión de jubilarse prematuramente. Esto se concluye al 5% de significancia estadística.

Profesión	Stress dentro del departamento de trabajo											
	Total Muestra		Siempre		Con Frecuencia		A Veces		Raramente		Nunca	
	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%
Policías	100	33,3	4	25,0	35	25,5	42	36,5	17	58,6	2	66,6
Enfermeras	50	16,6	8	50,0	32	23,4	10	8,7	0	0,0	0	0,0
Médicos	50	16,6	1	6,3	17	12,4	24	20,8	7	24,1	1	33,3
Maestros	100	33,3	3	18,7	53	38,7	39	33,9	5	17,2	0	0,0
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>137</b>	<b>100</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Chi-cuadrado con 12 grados de libertad = 55,79 (p = 0,0000)

Tabla 8: Tabulación cruzada (Stress-Profesión)

Según la presente tabla, se puede concluir que, al 5% de significancia estadística, efectivamente las tendencias políticas influyen dentro de las organizaciones del estado distintamente para cada tipo de profesión.

Profesión	Tendencias políticas dentro de la institución									
	Total Muestra		Definitivamente si		Mayormente si		Mayormente no		Definitivamente no	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
Policías	100	33,33	42	48,8	33	24,4	23	34,3	2	16,6
Enfermeras	50	16,67	15	17,4	24	17,8	5	7,4	6	50,0
Médicos	50	16,67	19	22,0	21	15,5	7	10,4	3	25,0
Maestros	100	33,33	10	11,6	57	42,2	32	47,7	1	8,3
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>86</b>	<b>100</b>	<b>135</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Chi-cuadrado con 9 grados de libertad = 47,42 (p = 0,0000)

Tabla 9: Tabulación cruzada (Tendencias políticas-Profesión)

Al 5% de significancia estadística se acepta la hipótesis nula, es decir, los encuestados de acuerdo a cada tipo de profesión, no recibieron ningún ingreso extra durante sus últimos años de actividad laboral.

Profesión	Ingreso Económico Extra					
	Total Muestra		Si		No	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Policías	100	33,33	2	40,0	98	33,4
Enfermeras	50	16,67	2	40,0	48	16,3
Médicos	50	16,67	0	0,0	50	16,9
Maestros	100	33,33	1	20,0	99	33,5
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>(5)</b>	<b>295</b>	<b>(295)</b>

Chi-cuadrado con 3 grados de libertad = 2,8475 (p = 0,4157)

Tabla 10: Tabulación cruzada (Ing. Econ. Extra-Profesión)

Los encuestados no se jubilaron prematuramente por recibir algún ingreso extra durante sus últimos años de actividad laboral. Es decir al 5% de significancia estadística se acepta la hipótesis nula.

Profesión	El Ingreso Extra lo Impulso a Jubilarse Prematuramente							
	Total Muestra		Si		No		No Aplica	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
Policías	100	33,33	2	50,0	0	0,0	98	33,2
Enfermeras	50	16,67	1	25,0	1	100,0	48	16,2
Médicos	50	16,67	0	0,0	0	0,0	50	16,9
Maestros	100	33,33	1	25,0	0	0,0	99	33,5
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>295</b>	<b>100</b>

Chi-cuadrado con 6 grados de libertad = 6,2975 (p = 0,3907)

Tabla 11: Tabulación cruzada (Ingreso Extra Jubilación Prematura-Profesión)

Al 5% de significancia estadística, se acepta la hipótesis nula, es decir, el porcentaje de pensión que recibiría una vez concretada la jubilación, no resultaba ser un monto atractivo para los individuos.

Profesión	El % de Pensión Resulta Atractivo					
	Total Muestra		Si		No	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Policías	100	33,33	22	43,1	78	31,3
Enfermeras	50	16,67	10	19,6	40	16,0
Médicos	50	16,67	10	19,6	40	16,0
Maestros	100	33,33	9	17,6	91	36,5
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>(51)</b>	<b>249</b>	<b>(249)</b>

Chi-cuadrado con 3 grados de libertad = 6,9454 (p = 0,0737)

Tabla 12: Tabulación cruzada (% de Pensión-Profesión)

Profesión	El Cambio de Gobierno Influyo Dentro en la Institución					
	Total Muestra		Si		No	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Policías	100	33,33	82	32,0	18	40,9
Enfermeras	50	16,67	35	13,6	15	34,0
Médicos	50	16,67	46	17,9	4	9,0
Maestros	100	33,33	93	36,3	7	15,9
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>256</b>	<b>(256)</b>	<b>44</b>	<b>(44)</b>

Chi-cuadrado con 3 grados de libertad = 16,7525 (p = 0,0008)

Tabla 13: Tabulación cruzada (Sexo-Profesión)

Se rechaza la hipótesis nula al 5% de significancia estadística, es decir, para los empleados de las distintas profesiones, el cambio de gobierno no resultó determinante a la hora de tomar la decisión de jubilarse anticipadamente

Profesión	El Cambio de Gobierno Impulso el Acto de Jubilación Prematura							
	Total Muestra		Si		No		No Aplica	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
Policías	100	33,33	41	44,0	42	25,1	17	42,5
Enfermeras	50	16,67	19	20,0	18	10,7	13	32,5
Médicos	50	16,67	23	24,7	23	13,7	4	10,0
Maestros	100	33,33	10	10,7	84	50,3	6	15,0
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>93</b>	<b>(93)</b>	<b>167</b>	<b>(167)</b>	<b>40</b>	<b>(40)</b>

Chi-cuadrado con 6 grados de libertad = 56,0858 (p = 0,0000)

Tabla 14: Tabulación cruzada (Cambio de Gobierno-Profesión)

## 5.2. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN LINEAL

Adicionalmente al análisis del test chi-cuadrado que se llevó a cabo en el apartado anterior para verificar al nivel del 5% de significancia estadística las hipótesis de independencia y/u homogeneidad, también se realizó un análisis de correlación lineal entre la edad al momento de la jubilación y cada una de las variables que explican las razones exploradas en el estudio, con el objeto de determinar su impacto o incidencia en la decisión antes descrita. A continuación se muestran los resultados más importantes de este análisis:

	EdadJub	Serv.Jub	RazEco	RazPolit	RazSal	RazPers	RazLab	RazGeo	OtrRaz
EdadJub	1.0000	0.1401	-0.3829	0.0300	0.1794	0.1565	0.0761	0.0566	-0.0414
N=	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)
$\rho=$	0.0000	0.0152	0.0000	0.6047	0.0018	0.0066	0.1889	0.3283	0.4755
ServJub	<b>0.1401</b>	1.0000	-0.1226	-0.1214	0.1717	0.1155	0.0270	0.0405	-0.1420
N=	<b>(300)</b>	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)
$\rho=$	<b>0.0152</b>	0.0000	0.0338	0.0355	0.0029	0.0456	0.6413	0.4849	0.0138
RazEco	<b>-0.3829</b>	-0.1226	1.0000	0.0052	-0.3425	-0.0797	-0.2120	-0.0136	-0.1725
N=	<b>(300)</b>	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)
$\rho=$	<b>0.0000</b>	0.0338	0.0000	0.9290	0.0000	0.1683	0.0002	0.8142	0.0027
RazPolit	0.0300	-0.1214	0.0052	1.0000	-0.3143	-0.0379	0.5479	-0.0904	-0.0671
N=	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)
$\rho=$	0.6047	0.0355	0.929	0.0000	0.0000	0.5131	0.0000	0.1184	0.2469
RazSal	<b>0.1794</b>	0.1717	-0.3425	-0.3143	1.0000	-0.1531	-0.1575	-0.0952	-0.2292
N=	<b>(300)</b>	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)
$\rho=$	<b>0.0018</b>	0.0029	0.0000	0.0000	0.0000	0.0079	0.0063	0.0999	0.0001
RazPers	<b>0.1565</b>	0.1155	-0.0797	-0.0379	-0.1531	1.0000	0.0561	0.3127	0.2526
N=	<b>(300)</b>	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)
$\rho=$	<b>0.0066</b>	0.0456	0.1683	0.5131	0.0079	0.0000	0.3329	0.0000	0.0000
RazLab	0.0761	0.0270	-0.212	0.5479	-0.1575	0.0561	1.0000	-0.3377	-0.0781
N=	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)
$\rho=$	0.1889	0.6413	0.0002	0.0000	0.0063	0.3329	0.0000	0.0000	0.1772
RazGeo	0.0566	0.0405	-0.0136	-0.0904	-0.0952	0.3127	-0.3377	1.0000	0.1063
N=	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)
$\rho=$	0.3283	0.4849	0.8142	0.1184	0.0999	0.0000	0.0000	0.0000	0.0659
OtrRaz	-0.0414	-0.1420	-0.1725	-0.0671	-0.2292	0.2526	-0.0781	0.1063	1.0000
N=	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)
$\rho=$	0.4755	0.0138	0.0027	0.2469	0.0001	0.0000	0.1772	0.0659	0.0000

Tabla 15: Matriz de coeficientes de correlación lineal

En este análisis se trata de probar ( $H_0: \rho=0$  vs.  $\rho \neq 0$ ); es decir, si hay una correlación lineal significativa al 5% que indique la incidencia entre la edad de jubilación y los años de servicio y las posibles razones que expliquen una jubilación prematura.

En efecto se observan como significantes las siguientes variables en el siguiente orden (resaltadas en la tabla con el color rojo):

- a) Razones Económicas: 38.29%
- b) Razones de Salud: 17.94
- c) Razones Personales: 15.65%
- d) Antigüedad: 14.01%

Sorpresivamente las razones laborales, geográficas y políticas parecieran tener poca relación con la edad de jubilación en comparación a las anteriores.

### **5.3. ANÁLISIS DE REGRESIÓN MÚLTIPLE**

A continuación y con el objeto de conocer si existe algún tipo de relación lineal entre la edad al momento de la jubilación y las posibles razones se exploraron siete modelos, para descubrir cualquier tipo de asociación entre las variables.

Variable dependiente:

Edad al momento de la jubilación.

Variable Independiente:

Razones de salud.

Razones económicas.

Razones laborales.

Razones políticas.

Razones personales.

Razones geográficas.

Otras razones.

Variable	Media	Desviación Estándar	Coefficiente de Regresión	Error Estándar	T de Student	Coefic. Correl. Parcial	Suma de Cuadros Añadida	Proporc. Varianza Añadida
Edad de Jubilación	48,31	2,6784						
Razones de Salud	4,25	2,4663	0,0575	0,0712	0,8082 p=0,4190	0,0473	3,9439	0,0018
Razones Económicas	4,35	1,8058	-0,5465	0,0933	-6,0489 p=0,0000	-0,3342	315,4979	0,1466
Razones Laborales	3,54	2,0087	-0,0879	0,0975	-0,9015 p=0,3673	-0,0528	7,3168	0,0034
Razones Políticas	3,49	2,3402	0,1028	0,0771	1,3344 p=0,1821	0,0780	1,7104	0,0008
Razones Personales	4,28	1,4525	0,3065	0,1095	2,7997 p=0,0051	0,1620	34,3617	0,0160
Razones Geográficas	2,64	2,0187	0,0020	0,0816	0,0250 p=0,9801	0,0015	0,0037	0,0000
Otras Razones	2,00	1,4445	-0,2367	0,1111	-2,1316 p=0,0330	-0,1240	44,6943	0,0208

Tabla 16: Coeficientes de Regresión Múltiple (Edad de Jubilación – Razones) Toda la Muestra

Del análisis de regresión se observa para toda la muestra que la edad de jubilación exhibe una relación lineal moderadamente baja, lo cual nos indica que no es posible expresar la edad de jubilación *per-se* como una función multivariante lineal. Lo anterior nos permitiría concluir que se deberían explorar otros modelos no lineales fuera del alcance de esta tesis.

a) Para toda la muestra

Coeficiente de determinación: 0,1927

Coeficiente de correlación múltiple: 0,4389

Coeficiente de regresión  $\alpha$ : 48,48%

b) Por profesión se obtuvieron los siguientes coeficientes ( $\alpha$ ):

Maestros: 53,78%

Enfermera: 45,85%

Policías: 49,33%

Médicos: 49,08%

Seguidamente se resumen los detalles de cada modelo para cada subgrupo.

### 1) Enfermeras:

Coefficiente de determinación: 0,2010

Coefficiente de correlación múltiple: 0,4483

Coefficiente de regresión alfa: 45,856

Variable	Media	Desviación Estándar	Coefficiente de Regresión	Error Estándar	T de Student	Coeffic. Correl. Parcial	Suma de Cuadros Añadida	Proporc. Varianza Añadida
----------	-------	---------------------	---------------------------	----------------	--------------	--------------------------	-------------------------	---------------------------

Edad de Jubilación	49,42	1,4013						
Razones de Salud	5,42	2,4502	0,2445	0,1318	1,8543 p=0,0707	0,2751	0,1717	0,0017
Razones Económicas	3,46	1,4725	0,2459	0,1707	1,4404 p=0,1572	0,2170	1,4998	0,0153
Razones Laborales	3,98	2,0542	0,2405	0,1940	1,2400 p=0,2219	0,1879	13,3356	0,1358
Razones Políticas	3,30	2,3601	0,1457	0,1271	1,1464 p=0,2581	0,1742	2,0186	0,0206
Razones Personales	4,20	1,4560	-0,0686	0,1915	0,3581 p=0,7220	-0,0552	0,2396	0,0024
Razones Geográficas	1,90	1,7692	-0,0894	0,2148	0,4162 p=0,6794	-0,0641	1,1582	0,0118
Otras Razones	2,02	1,1915	0,2017	0,2075	0,9718 p=0,3367	0,1483	1,3111	0,0134

<b>Total</b>	19,7346	0,2010
--------------	---------	--------

Tabla 17: Coeficientes de Regresión Múltiple (Edad de Jubilación – Razones) Enfermeras

## 2) Maestros:

Coefficiente de determinación: 0,3911

Coefficiente de correlación múltiple: 0,6254

Coefficiente de regresión alfa: 53,7818

Variable	Media	Desviación Estándar	Coefficiente de Regresión	Error Estándar	T de Student	Coefic. Correl. Parcial	Suma de Cuadros Añadida	Proporc. Varianza Añadida
Edad de Jubilación	47,87	1,9933						
Razones de Salud	3,94	2,6602	-0,1369	0,0965	-1,4194 p=0,1558	-0,1464	7,6437	0,0192
Razones Económicas	4,83	1,9290	-0,6987	0,1163	-6,0093 p=0,0000	-0,5309	124,4668	0,3133
Razones Laborales	2,65	1,9410	-0,0982	0,1129	-0,8695 p=0,3845	-0,0903	2,2650	0,0057
Razones Políticas	2,21	1,5956	-0,2492	0,1275	-1,9547 p=0,0506	-0,1997	9,5390	0,0240
Razones Personales	3,85	1,1435	-0,3979	0,1789	-2,2244 p=0,0261	-0,2259	4,0150	0,0101
Razones Geográficas	2,42	2,1222	0,0979	0,0895	1,0939 p=0,2740	0,1133	7,0185	0,0177
Otras Razones	1,47	0,9105	0,0736	0,1823	0,4038 p=0,6864	0,0421	0,4287	0,0011
<b>Total</b>							155,3768	0,3911

Tabla 18: Coeficientes de Regresión Múltiple (Edad de Jubilación – Razones) Maestros

### 3) Médicos:

Coefficiente de determinación: 0,4249

Coefficiente de correlación múltiple: 0,6519

Coefficiente de regresión alfa: 49,0860

Variable	Media	Desviación Estándar	Coefficiente de Regresión	Error Estándar	T de Student	Coefic. Correl. Parcial	Suma de Cuadros Añadida	Proporc. Varianza Añadida
Edad de Jubilación	48,98	2,6645						
Razones de Salud	3,84	2,3183	0,0629	0,1720	0,3657 p=0,7164	0,0563	1,1846	0,0033
Razones Económicas	4,42	1,6259	-0,6977	0,2613	-2,6700 p=0,0107	-0,3809	102,8211	0,2897
Razones Laborales	3,72	2,0692	0,1134	0,2433	0,4662 p=0,6435	0,0718	1,0215	0,0029
Razones Políticas	4,46	2,3682	-0,1163	0,1785	-0,6514 p=0,5184	-0,1000	1,0132	0,0029
Razones Personales	4,36	1,5200	0,5730	0,2150	2,6655 p=0,0109	0,3804	43,1335	0,1215
Razones Geográficas	2,88	2,0064	0,1506	0,2020	0,7457 p=0,4600	0,1143	1,5430	0,0043
Otras Razones	2,14	1,3268	-0,0463	0,2980	-0,1554 p=0,8772	-0,0240	0,1174	0,0003
<b>Total</b>							150,8343	0,4249

Tabla 19: Coeficientes de Regresión Múltiple (Edad de Jubilación – Razones) Médicos

#### 4) Policías:

Coefficiente de determinación: 0,1981

Coefficiente de correlación múltiple: 0,4451

Coefficiente de regresión alfa: 49,3319

Variable	Media	Desviación Estándar	Coefficiente de Regresión	Error Estándar	T de Student	Coeffic. Correl. Parcial	Suma de Cuadros Añadida	Proporc. Varianza Añadida
Edad de Jubilación	47,86	3,4323						
Razones de Salud	4,19	2,1480	-0,0151	0,2336	-0,0645 p=0,9486	-0,0067	0,0427	0,0000
Razones Económicas	4,28	1,7383	-0,6487	0,2501	-2,5937 p=0,0095	-0,2610	67,1133	0,0570
Razones Laborales	4,12	1,6869	-0,2294	0,2352	-0,9754 p=0,3293	-0,1012	4,9337	0,0042
Razones Políticas	4,38	2,3185	0,2390	0,1929	1,2388 p=0,2154	0,1281	20,3328	0,0173
Razones Personales	4,72	1,5561	0,6585	0,2449	2,6887 p=0,0072	0,2699	62,5565	0,0531
Razones Geográficas	3,13	1,8850	-0,1861	0,2086	-0,8923 p=0,3722	-0,0926	8,1440	0,0069
Otras Razones	2,45	1,8296	-0,5141	0,2560	-2,0079 p=0,0447	-0,2049	70,3007	0,0597
<b>Total</b>							233,4239	0,1981

Tabla 20: Coeficientes de Regresión Múltiple (Edad de Jubilación – Razones) Policías

#### 5.4. ANÁLISIS DE LA COVARIANZA (UNIDIRECCIONAL)

Se estudiaron varios casos de covarianza para poder llegar a conclusiones estadísticamente razonables.

En el análisis de la covarianza, la variable dependiente fue la edad de jubilación, la variable de tratamiento o de control fueron las profesiones, mientras que la covariable, o variable independiente predictoras, fueron cada una de las razones estudiadas.

Este análisis arrojó los siguientes resultados al 5% de significancia estadística.

Variables	p - Valor	Conclusión
V.D. Edad de jubilación		
V.T. Profesión		
V.I. Raz. Económicas	0.0086	Las razones económicas explican por tipo de profesión la edad de jubilación
V.I. Raz. Políticas	0.0006	Las razones políticas explican por tipo de profesión la edad de jubilación
V.I. Raz. de Salud	0.0019	Las razones de salud explican por tipo de profesión la edad de jubilación
V.I. Raz. Personales	0.0003	Las razones personales explican por tipo de profesión la edad de jubilación
V.I. Raz. Laborales	0.0008	Las razones laborales explican por tipo de profesión la edad de jubilación
V.I. Raz. Geográficas	0.0003	Las razones geográficas explican por tipo de profesión la edad de jubilación

Tabla 21: Resumen del Análisis de Covarianza

Del cuadro anterior se desprende que existe una relación significativa entre la edad de jubilación y cada una de las razones exploradas cuando se controla la variable profesión, por lo que se puede inferir que todas las razones explican de alguna manera la edad de jubilación cuando se discrimina la profesión.

En la siguiente tabla se muestran los pesos promedios que les fueron asignados a las cuatro razones más significativas según los datos obtenidos en el análisis de covarianza.

Profesión	Edad de Jubilación	Razones			
		Personales	Económicas	Salud	Políticas
Policías	47,86	4,72	4,28	4,19	4,38
Enfermeras/os	49,42	4,20	3,46	5,42	3,30
Médicos	48,98	4,36	4,42	3,84	4,46
Maestros	47,87	3,85	4,83	3,94	2,21

Tabla 22: Análisis de Covarianza (pesos promedio)

A continuación se muestra detalladamente el análisis para cada una de las covariables.

1) Variable dependiente (Y): Edad al momento de la jubilación

Variable tratamiento: Profesión

Covariable (X): Razones Personales

	Nº de casos	Variable dependiente		Covariable	
		Media	Desv. Estándar	Media	Desv. Estándar
<b>Total</b>	300	48,3100	2,6784	4,2833	1,4525
Grupos variable tratamiento					
Policía	100	47,8600	3,4323	4,7200	1,5561
Enfermeras	50	49,4200	1,4013	4,2000	1,4560
Médicos	50	48,9800	2,6645	4,3600	1,5200
Maestros	100	47,8700	1,9933	3,8500	1,1435

Tabla 23: Análisis de Covarianza (Razones Personales)

2) Variable dependiente (Y): Edad al momento de la jubilación

Variable tratamiento: Profesión

Covariable (X): Razones Económicas

	Nº de casos	Variable dependiente		Covariable	
		Media	Desv. Estándar	Media	Desv. Estándar
Total	300	48,3100	2,6784	4,3500	1,8058
Grupos variable tratamiento					
Policía	100	47,8600	3,4323	4,2800	1,7383
Enfermeras	50	49,4200	1,4013	3,4600	1,4725
Médicos	50	48,9800	2,6645	4,4200	1,6259
Maestros	100	47,8700	1,9933	4,8300	1,9290

Tabla 24: Análisis de Covarianza (Razones Económicas)

- 3) Variable dependiente (Y): Edad al momento de la jubilación  
 Variable tratamiento: Profesión  
 Covariable (X): Razones Políticas.

	Nº de casos	Variable dependiente		Covariable	
		Media	Desv. Estándar	Media	Desv. Estándar
Total	300	48,3100	2,6784	3,4900	2,3402
Grupos variable tratamiento					
Policía	100	47,8600	3,4323	4,3800	2,3185
Enfermeras	50	49,4200	1,4013	3,3000	2,3601
Médicos	50	48,9800	2,6645	4,4600	2,3682
Maestros	100	47,8700	1,9933	2,2100	1,5956

Tabla 25: Análisis de Covarianza (Razones Políticas)

- 4) Variable dependiente (Y): Edad al momento de la jubilación  
 Variable tratamiento: Profesión  
 Covariable (X): Razones de Salud.

	Nº de casos	Variable dependiente		Covariable	
		Media	Desv. Estándar	Media	Desv. Estándar
Total	300	48,3100	2,6784	4,2533	2,4663
Grupos variable tratamiento					
Policía	100	47,8600	3,4323	4,1900	2,1480
Enfermeras	50	49,4200	1,4013	5,4200	2,4502
Médicos	50	48,9800	2,6645	3,8400	2,3183
Maestros	100	47,8700	1,9933	3,9400	2,6602

Tabla 26: Análisis de Covarianza (Razones de Salud)

- 5) Variable dependiente (Y): Edad al momento de la jubilación  
 Variable tratamiento: Profesión  
 Covariable (X): Razones Laborales.

	Nº de casos	Variable dependiente		Covariable	
		Media	Desv. Estándar	Media	Desv. Estándar
<b>Total</b>	300	48,3100	2,6784	3,5400	2,0087
Grupos variable tratamiento					
<b>Policía</b>	100	47,8600	3,4323	4,1200	1,6869
<b>Enfermeras</b>	50	49,4200	1,4013	3,9800	2,0542
<b>Médicos</b>	50	48,9800	2,6645	3,7200	2,0692
<b>Maestros</b>	100	47,8700	1,9933	2,6500	1,9410

Tabla 27: Análisis de Covarianza (Razones de Laborales)

- 6) Variable dependiente (Y): Edad al momento de la jubilación  
 Variable tratamiento: Profesión  
 Covariable (X): Razones Geográficas

	Nº de casos	Variable dependiente		Covariable	
		Media	Desv. Estándar	Media	Desv. Estándar
<b>Total</b>	300	48,3100	2,6784	2,6467	2,0187
Grupos variable tratamiento					
<b>Policía</b>	100	47,8600	3,4323	3,1300	1,8850
<b>Enfermeras</b>	50	49,4200	1,4013	1,9000	1,7692
<b>Médicos</b>	50	48,9800	2,6645	2,8800	2,0064
<b>Maestros</b>	100	47,8700	1,9933	2,4200	2,1222

Tabla 28: Análisis de Covarianza (Razones Geográficas)

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

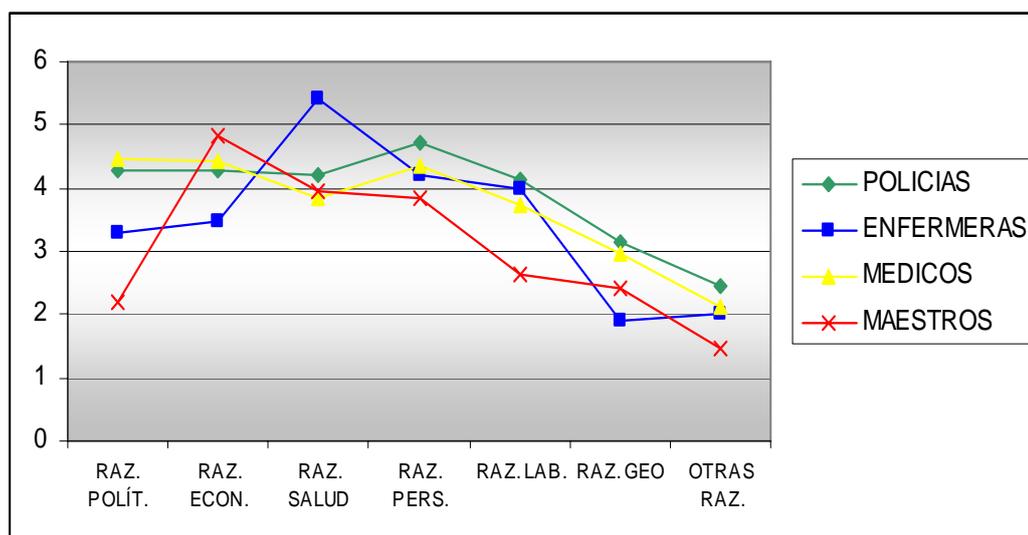
1. A nivel de los modelos de regresión multivariantes, tanto para la muestra completa como para los distintos subgrupos por tipo de profesión, se concluye que no existe una relación lineal alta entre la edad de jubilación prematura y las distintas razones exploradas. Lo anterior nos lleva a pensar de que el tipo de relación probablemente sea del tipo no lineal. Sin embargo los indicadores de la varianza explicada son distintos para cada submuestra. En el caso de los médicos las dos razones más importantes son las económicas y las personales; en el caso de las enfermeras/os, predomina la razón laboral, mientras que para los maestros la razón de mayor peso es la económica. Se puede apreciar igualmente que en el caso de los policías no existe una razón que predomine significativamente sobre las demás.

2. Del análisis de correlación lineal, se observa a nivel de toda la muestra que solo explican, o están correlacionadas a la edad de jubilación, los años de servicio y las razones económicas y de salud. Probablemente en esta muestra, por el tipo de jubilados encuestados, no se puede indicar o concluir que existen, significativamente hablando, razones del tipo político asociadas a la edad de jubilación.

3. Del análisis de la covarianza se observa que todos los modelos estudiados, explican una relación importante entre la edad de jubilación y cada una de las razones, es decir, todas las razones están explicando la edad de jubilación cuando se discrimina por profesión. Todas las razones resultan ser significativas.

4. Cuando se discrimina cada razón por el tipo de profesión, los modelos estudiados apoyan razonablemente que cada profesión y cada razón de alguna manera la salida de los jubilados prematuros

5. Los perfiles por razón y profesión de este estudio se corresponden con el siguiente gráfico:



Obviamente, estos perfiles nos permiten concluir que las razones de cada subgrupo son distintas, tales como se adelantó en el análisis de covarianza

## **5.2. RECOMENDACIONES**

1. Seguir profundizando la segmentación de la muestra geográficamente hablando.
2. Explorar otros tipos de modelos No Lineales, a fin de determinar si pudiera existir una correlación más alta entre la edad de jubilación y las distintas razones.
3. Extender la muestra a otro tipo de población que no pertenezca a la administración pública.
4. La muestra debería ampliarse a otros tipos de profesiones que sean de naturaleza distinta a las aquí estudiadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Libros

GAUDIO, P & NICOLS, V. (1992): **Your Retirement Benefits**. John Wiley & Sons, INC. Estados Unidos de América.

MORALES, J & VELANDIA, N. (2003): **Salarios: Estrategia y sistema salarial o de compensaciones**. Nomos. Colombia

HERNÁNDEZ, R, FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (1991): **Metodología de la Investigación**. MacGraw-Hill. México.

SABINO, C. (1978): **El Proceso de Investigación**. El Cid Editor. Caracas.

PÉNE, D. (1999): **La Civilización de los Jubilados**. Ediciones de Ecuentero. Madrid.

NORIEGA, M. (2000): **Organización laboral, exigencias y enfermedad**. En: Sociedad y Salud. Ed. Organización Panamericana de la Salud. Serie Paltex. Washington, DC.

KARASEK R, THEORELL T. (1990): **Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life**. Basis Books. New York.

MASSON (1995): **Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales**. American Psychiatric Association. DSM-IV. Barcelona.

DEJOURS, CH. (1990): **Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo**. Editorial Humanitas. Buenos Aires.

MARTÍNEZ, S. (2005): **Revista Salud problema Nueva Época**. UAM-X. México.

SAPIR, M. (2002): **Psychological harassment at work and the law wanted: an integrated whole-workforce approach in workplace health policy**. Editorial Stress at Work. Washington, DC.

D'HERTEFELT H. (2002): **Mesuring psychosocial workload en Belgium**. Editorial Stress at Work. Washington, DC.

## **Trabajos de Grado**

ASTORGA, N. y MEJÍAS, L. (2003): **Análisis comparativo de otorgar una jubilación normal vs. una jubilación prematura**. Tesis de Grado. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Escuela de Ciencias Sociales. Especialidad Relaciones Industriales.

CHAVARRI, M. (1992): **Privatización de la prevision social en Venezuela. Administradoras de fondos de retiro**. Tesis de Grado. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Escuela de Economía.

COLINA, G. y otros. (2002): **Población obrera jubilable de la UCV. Departamentos de Planes y Beneficios UCV**. Tesis de Grado. Caracas: Universidad Central de Venezuela. Escuela de Trabajo Social.

AÑEZ, L. y otros. (1998): **Preparación para la jubilación, estrategia previsiva dentro de los planes de pensiones y jubilaciones de las empresas. (Diseño de un programa prejubilatorio para los trabajadores del Banco Central de Venezuela)**. Tesis de Grado. Caracas: Universidad Central de Venezuela. Escuela de Trabajo Social.

DIZ, Evaristo (1980): **Estrategia y planificación de los fondos y planes de jubilación**. Artículo de Investigación, Caracas.

## **Referencias Electrónicas**

“2 de cada 10 venezolanos reciben pensiones o jubilaciones”. Consultado el día 26 de diciembre de 2006 de la World Wide Web: <http://www.venezolano.web.ve>

Seguridad Social. Consultado el día 2 de diciembre de 2006 de la World Wide Web: <http://www.weblaboral.net/ss/ss001236.htm>

Nuestro Enfoque. Compensación Total . Consultado el día 9 de enero de 2007 de la World Wide Web: [http://www.haygroup.com.ve/Enfoque/Compensacion\\_total.php](http://www.haygroup.com.ve/Enfoque/Compensacion_total.php)  
Publicaciones. Sectores Productivos: primario secundario y terciario. Consultado el día 26 de diciembre de 2006 de la World Wide Web: <http://www.sidetur.com.ve>

Estadísticas de pensiones. Ministerio de Planificación y Desarrollo. Consultado el día 2 de enero de 2007 de la World Wide Web: <http://www.sisov.mpd.gov.ve>

Estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de Estadísticas. Consultado el día 10 de enero de 2007 de la World Wide Web: <http://www.ine.gov.ve>

CUENCA, A. (2002): Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de "**Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas**". Madrid. Disponible en: <http://internet.mtas.es/insht/research/PRCuenca.htm>.

MASLACH y JAKSON (1986): **Enciclopedia Organización Internacional del Trabajo: Efectos crónicos en la Salud**. Disponible en: [www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm](http://www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm), 2001.

REYES, M. (2003): **Diagnóstico, consecuencia, tratamiento y prevención del acoso moral en el trabajo**. Disponible en: <http://www.terra.es/personal7/agacampt/conferencia.htm>

Enciclopedia Organización Internacional del Trabajo. **Efectos crónicos en la salud**. Disponible en: [www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm](http://www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm), 2001.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000). Comunicados de prensa. **Un informe de la OIT estudia la salud mental en el trabajo en Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido. Aumentan los costos del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor**. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>

## **Fuentes de tipo legal**

Ley de Carrera Administrativa

Ley del Estatuto de la Función Pública (2002)

V Convención Colectiva de Trabajo Educadores Distritales (1986/1998)

Reglamento General de la Policía Metropolitana (1995). Gaceta Oficial N° 5.015 (Extraordinario)

Convención Colectiva de los Trabajadores del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (1992)

## ANEXOS

### ANEXO A

Instrumento de Recolección de Datos \_\_\_\_\_ 93

### ANEXO B

Tabulación cruzada (cambio de domicilio- situación política) \_\_\_\_\_ 98

### ANEXO C

Relación entre las razones de mayor peso y la profesión \_\_\_\_\_ 99

## ANEXO A

### I. Objetivo del presente cuestionario

El objetivo de este cuestionario, es recabar información necesaria para la elaboración de un proyecto de investigación destinado a conocer las causas que motivan a los empleados de la Administración Pública Nacional a jubilarse prematuramente.

Se le agradece completarlo con la mayor sinceridad posible y se le recuerda que la información suministrada por usted será completamente confidencial y anónima.

### II. Datos del entrevistado

Sexo: M \_\_\_\_ F \_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_

N°	Pregunta	
1	Años de edad cumplidos para el momento de la jubilación	
2	Años de servicio cumplidos para el momento de la jubilación	

A continuación indique según considere usted en la escala de cinco opciones (Excelente, Bueno, Regular, Malo o Pésimo) acerca de el salario anual, beneficios, ambiente laboral y trato de sus jefes percibidos por usted en los últimos 3 años.

N°	Pregunta	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo
3	Salario anual devengado.					
4	Beneficios (guarderías, bonos varios, planes vacacionales, pólizas colectivas de HCM, etc.).					
5	Ambiente laboral dentro del departamento o unidad en la que se desempeñaba.					
6	Trato de sus jefes y/o superiores hacia usted y demás compañeros.					

A continuación se le presentan las siguientes preguntas en las que usted debe responder una de las cuatro opciones: Definitivamente Si, Posiblemente Si, Posiblemente No y Definitivamente No, según considere:

N°	Pregunta	Definitivamente Sí	Posiblemente Sí	Posiblemente No	Definitivamente No
7	Si por alguna razón su sueldo básico hubiera sido superior al último percibido, ¿hubiese continuado laborando para la institución?				
8	¿Considera usted que la falta de descanso o la necesidad de entretenimiento son razones suficientes para jubilarse prematuramente?				
9	¿Se podría decir que la falta de descanso o la necesidad de entretenimiento en alguna medida lo impulsaron a usted a jubilarse prematuramente?				
10	¿De haber sido otras las circunstancias políticas que se viven actualmente, hubiese igualmente tomado la decisión de jubilarse prematuramente?				
11	¿Considera usted que la jubilación del personal que esta próximo a ese acto, abre nuevos caminos a la generación joven?				

A continuación se le presentan una serie de preguntas en las cuales debe usted escoger una de las cinco alternativas (Siempre, Con frecuencia, A veces, Raramente y Nunca)

N°	Pregunta	Siempre	Con Frecuencia	A veces	Raramente	Nunca
12	¿En algún momento de sus últimos años de actividad laboral sintió que su trabajo no era valorado tanto como el del personal joven?					

13	¿En algún momento de sus últimos años laborales se llegó a sentir fatigado como consecuencia de las jornadas de trabajo?					
14	A su parecer, los empleados deben intervenir en la toma de decisiones dentro de un departamento o unidad					
15	¿Se le permitía intervenir en la toma de decisiones importantes dentro de su lugar de trabajo?					
16	¿Los niveles de stress dentro de su departamento o unidad de trabajo resultaban ser altos?					
17	¿Sintió usted que las presiones físicas y mentales producto de su rutina laboral interrumpían de alguna manera su salud?					

A continuación se le presentan las siguientes preguntas en las que usted debe responder una de las cuatro opciones: Definitivamente Si, Posiblemente Si, Posiblemente No y Definitivamente No, según considere:

Nº	Pregunta	Definitivamente Si	Mayormente Sí	Mayormente No	Definitivamente No
18	¿Considera usted que el clima organizacional o ambiente de trabajo resulta importante dentro de un departamento o unidad?				
19	¿Fue acaso el ambiente laboral en el que se desempeñaba lo que lo impulsó a jubilarse prematuramente?				
20	¿Se considera usted una persona activa en lo que a la política se refiere?				
21	¿Consideraría usted que en la actualidad las tendencias políticas dentro de las instituciones del estado pudieran provocar a los empleados a jubilarse prematuramente?				
22	¿Tenía usted que recorrer grandes distancias para trasladarse de su casa al lugar de trabajo?				

23	¿Considera usted que por el traslado desde su casa hacia el lugar de trabajo perdía horas de sueño y descanso?				
24	¿En el momento en que laboraba sintió que de alguna manera el exceso de trabajo o su nivel de exigencia interrumpían su vida familiar?				

A continuación se le presentan preguntas con sólo dos alternativas de respuestas, SI o NO. Lea detenidamente la pregunta y en especial aquellas que tengan especificaciones entre paréntesis

N°	Pregunta	SI	NO
25	¿Mientras se encontraba laborando practicaba alguna otra actividad que le proporcionara ingresos económicos extra? <i>(si la respuesta es NO pasar a la pregunta 27)</i>		
26	Anualmente ¿se podrían considerar esos ingresos iguales o mayores a los de su último sueldo básico?		
27	¿Recibió usted algún gran ingreso económico extra proveniente de algún evento inesperado? (juegos de azar, herencias, etc. <i>(si la respuesta es NO pase a la pregunta 29)</i> )		
28	¿Fue esto lo que lo impulsó a jubilarse prematuramente?		
29	¿El porcentaje de pensión que recibiría una vez concretada la jubilación, resultaba ser un monto atractivo?		
30	¿En los últimos años de su actividad laboral sufría usted de alguna enfermedad como consecuencia de las rutinas de trabajo?		
31	¿Su jornada laboral incluía horas nocturnas y/o guardias? <i>(si la respuesta es NO pase a la pregunta 33)</i>		
32	¿Considera que los tiempos de descanso dentro de esos horarios resultaban suficientes para reponer energías?		
33	¿La mayoría de sus jefes y/o compañeros de trabajo con los que compartió sus últimos 3 años laborales, tenían la misma ideología política que usted? <i>(si la respuesta es SI pase a la pregunta 35)</i>		
34	¿Se podría decir que estas diferencias ideológicas lo llevaron a tomar la decisión de jubilarse prematuramente?		
35	¿Considera usted que el cambio de gobierno hace casi diez años influyó en el desempeño de la institución? <i>(si la respuesta es NO pase a la pregunta 37)</i>		

36	¿Se podría decir que este cambio lo impulsó a jubilarse prematuramente?		
37	¿Tiene usted la posibilidad de realizar algún cambio de domicilio dentro o fuera del país? (si la respuesta es NO pase a la pregunta 39)		
38	¿Esa posibilidad de cambiar de domicilio fue acaso lo que lo llevó a jubilarse prematuramente?		
39	¿Cree usted que la actual situación política de país podría considerarse como un motivo para jubilarse antes del tiempo establecido?		

40. Si tuviera que asignarle un peso a las razones que lo impulsaron a tomar la decisión de jubilarse prematuramente, usted diría (en una escala del 1 al 7, en la que se entiende que el número 7 es el peso máximo y el número 1 el de menor importancia, pudiendo repetir cualquiera de los pesos para las 7 diferentes razones):

Razones Económicas	
Razones Políticas	
Razones de Salud	
Razones Personales	
Razones Laborales	
Razones Geográficas	
Otras Razones	

## ANEXO B

Profesión	Posibilidad de Cambio de Domicilio					
	Total Muestra		Si		No	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Policías	100	33,33	24	36,6	76	32,4
Enfermeras/os	50	16,67	1	1,5	49	20,9
Médicos	50	16,67	13	19,7	37	15,8
Maestros	100	33,33	28	42,4	72	30,7
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>(66)</b>	<b>234</b>	<b>(234)</b>

Chi-cuadrado con 3 grados de libertad = 14,4522 (p = 0,0023)

Tabla : Tabulación cruzada (Cambio de domicilio-Profesión)

Profesión	Situación Política					
	Total Muestra		Si		No	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Policías	100	33,33	79	29,9	21	58,3
Enfermeras/os	50	16,67	44	16,6	6	16,6
Médicos	50	16,67	47	17,8	3	8,3
Maestros	100	33,33	94	35,6	6	16,6
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>264</b>	<b>(264)</b>	<b>36</b>	<b>(36)</b>

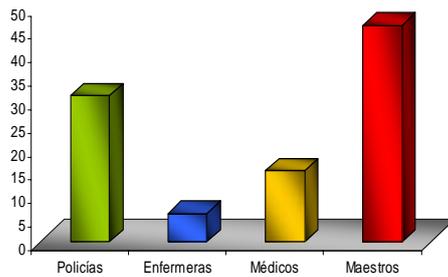
Chi-cuadrado con 3 grados de libertad = 12,7841 (p = 0,0051)

Tabla : Tabulación cruzada (Situación Política-Profesión)

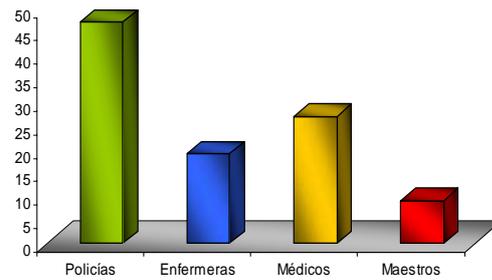
## ANEXO C

## RELACIÓN ENTRE LAS RAZONES DE MAYOR PESO Y LA PROFESIÓN.

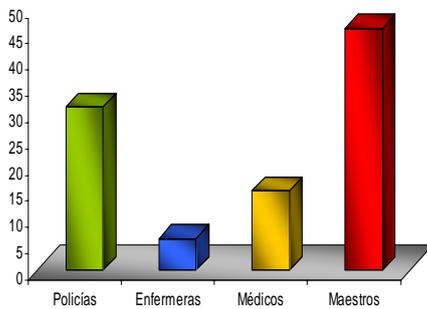
Razones Económicas



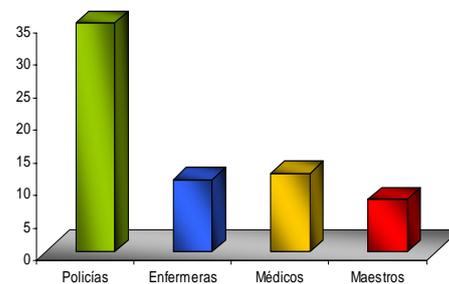
Razones Políticas



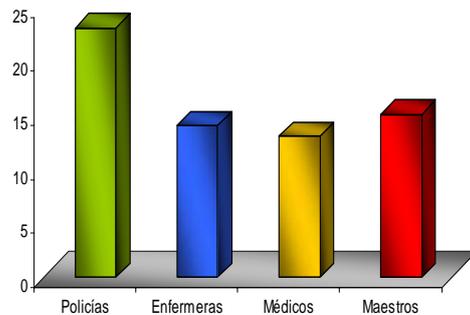
Razones de Salud



Razones Personales



Razones Laborales



Razones Geográficas

