



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA:
Opción: Sin mención**

**FACTORES QUE INCIDEN SOBRE LA JUBILACION PREMATURA EN
TRABAJADORES DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS**

Tesista: Fajardo Ramirez, Katherine Lia

Tesista: Valdivia Vera, Angela Daniela

Tutor: Diz Cruz, Evaristo

30 de septiembre de 2011

DEDICATORIA

A Dios por bendecirme y protegerme siempre; por mi salud, familia, amigos y todas las oportunidades que me ha dado. Gracias por darme la tranquilidad y sabiduría para realizar este trabajo.

A mis padres que les debo todo lo que soy; me guiaron hacia el mejor camino, me enseñaron a tener perseverancia y dedicación. Todo lo que se logra en la vida es a base de mucho esfuerzo y trabajo.

A mi familia por la especial atención que me dieron durante el desarrollo de esta investigación y durante los cinco años de carrera.

A Fran por ser mi principal apoyo, a ti que me acompañas desde hace 3 años compartiendo los buenos y malos momentos. Al fin logre esta meta tan deseada.

A ti Angi por entender y ayudarme en todo momento, desde el primer año de nuestras carreras juntas pudimos salir adelante y terminar esta carrera con éxito y aprendizaje.

Y a todos y cada uno que forman parte de esta experiencia, a mis amigos de la uni. Nos merecemos este logro, los quiero.

Katherine.

DEDICATORIA

Mi trabajo de grado sin lugar a dudas va dedicado principalmente a mis padres, ustedes son las personas más importantes de mi vida, me siento totalmente afortunada de tenerlos y valoro todo lo que han hecho por sacar adelante a nuestra familia. Gracias por estar conmigo siempre y apoyarme a todo momento. Todo lo que soy se los debo a ustedes, por eso, este triunfo y todos los venideros se los dedico a ustedes. Los Amo infinitamente son los mejores padres del mundo. Le doy gracias Dios y a la Virgencita por iluminar todos mis pasos y por bendecirme al darme la familia que tengo.

A mis hermanos, Ceci, Lili, Peter, Jose e Isa, éste logro también va dedicado a ustedes, son mi ejemplo a seguir y me siento afortunada de tenerlos los quiero muchísimo a todos. Tambien a mis sobrinos hermosos Pao, Abelito, Rodri y Salva que me alegran la vida con solo una sonrisa.

A mis amigos Ronald, Dani, Ale, Kathe y Mari, los años de carrera universitaria no hubiesen sido lo mismo sin ustedes, los quiero.

A ti Kathe, más que mi compañera de tesis, eres una gran amiga, hemos estado juntas desde el primer año de la universidad y ahora ya finalizando nuestra carrera, logramos realizar esta investigación superando todos los obstáculos que se nos presentaron, te quiero mucho melón.

A mis amigas incondicionales, Carlita, Gigi, Beta, Andre las adoro son las mejores amigas del mundo y a ti gordo por apoyarme tanto en la última etapa de mi carrera te quiero.

Angela.

RECONOCIMIENTOS Y AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer principalmente al profesor Evaristo Diz, que en todo momento nos brindó su apoyo y todos sus conocimientos para así poder culminar nuestras carreras con mucho éxito. Gracias por la paciencia, comprensión y por orientarnos durante la realización de esta gran investigación.

De igual forma queremos agradecer a todas las personas que hicieron posible el desarrollo de este trabajo de grado.

Al Señor Hernando Bastos y a la Señora Rosa Lun Lee, miembros de la junta directiva de la asociación de jubilados del Banco Central de Venezuela, por su amabilidad, ayuda y atención que nos prestaron para obtener toda la información que requería esta investigación

Al Señor Luis Leal, miembro de la junta directiva de la asociación de jubilados de la Electricidad de Caracas, por abrirnos las puertas de su institución y colaborar con nuestro estudio.

Al departamento de Recursos Humanos de Nestlé y Empresas Polar.

A la Sra. Beatriz Narváez, que con poco tiempo de conocernos, nos abrió el camino para empezar este trabajo. Gracias por compartir con nosotras sus conocimientos y toda su colaboración.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.- Planteamiento del Problema	15
CAPITULO II: OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	22
2.1.- Objetivo General.....	22
2.2.- Objetivos Específicos	22
CAPITULO III: MARCO TEÓRICO	23
3.1.- Definición de Jubilación.....	25
3.2.- Tipos de Jubilación	27
3.3.- La Seguridad Social en Canadá.....	29
3.4.- La Jubilación en Venezuela.....	30
3.5.- Tipos de Pensiones según el IVSS	32
3.6.- Factores o Razones que pueden impulsar la jubilación prematura en trabajadores	34
CAPITULO IV: MARCO REFERENCIAL	42
4.1.- Banco Central de Venezuela.....	42
4.2.- Electricidad de Caracas	44
4.3.- Empresas Polar	45
CAPITULO V: MARCO METODOLÓGICO	47
5.1.- Tipo de Investigación	47
5.2.- Diseño de la Investigación.....	47
5.3.- Unidad de Análisis.....	49

5.4.- Población y Muestra	49
5.5.- Instrumento de recolección de datos	50
5.6.- Técnicas Estadísticas	51
5.7.- Operacionalización de las Variables.....	53
5.8.- Factibilidad	54
5.9.- Consideraciones éticas.....	54
CAPITULO VI: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS DATOS	55
6.1- Datos Socio-Demográficos.....	55
6.2- Tabulación simple	58
CAPITULO VII: ANÁLISIS DE RESULTADOS	66
7.1- Razones de jubilación prematura más incidentes	66
CAPITULO VIII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	53
Tabla 2. Promedios de edad de jubilación y años de servicio cumplidos de toda la muestra	55
Tabla 3. Promedios de edad de jubilación y años de servicio cumplidos por sector económico	55
Tabla 4. Promedios del peso asignado a cada una de las razones en una escala del 1 al 7 .	66
Tabla 5. Tabulación cruzada (salario anual - sector económico)	68
Tabla 6. Tabulación cruzada (beneficios – sector económico)	68
Tabla 7. Tabulación cruzada (tratos de jefes – sector económico).....	69
Tabla 8. Tabulación cruzada (falta de descanso o entretenimiento – sector económico) ...	69
Tabla 9. Tabulación cruzada (otras circunstancias políticas – sector económico).....	70
Tabla 10. Tabulación cruzada (fatiga por jornada laboral – sector económico)	70
Tabla 11. Tabulación cruzada (altos niveles de estrés – sector económico).....	71
Tabla 12. Tabulación cruzada (presiones físicas y mentales – sector económico)	71
Tabla 13. Tabulación cruzada (tendencias políticas en las instituciones – sector económico)	72
Tabla 14. Análisis de varianza	73
Tabla 15. Razones incidentes por sector económico (escala del 1 al 7).....	76

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Población pensionada por tipo de pensión	32
Gráfico 2. Distribución por sexo	56
Gráfico 3. Distribución por sexo del sector público	56
Gráfico 4. Distribución por sexo del sector privado	56
Gráfico 5. Distribución por grado de instrucción del sector público	57
Gráfico 6. Distribución por grado de instrucción del sector privado	57
Gráfico 7. Salario anual devengado	58
Gráfico 8. ¿Si sueldo hubiera sido superior al último, hubiese continuado laborando?	59
Gráfico 9. Consideración acerca de si la falta de descanso o entretenimiento son razones suficientes para jubilarse prematuramente	59
Gráfico 10. Altos niveles de estrés dentro de la unidad de trabajo	60
Gráfico 11. ¿Fue el ambiente laboral lo que lo impulsó a tomar la jubilación prematura?	60
Gráfico 12. Consideración acerca de si las tendencias políticas dentro de las organizaciones pudieran ser motivos para tomar una jubilación prematura	61
Gráfico 13. Exceso de trabajo o nivel de exigencia interrumpían su vida familiar	61
Gráfico 14. ¿Recibía algún ingreso económico extra mientras se encontraba laborando?	62
Gráfico 15. Consideración de si el porcentaje de pensión resultaba ser atractivo	62
Gráfico 16. Enfermedad como consecuencia de las rutinas de trabajo	62
Gráfico 17. ¿El cambio de gobierno en el país influyó en el desempeño de la institución?	63
Gráfico 18. Posibilidad de cambio de domicilio ‘	63

Gráfico 19. ¿El cambio de domicilio lo impulsó a jubilarse?	63
Gráfico 20. ¿Padecía alguna enfermedad?	64
Gráfico 21. ¿El padecer una enfermedad lo impulsó a jubilarse?	64
Gráfico 22. ¿Es una persona casada?	64
Gráfico 23. ¿Su cónyuge se encontraba trabajando cuando era trabajador?	65
Gráfico 24. Responsabilidad de gastos económicos	65
Gráfico 25. Promedio del peso asignado a cada una de las razones en una escala del 1 al 7..	67
Gráfico 26. Promedio del peso asignado a cada una de las razones en una escala del 1 al 7 por sector económico	67

FICHA RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

CÓDIGO* (para ser llenado por la secretaría de la escuela)	
TÍTULO (máximo 120 caracteres)	FACTORES QUE INCIDEN SOBRE LA JUBILACION PREMATURA EN TRABAJADORES DEL AREA METROPOLITANA DE CARACAS
TUTOR	Evaristo Diz Cruz
AUTOR(ES)	Katherine Lia Fajardo Ramirez Angela Daniela Valdivia Vera
ÁREA	Relaciones Industriales
NÚMERO DE PÁGINAS	86
TEORÍA (S) EXPLICATIVA(S)	Factores predictivos de la preparación a la jubilación. Autores Antonio Madrid y Enrique Garcés de los Fayos.
TIPO DE INVESTIGACION	Descriptiva
TIPO DE DISEÑO	De campo, no experimental, de tipo transversal.
POBLACIÓN	Todos los jubilados prematuros (por decisión propia), que hayan pertenecido a empresas tanto del sector público como del sector privado dentro del área metropolitana de caracas, durante los últimos cinco años.
TIPO DE MUESTREO	No probabilístico
MUESTRA	Cuatro empresas que cuentan con un plan de jubilación para sus empleados, dos pertenecientes al sector público (Banco Central de Venezuela y La Electricidad de Caracas) y dos pertenecientes al sector privado (Nestlé y Empresas Polar). Número de casos: 100 jubilados.
UNIDAD DE ANÁLISIS	Todos aquellos trabajadores que hayan tomado la decisión de jubilarse prematuramente.
VARIABLES	Determinantes de la jubilación prematura y Sector económico (público y privado).
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Encuesta tipo cuestionario.
RESUMEN (Máximo 25 líneas)	En la vida de toda persona adulta la jubilación es una etapa fundamental por la cual todo trabajador suele pasar, tras haber prestado mucho tiempo de servicio en alguna organización o haber llegado a la edad establecida según la legislación de un país o según los reglamentos que pueda tener una organización. Al mismo tiempo ocurren casos en los que las personas deciden desvincularse de su trabajo antes de lo establecido por la jubilación normal, es decir se retiran prematuramente; partiendo de estos casos, el

objetivo principal de la presente investigación se basó en el estudio de ese fenómeno conocido como jubilación prematura de trabajadores, determinando cuáles son los factores que inciden a tomar la decisión de desvincularse de la actividad laboral de una manera anticipada. Esto resulta importante ya que una persona que se encuentra en esa etapa de la jubilación no tiene las mismas posibilidades que un trabajador que se esté iniciando en el ámbito laboral. Es por esto que se identificaron cuáles son las razones que impulsan a la jubilación prematura de trabajadores según el sector productivo al que pertenecieron (público y privado), dentro del área Metropolitana de Caracas. Estos factores están divididos en: económicos, personales, salud, laborales, políticos, geográficos, entre otros. La investigación presenta un alcance descriptivo y se basa en un diseño de campo, no experimental de tipo transversal. La muestra fue de tipo no probabilística, se escogieron a los sujetos por conveniencia de acuerdo a ciertas características que debían tener y según la disponibilidad de lo mismos. La recolección de los datos se hizo a través de una encuesta tipo cuestionario que contiene preguntas relacionadas con los posibles factores antes mencionados. De acuerdo a toda la muestra representada por 100 jubilados prematuros de empresas públicas y privadas se obtuvo que las razones que más impulsaron a la jubilación prematura fueron personales, laborales y geográficas; en el sector público fueron las personales y laborales y en el sector privado fueron las razones personales y geográficas. Las razones que motivan a tomar la jubilación prematura son estadísticamente diferentes en cada sector.

Palabras claves: jubilación prematura, factores incidentes, jubilados sector público y privado.

RESUMEN

En la vida de toda persona adulta la jubilación es una etapa fundamental por la cual todo trabajador suele pasar, tras haber prestado mucho tiempo de servicio en alguna organización o haber llegado a la edad establecida según la legislación de un país o según los reglamentos que pueda tener una organización. Al mismo tiempo ocurren casos en los que las personas deciden desvincularse de su trabajo antes de lo establecido por la jubilación normal, es decir se retiran prematuramente; partiendo de estos casos, el objetivo principal de la presente investigación se basó en el estudio de ese fenómeno conocido como jubilación prematura de trabajadores, determinando cuáles son los factores que inciden a tomar la decisión de desvincularse de la actividad laboral de una manera anticipada. Esto resulta importante ya que una persona que se encuentra en esa etapa de la jubilación no tiene las mismas posibilidades que un trabajador que se esté iniciando en el ámbito laboral. Es por esto que se identificaron cuáles son las razones que impulsan a la jubilación prematura de trabajadores según el sector productivo al que pertenecieron (público y privado), dentro del área Metropolitana de Caracas. Estos factores están divididos en: económicos, personales, salud, laborales, políticos, geográficos, entre otros. La investigación presenta un alcance descriptivo y se basa en un diseño de campo, no experimental de tipo transversal. La muestra fue de tipo no probabilística, se escogieron a los sujetos por conveniencia de acuerdo a ciertas características que debían tener y según la disponibilidad de los mismos. La recolección de los datos se hizo a través de una encuesta tipo cuestionario que contiene preguntas relacionadas con los posibles factores antes mencionados. De acuerdo a toda la muestra representada por 100 jubilados prematuros de empresas públicas y privadas se obtuvo que las razones que más impulsaron a la jubilación prematura fueron personales, laborales y geográficas; en el sector público fueron las personales y laborales y en el sector privado fueron las razones personales y geográficas. Las razones que motivan a tomar la jubilación prematura son estadísticamente diferentes en cada sector.

Palabras claves: jubilación prematura, factores incidentes, jubilados sector público y privado.

INTRODUCCIÓN

Todos los seres humanos a lo largo de su desarrollo pasan por diferentes etapas, en las cuales se van formando de distintas maneras, de acuerdo a la cultura, valores, religión, el país donde residen, la familia a la que pertenecen, así como otros elementos que pueden determinar la manera de vivir del individuo.

Cuando una persona llega a la etapa de la adultez, en ésta se ve reflejada toda la formación que ha tenido en las etapas de niñez y adolescencia, es en este momento en el cual se toman decisiones importantes que pueden determinar el futuro de la vida de una persona. Por ejemplo muchos inician una carrera universitaria, otros deciden casarse, tener hijos y otros paralelo a los roles que puedan tener, asumen como un aspecto importante el trabajo.

En comparación con el desarrollo del adolescente, el desarrollo durante la adultez es mucho menos predecible y mucho más una función de las decisiones, circunstancias e incluso la suerte del individuo. En la vida adulta, a diferencia de la niñez y la adolescencia, los hitos del desarrollo no ocurren en edades particulares. Con todo, ciertas experiencias y cambios tienen lugar tarde o temprano en la vida de la mayoría, y casi todos los adultos intentan satisfacer ciertas necesidades, incluyendo las relaciones de afecto y trabajo satisfactorio. (Morris y Maisto, 2005)

A nivel mundial se considera que una persona es adulta o mayor de edad a los 21 años, la adultez se relaciona con responsabilidad y conciencia, a parte de los estudios profesionales uno de los aspectos más importantes en esta etapa es el de entrar por primera vez al ámbito laboral, es decir conseguir un empleo, ya que este nuevo ámbito trae consigo muchos cambios, asumir nuevas responsabilidades, compromiso, cumplir un horario, tener ingresos económicos mensuales y beneficios, trabajar en equipo, tomar decisiones, dar soluciones rápidas a problemas, entre muchas cosas más que se adquieren al prestar servicio en una empresa.

Desde ese momento el trabajo se convertirá en uno de los aspectos más importantes del ser humano, en donde se empezará a tomar la vida con madurez, se adquirirá experiencia, nuevos conocimientos, etc.

Siguiendo con los lineamientos de la adultez relacionada con el aspecto del trabajo, ya cuando una persona permanece estable y constante dentro de una organización, ésta puede desarrollarse profesionalmente, subir escalones, adquirir posibles ascensos, etc, lo más importante es que adquiere experiencia y un dominio del tipo de trabajo que el cargo requiere, cuando la persona ya ha permanecido gran cantidad de años en la misma, puede llegar a lo que se conoce como jubilación, es decir una nueva etapa del desarrollo del ciclo vital de una persona.

La jubilación se entiende como “el cese voluntario u obligatorio en el trabajo al llegar a la edad permitida por la legislación social.” (Diccionario Enciclopédico Salvat Universal, Volumen 13).

Esta etapa puede llegar a cualquier individuo tras varias causas que lo originen, una de ellas es el límite de una edad legal que se establezca para los trabajadores de cada país. En el caso de Venezuela estos límites de edad se presentan de la siguiente manera, para las mujeres 55 años y para los hombres 60 años.

Otra de las causas que conllevan a este proceso de jubilación es el tiempo de servicio que presta un trabajador en una empresa, según lo que dicta la ley en Venezuela el tiempo de servicio es de 25 años o 30 años para los funcionarios públicos.

A partir de estos lineamientos de edad y años de servicio un trabajador puede tener derecho a la jubilación, de la misma manera las instituciones publicas y privadas pueden establecer sus propios planes y políticas de jubilación.

Los trabajadores pudieran decidir de manera personal cuando jubilarse así como también la empresa sea la que presente la jubilación de manera obligatoria.

Por otra parte de igual forma puede darse el caso de que a pesar de no cumplir con los requisitos anteriormente mencionados, es decir, con la edad establecida o los años de servicio, un trabajador pueda obtener una jubilación prematura o anticipada.

Como Jubilación Prematura se entiende el proceso por el cual un trabajador se retira de su actividad laboral antes de los límites establecidos por la Jubilación Normal

De acuerdo a esto, en la presente investigación se van a identificar cuáles son los factores que inciden en los trabajadores para tomar este tipo de jubilación. Trabajadores que prestaron sus servicios en empresas tanto del sector público como del privado.

Como posibles factores o razones incidentes a este tipo de jubilación tomaremos en cuenta: personales, económicos, salud, políticos, laborales, entre otros.

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 (Teixeira Y. y Villamizar Z, 2007).

El propósito de este estudio se basa en realizar una investigación que cubra todos los aspectos que se relacionan con este tipo de jubilación, ya que actualmente no se encuentran muchos estudios realizados sobre esta situación que puede considerarse como un fenómeno social importante, o tal vez existen estudios pero no se tiene un fácil acceso a los mismos.

Este tema es importante ya que no es fácil para un trabajador dejar a un lado todo su desarrollo laboral. La jubilación prematura es una decisión de suma relevancia para la vida de

una persona es por esto que es necesario estudiar las posibles causas que llevan a un trabajador a jubilarse de manera anticipada.

Se considera que esta investigación es importante ya que los trabajadores en algún momento de sus vidas pudieran afrontar esta nueva etapa, la jubilación.

Para llevar a cabo este proyecto, se tomara como población a jubilados prematuros que hayan pertenecido a empresas del sector público y privado. Es importante mencionar que en Venezuela, las empresas privadas, no muchas cuentan con planes de jubilación, a diferencia de las empresas públicas que en su mayoría si cuentan con este tipo de planes y asociaciones.

A continuación se presenta el cuerpo de la investigación por capítulos y los temas a tratar:

1. Capítulo I: Se presenta el planteamiento del problema de la investigación
2. Capítulo II: Se presenta el objetivo principal de la investigación y los objetivos específicos.
3. Capítulo III: Se presenta el marco teórico, en donde se describen los fundamentos teóricos a usar para llevar a cabo la investigación.
4. Capítulo IV: Se presenta el marco referencial en donde se da una breve descripción de las organizaciones en las cuales se realizó la investigación.
5. Capítulo V: Se presenta el marco metodológico en donde se plantea el tipo de estudio de la investigación, el diseño, la población, la muestra, unidad de análisis, instrumento de recolección de datos, técnicas estadísticas utilizadas.
6. Capítulo VI: Se presenta un análisis descriptivo de la muestra.
7. Capítulo VII: Se presenta un análisis de los resultados de la investigación.
8. Capítulo VIII: Se presentan las conclusiones finales de la investigación y las recomendaciones para estudios futuros.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las relaciones laborales constituyen parte fundamental de la vida cotidiana, éstas se desarrollan dentro de las organizaciones y se llevan a cabo entre trabajadores y empleadores.

Se podría decir que para las organizaciones es imprescindible el papel que cumplen sus trabajadores para poder alcanzar sus objetivos y poder ser exitosas, es por esto que resulta importante contar con una eficiente gestión de Recursos Humanos para así, seleccionar, desarrollar y mantener al personal mas calificado para cada puesto de trabajo.

Al mismo tiempo un trabajador también depende de las organizaciones para poder satisfacer sus necesidades, recibiendo una remuneración, no solo del salario que le corresponde sino también de beneficios y otros factores que hacen que el trabajador se sienta comprometido con la organización y a gusto con lo que hace.

El trabajo, resulta entonces un aspecto fundamental y muy importante en la vida de toda persona, no solo porque permite satisfacer necesidades económicas, personales, profesionales, etc.; sino también por la cantidad de tiempo que se le dedica a éste. Es por esto que, en muchos casos, desde que una persona obtiene su primer empleo, ya sea a una temprana edad o siendo adulta, es inevitable sentir la necesidad de trabajar, de no tener que depender de alguien económicamente, de tener una vida activa, entre otros muchos aspectos.

El desarrollo de una persona cuenta con varias etapas (niñez, adolescencia, adultez y vejez) en las que se van adaptando diferentes roles y estatus según la situación en la que se encuentre. “De acuerdo a la etapa de la vida que se esté viviendo, la sociedad organiza la experiencia del ser humano” (Macionis y Plummer, 2005, p.145).

Durante las etapas de la niñez y adolescencia se van adquiriendo conocimientos, habilidades, destrezas, fortalezas, actitudes, valores, etcétera, que pueden determinar el futuro y experiencia de una persona.

Según Maisto y Morris (2005, p.363):

Para muchos jóvenes, el periodo previo y posterior a los 20 años es crucial porque establece el escenario para buena parte de la vida adulta. Los logros educativos y la capacitación obtenidos durante esos años de transición a menudo establecen los cimientos que darán forma al ingreso y al estatus ocupacional por el resto de la vida adulta.

Es decir cuando una persona ya entra en la etapa de la adultez debe estar consciente de que a partir de todos los conocimientos obtenidos, estos en la mayoría de los casos van a servir como base para una de las decisiones más importantes que se toman en esta etapa, la cual es la de la selección de una carrera profesional que determine más adelante el curso de su vida en el ámbito laboral.

Los primeros años de la etapa adulta van ligados directamente a uno de los rasgos más importantes del ciclo vital, que es “cuando la mayoría de las personas desarrollan la mayoría de sus aspiraciones laborales y personales” (Macionis y Plummer, 2005).

En el momento en que una persona ingresa por primera vez al mundo laboral, debe asumir nuevas responsabilidades, retos, obstáculos, experiencias, etcétera, podría decirse que es una nueva etapa en la vida de una persona, ya que a partir de ahí conocerá y aprenderá cosas nuevas, y poco a poco irá desarrollándose dentro de una organización. Según Chiavenato (2002), crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones.

Un trabajador debería sentirse identificado y a gusto con la organización a la cual pertenece a medida que el producto de su trabajo le resulte gratificante, no solo en términos de remuneración sino también en términos personales, es decir que por medio de su desempeño y dedicación vaya adquiriendo crecimiento profesional dentro de la organización.

Tomando en cuenta al trabajo como un aspecto importante y fundamental para la vida de la personas, ésta investigación pretende estudiar el problema que se presenta cuando luego de que un trabajador tuvo una larga vida laboral dentro de una organización, éste debe separarse de su trabajo, por factores como límites de edad, años de prestación de servicios establecidos, enfermedades o incapacidades, cansancio, nuevas oportunidades, bienestar etc.; es decir, cuando llega el momento en que el trabajador deja de lado su rutina laboral para pasar a ser jubilado.

La jubilación en sí misma, en cuanto fenómeno, aparece en fecha relativamente reciente. Nuestros antepasados trabajaban todo el tiempo del que eran capaces. En las profesiones independientes, esta manera de obrar ha continuado hasta fecha reciente y se manifiesta todavía hoy, especialmente en el medio agrario. En sociedades menos desarrolladas, y en formas de actividad económica menos organizadas, la aportación de todas las fuerzas de trabajo es necesaria para lograr una renta, y no es imaginable que se mantenga a personas capaces de aportar un trabajo, por pequeño que sea, permaneciendo inactivas. (Vilchez, 2005).

A partir de esto nos preguntamos ¿De qué manera el trabajador asume esta situación?, es decir como asume la posición de dejar de ser un trabajador activo.

Cuando una persona es adulta, llega un momento en que ésta se evalúa a sí misma, determinando en qué aspectos se ha superado, qué ha logrado, cuáles han sido sus avances a nivel profesional, laboral y personal, así como también pasa a cuestionarse que será lo próximo que le tocará vivir, o que otras cosas desea hacer.

En la etapa de la prejubilación comienza la resignación a la culminación o el fin de la vida profesional. La experiencia de vivir este momento va ser diferente dependiendo del contexto del país en el que se viva; “los estereotipos de la cultura occidental frente al envejecimiento han llevado a que las personas experimenten cierto temor frente a la llegada de esta etapa de desarrollo, que puede llevar incluso hasta el aislamiento social” (Duran, Orbegoz, Uribe-Rodriguez, Uribe, 2008). Sin embargo el envejecimiento implica cambios fundamentales a la experiencia vital de un individuo.

Según Macionis y Plummer (2005) la jubilación como otra de las transiciones en el ciclo vital, puede significar una época de frustración personal al renunciar a las responsabilidades que antes fueron fuentes de ingresos económicos y de satisfacciones personales que incluso definían la propia identidad de un individuo. Es por esto que se presenta una situación de conflicto cuando se deja la rutina del trabajo y todos los elementos que conforma este estado, como por ejemplo las relaciones con los clientes y compañeros de trabajo, las actividades que se hacen en la empresa, el cumplir un horario, la vestimenta adecuada al puesto de trabajo, etc. “La jubilación es un paso con consecuencias negativas asociadas a la pérdida de los roles anteriores” (Cantisano, Depolo, León y Dominguez, 2009).

La jubilación entonces implica el abandono de las responsabilidades y obligaciones que tenía como trabajador activo pero a su vez también implica un abandono de un sueldo, bonos, beneficios, así como también el dejar de realizar un trabajo que lo mantenía satisfecho.

Sin embargo, también se puede entender como una oportunidad para realizar otras actividades o llevar a cabo proyectos que anteriormente, debido a las responsabilidades que implica un trabajo, no se podían realizar. Aunque es común que una persona siga sintiendo que posee una capacidad física y mental adecuada para seguir siendo útil.

En todos los países, y en todos los sistemas de protección social, la ley fija un criterio de delimitación entre el período de trabajo y el derecho a la jubilación. Por regla general, se trata de una edad a alcanzar: la edad de la jubilación. Esta puede ser la misma para todos o diferente según el sexo, la ocupación, la salud, la actividad económica, la situación familiar,

etc. Pero, uniforme o diferenciada, rígida o flexible, tiene siempre la enorme importancia de marcar la frontera entre la población activa y ese grupo de inactivos que se ha dado en llamar ahora “la tercera edad”. Al franquear ese muro, se ingresa definitivamente en un grupo diferente de la población, con status y posición económica y social diferentes (Vilchez, 2005).

En Venezuela se da el caso de los funcionarios públicos, que se rigen por la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios de Venezuela, en el artículo 3 se expresa lo siguiente: El derecho a la jubilación se adquiere mediante el cumplimiento de los siguientes requisitos: a) Cuando el funcionario o funcionaria y empleado o empleada haya alcanzado la edad de sesenta (60) años si es hombre, o de cincuenta y cinco (55) años si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por lo menos, veinticinco (25) años de servicios; o, b) Cuando el funcionario o funcionaria y empleado o empleada haya cumplido treinta y cinco (35) años de servicio, independientemente de la edad.

Las empresas públicas y privadas de igual forma pueden establecer sus propios lineamientos, planes o políticas de jubilación, de ser así estas deben estar expresadas en los contratos de trabajo.

De acuerdo a esos requisitos, resulta importante estudiar el hecho de que algunas personas tomen la decisión de culminar la relación laboral antes de lo establecido en la Ley, así como también podría darse el caso de que sea la organización la que tome la decisión de jubilar al trabajador antes de lo establecido según la Ley.

Es decir, determinar qué es lo que induce a que un trabajador se jubile antes del tiempo establecido.

Podría decirse que esto es un fenómeno dentro de las relaciones laborales, ya que es muy probable que un trabajador que tenga aproximadamente 20 o más años de prestación de servicios, sea una persona con mucha experiencia y conocimiento sobre la organización, es decir pudiera ser un trabajador imprescindible. El hecho de que esta persona se retire podría conducir a una pérdida valiosa para la empresa, ya que implicaría proceder a buscar

nuevamente a otra persona que pudiera desempeñar el puesto de trabajo de la misma o mejor forma que la anterior.

Se debería suponer que una persona a los 40 años de edad se encuentre centrada en lo que respecta a su futuro, es decir debe saber que decisiones tomar en su vida, y pretender que éstas sean las correctas. A diferencia de una persona, cuando tiene 20 años de edad puede tener la oportunidad de equivocarse, rectificar y aprender de los errores, es decir, una persona que decida jubilarse antes de lo previsto debe estar consciente que no tendrá las mismas oportunidades que antes.

El hecho de ser jubilado en nuestro país implica muchos aspectos negativos, ya que este grupo de personas se ve desfavorecido al no ser tomados en cuenta con la misma importancia que cuando eran trabajadores activos. Es por esto que conviene estudiar este tema, en función de contribuir al mejoramiento de las condiciones y necesidades de este sector de la población.

En Venezuela actualmente no existe mucha información sobre la jubilación anticipada o es difícil el acceso a la misma, es por esto que para el estudio de esta problemática, se tomará como referencia y como fundamento a lo largo de la presente investigación, la tesis realizada por Teixeira y Villamizar, egresadas de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2007, donde éstas estudiaron las causas que inciden sustantivamente en los empleados pertenecientes a la administración pública a tomar la decisión de jubilarse prematuramente.

Partiendo de la problemática de ese estudio, se tomarán en cuenta no solo a los trabajadores del sector público sino también a los del sector privado, para si poder determinar que razones impulsan a los trabajadores de cada sector y al mismo tiempo ver si estas difieren.

De acuerdo a todo lo mencionado anteriormente, se desarrolla la siguiente interrogante:

¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE IMPULSAN A LA JUBILACIÓN PREMATURA DE TRABAJADORES, SEGÚN EL SECTOR AL CUAL PERTENECEN (PÚBLICO Y PRIVADO), DENTRO DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS?

CAPITULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo General:

Identificar cuáles son los factores que impulsan a la jubilación prematura de trabajadores, según sector al cual pertenecen (público y privado), en el Área Metropolitana de Caracas.

2.2 Objetivos Específicos:

- 1.- Identificar qué factores económicos impulsan a la jubilación prematura en trabajadores.
- 2.- Identificar qué factores políticos impulsan a la jubilación prematura en trabajadores.
- 3.- Identificar qué factores de salud impulsan a la jubilación prematura en trabajadores.
- 4.- Identificar qué factores laborales impulsan a la jubilación prematura en trabajadores.
- 5.- Identificar que factores personales impulsan a la jubilación prematura.
- 5.- Identificar qué factores de origen diferente impulsan a la jubilación prematura en trabajadores.
- 6.- Realizar una comparación de todos los factores que impulsan la jubilación prematura en trabajadores pertenecientes al sector público y privado, para así determinar cuales tienen más influencia en este tipo de jubilación; así como también verificar si estos factores difieren o son iguales entre los sectores, público y privado.

CAPITULO III

MARCO TEORICO

Una de las mayores preocupaciones en nuestra sociedad actual es todo lo concerniente al empleo, quizás las perspectivas que se han estudiado con más intensidad, han sido desempleo e incidencia del contexto laboral en el desempeño del puesto del trabajo, estudiadas siempre desde una orientación psicológica y social, demostrando la relevancia que tiene la interacción Persona-Trabajo. (Madrid y Garcés de los Fayos, 2000).

Una de las razones por la cual el trabajo es imprescindible para una persona es la remuneración, es decir todo aquello que recibe el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios dentro de una organización.

La compensación es una relación de intercambio o retribución del trabajo, que puede ser o no de carácter financiero (Morales y Velandia, 2003).

Es decir la remuneración no es solo el salario que se le paga al trabajador sino también toda la serie de beneficios que se le otorguen. Desde el punto de vista del trabajador la remuneración es un factor muy importante ya que a partir de ésta el mismo puede satisfacer sus necesidades; para la organización es una función gerencial que debe cumplir, implican costos de operación.

Todos los beneficios que trae consigo la labor de una persona, como servicios de salud, seguros, planes de jubilación, etcétera; así como también los beneficios personales como el sentirse a gusto con su actividad laboral, el sentirse útil, completo, es muy importante ya que éstos pueden influir de manera positiva o no en el trabajador. “El trabajo es mucho más que un

medio para ganarse la vida. Es una de las referencias centrales de nuestra identidad y de la autoestima” (Riera, 1999).

Según Urquijo y Bonilla (2008) la remuneración total es la suma de todas las remuneraciones parciales que recibe un trabajador: salario básico, bono nocturno, prima de producción, bono de transporte, bonificación de fin de año, etc. Todas estas remuneraciones parciales son de diverso tipo y especie, existen muchas formas de remuneración directa e indirecta, las más usuales según el Pfr. José María Villegas son:

a) Remuneración Directa:

En efectivo son; sueldos o salario, utilidades, pagos diferenciales, pagos por sobretiempo, pagos por vacaciones, bonificaciones fijas, etc. En especie son; uniforme, comida, vivienda, transporte, asistencia médica, medicinas, utilidades escolares, becas, juguetes.

b) Remuneración Indirecta:

Subsidios, ausencia con pago, días feriados, periodo de descanso, seguridad social, planes de retiro, planes de vivienda, planes de ahorro, seguros de vida, seguros de enfermedad, indemnizaciones.

En esta investigación nos afincaremos en el tipo de remuneración indirecta, ya que el objeto de estudio serán las personas jubiladas, las cuales son las que adquieren este tipo de beneficios.

Actualmente los beneficios abarcan un gran porcentaje de la remuneración total de un trabajador, es por esto que una organización debe contar con planes de compensación eficientes que cumplan con todos estos servicios personales.

3.1 Definición de Jubilación:

Siendo tan importante la vinculación que puede tener una persona con su trabajo, resulta importante destacar de igual forma el proceso de desvinculación que surge cuando un trabajador debe retirarse de su trabajo, por cuestiones de edad, enfermedad, estrés, etcétera.

En esta investigación se estudiará el proceso de desvinculación de la persona con el trabajo, es decir la jubilación de un trabajador.

¿Qué es la jubilación?

A continuación se presentarán varios conceptos de jubilación para comprender todo lo que requiere ese término para la investigación.

Según el Diccionario Enciclopédico Salvat Universal (Volumen 13), se entiende como jubilación:

El cese voluntario u obligatorio en el trabajo al llegar a la edad permitida por la legislación social. Este cese implica el derecho a cobrar una pensión mensual en sustitución del salario y fijada en función al último salario recibido y de los méritos acumulados, todo lo cual conforma el monto en bolívars a recibir. Los jubilados abandonan los sectores productivos de la economía y pasan a formar parte de las clases pasivas de la sociedad.

Puede entenderse entonces que la jubilación puede ser tomada por decisión del trabajador o por decisión de la organización, significa dejar de ser activo laboralmente para pasar a ser pasivo dentro de la sociedad.

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>).

De acuerdo a este concepto se puede ver que la jubilación es comprendida como un aspecto totalmente económico a favor del trabajador, es decir, el cese de su actividad laboral implica recibir una fuente de ingresos que ahora va a pasar a sustituir el tipo de remuneración que anteriormente recibía como trabajador activo.

Tal como lo afirma Rivera y Montoya (2004), la jubilación no es sólo la ruptura social que los vínculos laborales condicionan, sino también la modificación de los roles y del estatus social del individuo. Se puede considerar como una etapa vital para cualquier trabajador cuando éste termine sus actividades laborales, además que ésta viene acompañada de una serie de factores que son determinantes para la vida de una persona, ya que es un periodo de transición en el cual pueden ocurrir muchos cambios que bien pueden ser positivos o en algunos casos pueden afectar negativamente a la persona.

Entendiendo la jubilación de esta forma se puede ver que también implica un aspecto social que afecta a la persona como tal, ya que implica cambiar toda una rutina, como despertarse a determinada hora para comenzar la jornada diaria, el tipo de vestimenta, el tiempo libre (que antes era limitado), el trato con compañeros de trabajo, el lugar de trabajo, el ambiente laboral, etcétera. Igualmente afecta tanto de manera positiva como negativa al estado emocional del individuo, pasa a tener un nuevo rol dentro de la sociedad.

Los directivos dicen que las personas que se colocan en el carril de la jubilación ya están mentalmente jubiladas o desenganchadas. (Henkens y Leenders, 2008).

La jubilación en sus términos actuales ya no responde a las necesidades que planteaban sus primeros promotores. No se trata de asegurar la supervivencia de las personas que, por razones de su edad, ya no pueden obtener rentas por su trabajo, porque no se miden las capacidades de la persona afectada, sino el cumplimiento de un precepto legal que se regula por

una edad determinada o por razones relacionadas exclusivamente con la producción (Riera, 1999).

Por último ese proceso implica un aspecto legal, generalmente la jubilación se ve determinada de acuerdo a un límite de edad que debe cumplirse, así como también se puede regir al cumplir cierto tiempo de prestación de servicios en una organización. Aunque también puede darse el caso de que el trabajador decida retirarse de su actividad laboral antes de lo establecido anteriormente.

3.2 Tipos de Jubilación:

a) Jubilación normal:

Se produce al momento de cumplir ciertos requisitos como, edad mínima establecida, para los hombres 60 años y para las mujeres 55 años y años de prestación de servicios ininterrumpidos, que por lo general es un mínimo de 25 años para cada uno.

b) Jubilación prematura:

Es aquella que se obtiene previamente al cumplimiento de lo que requiere una jubilación normal; generalmente los requisitos para ésta jubilación, son cumplir con un mínimo de edad, que en este caso para los hombres sería de 55 años y para las mujeres 50 años, y con un mínimo de años de servicios cumplidos, que en este caso sería de 20 años para cada uno. Este tipo de jubilación se puede dar por diferentes razones que pueden ser originadas por decisión del mismo trabajador o por razones de la empresa.

En esta investigación se tomará en cuenta todo lo concerniente a la jubilación prematura, se hará énfasis en qué es lo que lleva a que un trabajador tome este tipo de decisión tan determinante para su vida, resaltando la importancia que tiene este fenómeno para el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades, intereses y formas de pensar que pueda tener tanto el hombre trabajador como la mujer trabajadora, abarcando el sector público y privado.

Riera (1999) propone que las condiciones económicas, la salud, la personalidad de cada uno, las vivencias de la ruptura de su condición de trabajador, su entorno, todo ello marca biografías únicas y diferentes. Es decir todos los seres humanos pueden tomar de diferentes maneras esa situación.

Hanisch y Hulin (1990) estiman que cabe considerar la jubilación anticipada como una forma de retirarse de la organización para evitar situaciones desagradables en el puesto de trabajo y que hay que comparar esta actitud con otras formas de retirada del contexto laboral, como el absentismo y el distanciamiento psicológico.

Una persona adulta debería estar consciente de cuáles son sus proyectos de vida, es decir a dónde quiere llegar, que metas desea lograr para poder asegurar un futuro que le permita tener una buena calidad de vida.

A medida que va pasando un tiempo considerable de la actividad laboral de un trabajador en una misma organización, puede que éste se vaya desligando mentalmente de su trabajo, es decir, podría preguntarse a sí mismo que hará cuando le toque retirarse de la empresa, qué planes tiene, etcétera, es decir hacer una especie de plan de prejubilación, de ésta forma podría darse el caso de que la jubilación no sea tan impactante para la vida de la persona.

Por lo contrario puede darse el caso de que el individuo no tenga planificado concretamente su futuro y que cuando se retire de la organización esto produzca un choque bastante fuerte para la vida emocional de la persona.

Es por esto que se considera importante poder determinar lo que hace que un trabajador decida jubilarse prematuramente.

3.3 La Seguridad Social en Canadá:

Canadá cuenta con un sistema de ahorro para el retiro en el cual están incluidos: trabajadores jubilados, trabajadores con alguna incapacidad y familiares de trabajadores fallecidos.

Los trabajadores retirados pueden recibir pagos de dos maneras, una a través del programa de seguro para la vejez llamado “*Old - Age Security, OAS*”, el cual es una pensión mensual que reciben casi todos los canadienses, se obtiene al cumplir 65 años y al haber sido residente canadiense por diez años mínimo desde que el ciudadano(a) cumplió los 18 años. Para recibir la pensión fuera de Canadá es necesario tener 65 años de edad y haber residido en Canadá por lo menos 20 años desde los 18 años de edad. Entre más años de residencia, mayor la pensión. Habiendo residido en Canadá por 40 o más años el ciudadano o ciudadana recibe el 100% de la pensión. El gobierno determina el nivel apropiado cada año y si la persona tiene un ingreso superior al límite para recibir el OAS esa persona es inelegible y si ha recibido pensión, deberá repagarla al gobierno. (http://www.canadaseminars.ca/seguridad_social_en_canada.htm).

La otra manera por medio de la cual los trabajadores reciben pagos es a través del Plan de Pensiones de Canadá “*Canadian Pension Plan, CPP*, este plan se basa en el dinero que se haya ganado el contribuyente durante su vida productiva , a diferencia del OAS; para poder recibir esta segunda pensión, se debe tener como mínimo 65 años de edad. Si se tiene entre 60 y 64 años, se puede recibir esta pensión si los ingresos están por debajo de una cierta cantidad establecida por el gobierno canadiense. Además de haber trabajado por lo menos un año y haber ganado al menos 3.500 dólares canadienses al año. El fondo de estas pensiones es generado por las contribuciones tanto del empleado como del empleador.

Además de estos planes de pensiones, los Canadienses cuentan con un tercer nivel de ingreso para jubilados que se recibe a través de las pensiones privadas y cuentas de retiro, bien sea del sector público o privado. Vale destacar que son pocas las personas que pueden disfrutar de este tipo de pensiones, ya que éstas la ofrecen las grandes organizaciones como

multinacionales. La mayoría de los canadienses no trabajan para grandes empresas por lo que el porcentaje de pensión es muy bajo. http://www.canadaseminars.ca/seguridad_social_en_canada.htm).

3.4 La Jubilación en Venezuela:

La jubilación está ligada a la Seguridad Social, en Venezuela existe un organismo que se encarga de la protección a la seguridad social de todas las personas, éste recibe el nombre de: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

Las organizaciones cuentan, cada una, con su propio sistema de compensación, planes, paquetes, etc; pero muchos aspectos de cada plan deben regirse por el Sistema de Seguridad Social del país.

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 es un derecho que se encuentra expresado en el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

Toda persona tiene derecho a la Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de Seguridad Social universal,

integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas.

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). Ésta es responsabilidad del Estado y a su vez un deber de las personas según sus capacidades contributivas.

Venezuela cuenta con un Sistema de Seguridad Social Integral conformado por:

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

Toda persona luego de que cese de su actividad laboral, tiene el derecho de cobrar una pensión cada cierto periodo de tiempo, como una fuente de ingreso que sustituye al pago del salario que le correspondía anteriormente.

A fines de los intereses de nuestra investigación se estudiará el primero de los subsistemas, éste cubre contingencias de invalidez, vejez, muerte, asistencia funeraria, nupcialidad y sobrevivencia. A continuación se mostrará un cuadro en donde se puede observar que desde el año 2000 al 2009 la principal razón de jubilación en Venezuela es por vejez.

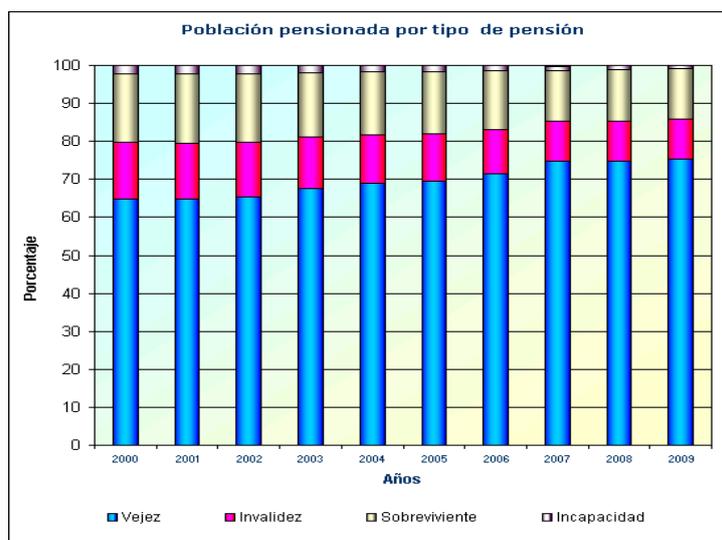


Gráfico 1: Población pensionada por tipo de pensión

Fuente: SISOV (www.sisov.mpd.gov.ve)

La Dirección de Prestaciones del IVSS es la encargada de velar por el oportuno trámite y cancelación de las prestaciones dinerarias a corto (indemnizaciones diarias por incapacidad temporal para el trabajo, nupcias y funerarias) y largo plazo (pensiones por vejez, invalidez y sobreviviente) solicitadas a nivel nacional, así como los convenios de seguridad social suscritos entre la República Bolivariana de Venezuela y otros países en materia de pensiones. (<http://www.ivss.gov.ve/Pensionados/Tipos>).

3.5 Tipos de Pensiones según el IVSS:

Una pensión es la prestación dineraria otorgada en virtud de una disposición jurídica que tiene como finalidad garantizar al ciudadano bienestar y seguridad social y dependiendo de la situación del ciudadano pueden ser por vejez, invalidez, incapacidad o sobreviviente. (<http://www.ivss.gov.ve>).

a) Pensión por Incapacidad:

Son prestaciones dinerarias otorgadas en virtud de una enfermedad profesional o accidente de trabajo la cual disminuye al asegurado su capacidad para trabajar entre un 25% y hasta un 66,66%, originándose el derecho a la obtención de una pensión por incapacidad.

b) Pensión por Invalidez:

Son prestaciones dinerarias otorgadas al asegurado por la pérdida de más de dos tercios (2/3) de su capacidad para trabajar a causa de una enfermedad o accidente, en forma presumible permanente o de larga duración.

c) Pensión por Sobreviviente:

Son prestaciones dinerarias que se causan por el fallecimiento de una beneficiaria o un beneficiario de pensión de invalidez o vejez en todo caso y por el fallecimiento de una asegurada o un asegurado siempre que tenga acreditadas no menos de setecientas cincuenta (750) cotizaciones semanales; o bien cumpla con los requisitos para tener derecho a una pensión de invalidez al momento de fallecer; o bien haya fallecido a causa de un accidente del trabajo o enfermedad profesional; o por un accidente común, siempre que la trabajadora o el trabajador para el día del accidente esté sujeto a la obligación del Seguro Social.

d) Pensión por Vejez:

Son prestaciones dinerarias otorgadas una vez que la asegurada o el asegurado ha cumplido 55 años si es mujer y 60 años si es varón y posee un mínimo de 750 semanas cotizadas.

Según el artículo 3 de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o empleados de la administración Pública Nacional, de los Estados y los Municipios, el derecho a la jubilación se adquiere mediante el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Cuando el funcionario o empleado haya alcanzado la edad de 60 años, si es hombre, o de 55 años si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por lo menos, 25 años de servicios.
- b) Cuando el funcionario o empleado haya cumplido 35 años de servicios, independientemente de la edad.

Por otra parte, además del derecho a cobrar una pensión, las empresas tanto públicas como privadas pueden crear sus propios planes de jubilación que cubran de mejor manera las necesidades de los ex trabajadores.

3.6 Factores o razones que pueden impulsar la jubilación prematura de trabajadores:

El proceso de jubilación de cualquier persona se basa en tres etapas principales de desarrollo: la de preparación, la de decisiones y la de adaptación (Atchley, 1976; C.p Chiesa y Sarchielli 2008).

La preparación para la jubilación va a ser diferente dependiendo del historial del trabajador, la personalidad y el rol desempeñado dentro de una organización o empresa.

La mayor atención se ha centrado en la etapa que coincide con la toma de una decisión de retirarse de la vida laboral. En particular, se han estudiado principalmente tres aspectos de la decisión de jubilarse; la relación entre la jubilación y el trabajo, la percepción de la voluntariedad de la elección y la relación entre la jubilación y la edad. (Beehr, 1986, Kiefer y Briner, 1998; C.p Chiesa y Sarchielli 2008).

Se podría decir que la jubilación anticipada es un hecho que en muchos casos va directamente relacionada con la voluntariedad de la elección del trabajador, la cual puede determinarse por la existencia de diferentes factores que influyen en la importante decisión de jubilarse antes de cumplir con la edad y los años de servicio requeridos, así como las consecuencias tanto positivas o negativas que pueda traer esta decisión.

El estudio de la percepción de la voluntariedad de la elección se refiere al análisis del efecto de varios factores en tal percepción, se sugiere considerar la voluntariedad como una consecuencia de la presencia de factores de *push* (de empuje) y *pull* (de arrastre o atracción): el primero se refiere a los factores negativos laborales y extra-laborales que fomenten el abandono de trabajo, mientras que el segundo se refiere a los factores atractivos de la condición de titular de una pensión. (Kiefer y Briener 1998; C.p Chiesa y Sarchielli 2008).

Los factores de *push* (de empuje), pueden estar divididos en diferentes grupos según el origen que tengan, algunos se pueden originar dentro del entorno laboral y muchos otros pueden ser factores externos, como por ejemplo, la situación actual del país, los objetivos que se quieran realizar después de la jubilación o por las diferentes demandas que tenga el trabajador bien sea hombre o mujer.

Existen muchos casos en los cuales por efecto de estos factores pueden conducir a una jubilación prematura, y bien esto puede conducir a una jubilación satisfactoria donde la persona quizás pueda disfrutar de unas vacaciones, o realizar proyectos que antes no había podido por el compromiso con su trabajo; o se puede dar la otra cara de la moneda como es el caso negativo que se pueden dar muchos elementos los cuales lleven a la persona a una depresión, o sentimiento de inutilidad por el cambio que se ha dado, a pesar de que ésta fue la que tomo la decisión.

A continuación se tomarán en cuenta algunos factores predictivos de la preparación a la jubilación, que los autores Antonio Madrid y Enrique Garcés de los Fayos (2000) consideran importantes en su estudio sobre la preparación a la jubilación, para poder conceptualizar aquellas variables que inciden en la percepción que se tiene al momento de tomar esa decisión.

Estos factores pudieran incidir de igual forma en la decisión de jubilarse de forma prematura, y se agruparán según la naturaleza que tengan.

El sexo de una persona, femenino o masculino se puede considerar como la principal variable y la base para que se diferencien los factores que pueden impulsar la decisión de los trabajadores de jubilarse prematuramente, tal como lo expresan Madrid y Garcés (2000) en investigaciones aparecieron variaciones importantes en los patrones de jubilación y el proceso de ajuste al mismo entre hombres y mujeres, ya que cada uno cumple diferentes roles, necesidades e intereses dentro de la sociedad.

En el caso del sexo femenino, como propone Szinovacz (1986; P.c. Madrid y Garcés de los Fayos, 2000) las mujeres tienen mayores expectativas de vida, esto hace que se

preocupen más por tener un mejor ingreso económico, lo cual pudiera ser una causa para querer jubilarse antes; así como también pueden requerir mayor cantidad de tiempo para cumplir con sus otros roles que se ven más acentuados en el caso de la mujer tales como el de madre, ama de casa, hija, esposa, entre otros.

Los hombres en muchos de los casos tiene menores responsabilidades o no tienen tantos roles dentro del entorno familiar, por esto quizás no necesitan de mayor tiempo para estar en sus casas o cumplir con tantos deberes. A éstos se le pudiera atribuir el caso que quizás se involucran más con el trabajo y pudieran presentar mayor estrés, problemas dentro del entorno laboral o con las relaciones entre sus compañeros y sus jefes.

a) Factores económicos:

Las relaciones de trabajo surgen entre el empleado y el empleador. El empleado presta un servicio que le produzca una ganancia a la organización u ente en la que trabaja, y que éste reciba un pago por sus servicios. Es así como lo plantea Urquijo y Bonilla(2008), que toda la actividad laboral está orientada, desde el puesto de trabajo, a la producción, recibiendo como recompensa la satisfacción que esta acción produce, psicológicamente, en lo que tiene de auto-realización y, económicamente, en los beneficios salariales que aporta, en forma directa e indirecta.

La remuneración se podría decir que es el eje central de las relaciones laborales, ya que las personas por realizar un trabajo deben recibir algo a cambio monetariamente que sea equivalente al esfuerzo que hace.

Es por esto que se puede considerar este factor como el más importante al momento de cambiar un trabajo o realizar otro tipo de actividad que te recompense de la mejor manera que crea cada persona. Esto se puede dar cuando algún trabajador no esté satisfecho con su salario o que reciba otra oferta de una mejor remuneración, que bien sea puede venir conformada tanto por el salario como por diferentes beneficios que pueda ofrecer una empresa.

Los beneficios forman parte de la remuneración indirecta, son determinados bien por decisión de la empresa o por un convenio con un grupo de trabajadores, éstos complementan lo que sería la remuneración total del trabajador; en la mayoría de los casos son pólizas HCM, bonos vacacionales, prima por hijos, etc. Éstos son muy importantes dentro de la compensación del trabajador ya que sirven de gran ayuda para las personas en muchos aspectos.

Por otra parte también se tomará en cuenta dentro de estos factores económicos, otras actividades económicas que le generen ingresos extras al trabajador y que pudieran incidir en la decisión a jubilarse prematuramente.

b) Factores Personales:

Existen diferentes elementos propios de cada persona, que a pesar de ser comunes entre todos los individuos, éstos forman la integridad y definen las características propias de la persona. Estos elementos se podrían diferenciar por la naturaleza que tengan, ya que a lo largo de la vida se pueden adquirir e ir dejando características que definan a la persona, tal como los estatus que bien pueden ser adscritos o adquiridos.

Los factores personales son una variable importante a considerar, ya que éstos forman parte de las decisiones que una persona pueda tomar, tal como la de jubilarse prematuramente, por aspectos que tengan en su vida como el compartir con la pareja, los hijos, responsabilidades con cónyuges, entre otros.

Las relaciones conyugales también pudieran incidir en lo que puede ser importante para los trabajadores al momento de desvincularse con su trabajo; las personas casadas, principalmente los hombres, suelen tener tras la jubilación una mayor satisfacción moral y vital, mejor salud física y psicológica, y mayor apoyo social. (Mouser *et al.*, 1985; C.p. Madrid y Garcés, 2000).

En el caso de un trabajador soltero se podría decir que éste se encuentra menos dispuesto a querer retirarse de su trabajo ya que puede ser la principal actividad a la que se haya dedicado gran parte de su vida.

“Estar casado es un apoyo suficientemente importante para conllevar mejor el tránsito a la jubilación y la jubilación misma” (Madrid y Garcés, 2000).

El apoyo que un trabajador reciba por parte de las personas que lo rodean, familiares y amigos, es muy importante ya que incide en un mejor ajuste de éste hacia la jubilación. Aunque también debe tenerse en cuenta el grado de congruencia en las expectativas acerca de la jubilación por parte del trabajador y las personas cercanas. (Madrid y Garcés, 2000).

En el ámbito familiar, es común que exista una dependencia económica de los cónyuges hacia el jefe de familia, si sucede esto es probable que esa persona se sienta mucho más comprometida con su actividad laboral para poder llevar a cabo todos los gastos y poder satisfacer las necesidades de su familia, en la mayoría de los casos es el hombre el que tiene que llevar a cabo ese rol, de ser así resulta más probable que la mujer trabajadora decida retirarse de su trabajo antes que el hombre, ya que como se dijo anteriormente la mujer tiene otras necesidades plenamente más familiares y más del hogar.

c) Factores de Salud:

Para poder llevar a cabo cualquier actividad y poder sentirnos bien, es necesario que la persona tenga un buen estado de salud, ya que esto va a influir tanto en lo físico como psicológicamente para poder sentirse activa y dar lo mejor de sí tanto en el trabajo como en su desempeño personal.

Puede darse el caso de que una persona que se encuentre totalmente sana tenga menor impulso hacia la jubilación que una persona que si tenga problemas de salud, como enfermedades, lo cual implica que ésta decida retirarse de su ámbito laboral.

El debilitamiento de la salud constituye uno de los factores determinantes más importantes de la jubilación anticipada y es evidente que los empleados mayores tienen una intención más firme de abandonar el mercado de trabajo de manera prematura a medida que va mermando su salud. (Henken y Leender, 2008).

Es sabido que muchos empleados mayores optan por la jubilación porque se espera que dejar de trabajar sea bueno para la salud (Henkens, 1999; C.p. Henkens y Leenders, 2008).

d) Factores Políticos:

Es importante considerar desde el punto de vista político la jubilación, ya que muchas veces solo se toman en cuenta aspectos como la remuneración o el ambiente de trabajo en la organización donde desempeña sus labores un trabajador.

Actualmente en Venezuela se vive una situación de incertidumbre respecto al sector productivo del país, ya que de un tiempo para acá han sido muchas las empresas que han cambiado de patrono y ahora pasan a ser parte del Estado Nacional. Es posible que se identifiquen distintas formas de la política del estado en las empresas y que esto pueda influenciar en las perspectivas que tenga el trabajador hacia la jubilación.

e) Factores Laborales:

Estos factores laborales también pueden tomarse como factores psico-sociales. Según el Comité Mixto OIT/OMS (1984; C.p. Brito y Nava, 2008) los factores psico-sociales son:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones en su 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 través de percepciones y experiencias influyen en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

A partir de estas interacciones se pueden presentar distintos factores de origen laboral que pueden afectar a los trabajadores.

La falta de oportunidad en la toma de decisiones, la dificultad para lograr metas, el no poder ascender en el trabajo, entre otros factores, pueden influir en el trabajador para querer desvincularse de su rol. “La carga laboral excesiva, un trabajo duro desde el punto de vista físico y una ausencia demasiado grande de desafíos están relacionados con los sentimientos de agotamiento emocional” (Henkens y Leenders, 2008).

Es importante también considerar cómo son las relaciones entre los compañeros de trabajo, entre jefe y trabajador, y demás interacciones entre todos los miembros de la organización ya que se puede dar el caso que si no existe una armonía adecuada puede ser tomada a consideración para querer retirarse de la actividad laboral. “La relación negativa con los colegas y los superiores se han mencionado como posibles factores o condiciones que aceleren la salida del mercado laboral” (Beehr, 1986; Beehr, Glazer, Nielson, y Farmer, 2000, Taylor y Shore, 1995; C.p. Chiesa y Sarchielli, 2008).

Estas situaciones provocadas dentro del trabajo, pueden repercutir en la salud de cualquier trabajador que va a traer como consecuencia un bajo rendimiento en el desempeño de éste, lo que afecta directamente la productividad de la empresa. Lo más común dentro de los factores psicosociales es el llamado estrés laboral, el cual es producido por el entorno del trabajo, a causa de un ambiente laboral inadecuado, sobre carga de trabajo, alteración de ritmos biológicos, responsabilidades y decisiones muy importantes, estimulación lenta y monótona y condiciones laborales inadecuadas (www.recursos-humanos.es).

En relación con el estrés, ésta enfermedad ocupacional se ve ligada con el llamado *burnout* que se refiere al síndrome de “quemarse en el trabajo”; de acuerdo con la definición el *burnout* es un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, cinismo y sentimiento de ineficacia y falta de competencia (Maslach y Jackson, 1981; C.p. Henkens y Leenders, 2008). Es una disminución de la adaptación al estrés que va acompañada de disfunciones crónicas en el trabajo (Maslach, 1993; C.p. Henkens y Leenders, 2008); y se considera una consecuencia

de la exposición prolongada al estrés laboral crónico (Shirom, 2003; C.p. Henkens y Leenders, 2008).

Según Madrid y Garcés (2000), el *Burnout* tiene que ver con un síndrome que se caracteriza por tres dimensiones:

- Sentimientos de agotamiento emocional.
- Aumento de la despersonalización en el trabajo.
- Percepción negativa de las propias competencias en el trabajo.

f) Factores Geográficos:

Unos de los factores que podrían impulsar a las personas a retirarse prematuramente de la actividad laboral, pueden verse relacionados con la posibilidad de cambiar de domicilio ya sea dentro o fuera del país. El tener esta oportunidad y contar con todos los recursos necesarios para llevarla a cabo podría incidir en gran parte a la decisión de jubilarse anticipadamente.

Por otra parte, las grandes distancias entre la vivienda y el lugar del trabajo, de igual forma pudieran incidir en esta decisión, debido a al tiempo que pueda tomarle a una persona llegar a su trabajo y aunado a esto el tráfico, que actualmente en la ciudad de Caracas es un factor que se vive a diario y constantemente. Esto podría afectar las horas de descanso de cualquier trabajador, el estado emocional, etc.

CAPITULO IV MARCO REFERENCIAL

4.1 Banco Central de Venezuela:

Asociación de Jubilados Banco Central de Venezuela (AJBCV):

Es una organización civil sin fines de lucro que agrupa a los pensionados del Banco Central de Venezuela por jubilación, invalidez o incapacidad parcial. Fue fundada el 5 de junio de 1980 por Mercedes Sánchez de Pardo y actualmente cuenta con más de 2400 afiliados.

Tiene por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses de los asociados de esta entidad bancaria así como también el mejoramiento económico, social, cultural y moral de los mismos.

Para el logro de sus objetivos cuenta con las siguientes orientaciones:

- Defender los derechos consagrados de los asociados.
- Procurar nuevas conquistas para satisfacer las aspiraciones de los jubilados.
- Establecer un plan de recreación y esparcimiento para los jubilados.
- Promover actividades profesionales, culturales, sociales y deportivas.
- Incentivar la participación de todos los asociados.

Como visión tienen ser una organización modelo, reconocida nacional e internacionalmente caracterizada por:

- Ofrecer información veraz y oportuna a sus miembros.

- La aplicación de mecanismos efectivos y eficaces en pro del mantenimiento de la calidad de vida de sus miembros.
- La participación activa, creativa y masiva de sus agremiados en los programas de trabajo para la defensa y mejoramiento continuo de la calidad de vida.
- La representación formal y activa en la Administración del Fondo de Previsión.
- El aprovechamiento de las potencialidades de sus asociados en el desarrollo de proyectos que permitan alcanzar las aspiraciones de las mayorías y en beneficio del colectivo.

Según los estatutos de la asociación de jubilados del BCV, el domicilio de la misma es la ciudad de Caracas, pudiendo establecer representaciones en aquellas ciudades del país donde resida un número de jubilados que amerite dicha apertura.

La duración de la Asociación es indefinida y podrá ser disuelta y liquidada si así lo acuerda la Asamblea General de asociados.

La dirección, administración y representación de la Asociación está a cargo de la Junta Directiva la cual se encuentra conformada por siete miembros principales y cinco suplentes. Los principales serán:

- Presidente
- Vicepresidente
- Secretario
- Tesorero
- Coordinadores, de organización y programación, de información y atención al pensionado y de deportes.

Los miembros de la Junta Directiva son electos por votación universal, secreta y directa y tienen un periodo de duración de dos años en el ejercicio de sus funciones.

La Asamblea General de asociados, es el órgano supremo de la asociación y sus decisiones son de obligatorio cumplimiento para todos los asociados, se celebra ordinariamente en el transcurso del primer trimestre del año y extraordinariamente cuando sea convocada por la junta directiva.

4.2 Electricidad de Caracas:

Asociación de Jubilados de la Electricidad de Caracas:

Es una asociación civil sin fines de lucro, autónoma y con personalidad jurídica propia, fundada en 1997, teniendo como domicilio la ciudad de Caracas.

Su misión se encuentra orientada a:

- Trabajar desinteresadamente y sin fines de lucro por el bienestar social, económico y cultural de sus miembros.
- Velar por los derechos e intereses de sus afiliados.
- Fomentar entre los afiliados la consolidación del núcleo familiar, la solidaridad, la previsión social y todos aquellos medios que contribuyan al bienestar socio-económico.
- Promover y desarrollar la participación social, cultural y deportiva de sus miembros, estableciendo los vínculos necesarios con otras organizaciones similares.
- Velar para que cualquier convenio con los jubilados, sea realizado a través de la organización.
- Velar por el cumplimiento de todos aquellos derechos que consagra el Ordenamiento Jurídico Venezolano para los jubilados, así como por la actualización de las mejoras de los beneficios, en concordancia con lo que se le otorguen a los trabajadores activos.

Tiene como visión:

- Ofrecer información veraz y oportuna a sus miembros.
- Tener la capacidad de negociación en la defensa de los intereses de sus agremiados.
- La aplicación de mecanismos efectivos y eficaces en pro del mantenimiento de la calidad de vida de sus miembros.
- La participación activa, creativa y masiva de sus agremiados en los programas de trabajo para la defensa y mejoramiento continuo de la calidad de vida.

El plan de jubilación que tiene la Electricidad de Caracas se basa en el establecimiento de las políticas, normas y condiciones que regulen la separación del trabajador de la actividad laboral, ya sea por edad, años de servicio, incapacidad o fallecimiento.

Según el plan existen varias alternativas para optar a la jubilación; la primera, cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley del IVSS de la jubilación normal; la segunda, cuando el trabajador desee jubilarse antes de cumplir la edad indicada, en este caso por jubilación anticipada; la tercera, a través de la jubilación por incapacidad

4.3 Empresas Polar:

Plan de Jubilación:

Es un beneficio para los trabajadores de Empresas Polar el cual protege su vejez, facilitando un efectivo descanso a su retiro, la preservación de la salud, el acceso a la recreación y una mejor integración familiar.

Este beneficio ampara a trabajadores que laboran a tiempo completo, en forma ininterrumpida y por tiempo indeterminado en las empresas afiliadas al plan de jubilación, siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos establecidos en el reglamento.

Este plan de jubilación es cien por ciento no contributivo, es decir que el trabajador no tiene que hacer aportes monetarios al mismo.

Como opciones de jubilación tiene:

- Jubilación por edad: es el beneficio al que se accede al cumplir los 60 años de edad teniendo como mínimo 10 años de servicio.
- Jubilación por 30 o más años de servicio: es el beneficio al que se accede al cumplir 30 o más años de servicio sin importar la edad.
- Jubilación anticipada: es el beneficio al que se accede al tener entre 55 y 60 años de edad con un mínimo de 20 años de servicio.

Es importante destacar que en la presente investigación se mantiene la confidencialidad del plan de jubilación de la empresa privada Nestlé.

CAPITULO V

MARCO METODOLÓGICO

5.1 Tipo investigación:

Partiendo del objetivo principal de la investigación, el cual se basó en la determinación de los factores que inciden a la jubilación prematura de trabajadores, el estudio tiene un alcance *descriptivo* ya que de acuerdo a la investigación descriptiva, ésta pretende especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno, describiendo tendencias de un grupo o población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2008).

5.2 Diseño de la investigación:

Al tener planteado el problema, los objetivos de la investigación, el marco teórico y el alcance del estudio, el investigador debe visualizar la manera práctica y concreta de responder a las preguntas de investigación, además de cubrir los objetivos fijados. Esto implica seleccionar o desarrollar uno o más diseños de investigación y aplicarlos al contexto particular de estudio. El termino diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea (Hernández, Fernández, Baptista, 2008).

La información y los datos necesarios para esta investigación, se recolectaron en un momento determinado del año 2011, es decir, estos datos se tomaron en cuenta en la actualidad dentro del área metropolitana de Caracas y se llevaron a cabo de manera directa por las investigadoras mediante las encuestas que se realizaron, esto indica que la investigación fue de campo.

De acuerdo a lo que plantea la UPEL (2006):

Se entiende por Investigación de Campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. Sin embargo, se aceptan también estudios sobre datos censales o muestrales no recogidos por el estudiante, siempre y cuando se utilicen los registros originales con los datos no agregados; o cuando se trate de estudios que impliquen la construcción o uso de series históricas y, en general, la recolección y organización de datos publicados para su análisis mediante procedimientos estadísticos, modelos matemáticos, econométricos o de otro tipo.

La investigación tiene diseño de tipo *No Experimental*, ya que las variables que se estudiaron no van fueron manipuladas por los investigadores; según Hernández *et al.*, (1991) el investigador tiene que limitarse a la observación de situaciones ya existentes dada la incapacidad de influir sobre las variables y sus efectos, es por esto que se procederá a estudiarlas tal y como son para luego describirlas y determinar su influencia en un momento determinado.

En este tipo de diseño no se manipulan las variables de una manera intencional ni se crea una situación.

Partiendo de que el estudio se llevó a cabo en un momento determinado, se establece que el diseño de la investigación es de tipo *no experimental- transeccional o transversal*, ya

que la recolección de datos solo fue realizada en un tiempo determinado y una única vez, no fue a lo largo del tiempo.

Según Hernández *et al.*, (2008), su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Considerando todo lo mencionado anteriormente, concluimos que el diseño de la investigación es de campo, No experimental de tipo transversal.

5.3 Unidad de Análisis:

La Unidad de Análisis, según Cohen (2006) constituye el objeto de la evaluación y la primera elección decisiva que es necesario realizar para llevar a cabo la investigación.

En esta investigación la unidad de análisis en general estará enmarcada por todos aquellos trabajadores que hayan tomado la decisión de jubilarse prematuramente.

5.4 Población y muestra:

La población de la presente investigación se encuentra enmarcada por todos los jubilados prematuros (por decisión propia), que hayan pertenecido a empresas tanto del sector público como del sector privado dentro del área metropolitana de Caracas, durante los últimos cinco años.

El tipo de muestra que se utilizó en la presente investigación fue la de tipo *no probabilística*, es decir, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en formulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador y desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2008).

De acuerdo a las características de la población de estudio, se tomó una muestra de cuatro empresas que cuentan con un plan de jubilación para sus empleados, dos pertenecientes al sector público (Banco Central de Venezuela y La Electricidad de Caracas) y dos pertenecientes al sector privado (Nestlé y Empresas Polar).

De las dos empresas pertenecientes al sector público, el instrumento de estudio fue pasado a 60 jubilados prematuros, que cumplieran con los requerimientos necesarios para optar a este tipo de jubilación durante los últimos cinco años.

De las dos empresas pertenecientes al sector privado, el instrumento de estudio fue pasado a 40 jubilados prematuros que cumplieran con los requerimientos necesarios para optar a este tipo de jubilación durante los últimos cinco años.

En el caso del sector público el procedimiento que se llevó a cabo para contactar a los ex trabajadores fue a través de las asociaciones de jubilados de cada una de estas empresas, con previas reuniones que se realizaron con los directivos de estas asociaciones, los cuales nos proporcionaron los correos electrónicos y números telefónicos de las personas que se jubilaron prematuramente en los últimos cinco años.

En el caso del sector privado el procedimiento que se llevó a cabo para contactar a los ex trabajadores, fue directamente con la persona encargada de llevar los planes de jubilación dentro del departamento de recursos humanos, de igual forma estas personas nos proporcionaron los números telefónicos y los correos electrónicos de estas personas para así poder contactarlos.

Es importante resaltar que la diferencia del número de jubilados de cada sector se debe a que en el caso de las empresas privadas este tipo de jubilación no resulta ser muy frecuente.

5.5 Instrumento:

El instrumento de recolección de datos utilizado en la investigación fue un cuestionario de preguntas cerradas relacionadas con los posibles factores económicos, personales, de salud,

políticos, laborales y otros que pudieran incidir a que los trabajadores se jubilen prematuramente para luego poder determinar cuáles son los factores determinantes de ese fenómeno, así como también poder determinar cuales tienen más influencia que otros.

El instrumento de recolección de datos que se utilizó para llevar a cabo la presente investigación está basado en el cuestionario utilizado en la tesis realizada por Teixeira y Villamizar (2007), en donde la primera parte del mismo está referida a los datos de la persona entrevistada, con preguntas como sexo, edad, grado de instrucción, edad al momento de la jubilación y los años de servicio cumplidos. La segunda parte del cuestionario cuenta con preguntas con diferentes tipos de escalas a responder, las cuales se ven relacionadas con los posibles factores que pueden impulsar a la jubilación prematura. Es importante destacar que en ese cuestionario no se encuentran preguntas relacionadas con los factores personales, ya que en ese estudio no se tomó en cuenta éste posible factor determinante para la jubilación prematura, por lo que se procedió a incluir preguntas, de igual forma cerradas, acerca de ese aspecto. (Ver Anexo A)

5.6 Técnicas Estadísticas:

Para la obtención de resultados luego de haber recolectado toda la información necesaria para esta investigación, se utilizaron técnicas estadísticas como el Análisis Multivariante, el cual es un método que permite estudiar más de dos variables, sean éstas dependientes o interdependientes entre sí, para determinar su efecto en un evento específico.

El Análisis multivariante es un conjunto de técnicas estadísticas que son utilizadas para determinar algunos datos relacionados donde hay una serie de variables implicadas; éstas se deben someter a varias pruebas estadísticas para determinar el grado de asociación entre esas variables. En este caso se tienen diferentes variables desde varios puntos de vista para saber si existe alguna relación con el objetivo de la investigación, tales como las variables políticas, económicas, sociales, entre otras de las cuales se determinó si existe relación con la jubilación prematura.

También se utilizó la técnica estadística Chi – cuadrado para determinar la independencia u homogeneidad de las variables de estudio.

5.7 Operacionalización de las variables:

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores
Determinantes de la jubilación prematura	Son aquellos factores que pueden influir en un trabajador, a que tome la decisión de desvincularse prematuramente del mercado laboral.	Económica	<ul style="list-style-type: none"> • Salario. • Beneficios. • Otras actividades que generen ingresos extras.
		Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones conyugales. • Dependientes de los cónyuges.
		Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Presiones mentales y físicas • Enfermedades ocupacionales • Enfermedades.
		Política	<ul style="list-style-type: none"> • Tendencias políticas dentro de las organizaciones. • Situación actual del país. • Incertidumbre acerca del futuro de la institución a la cual pertenece el trabajador.
		Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional. • Nivel de valoración al trabajo. • Presiones de los superiores para dar paso a nuevas generaciones. • Descuido de hobbies. • Estrés laboral.
		Otros	<ul style="list-style-type: none"> • Distancia entre la vivienda y lugar de trabajo. • Cambio de domicilio.
Sector productivo al que pertenece la organización en la que trabaja.			<ul style="list-style-type: none"> • Público
			<ul style="list-style-type: none"> • Privado

5.8 Factibilidad:

Es necesario tener en cuenta que, para poder llevar a cabo la presente investigación se contaron con los recursos necesarios, principalmente el fácil acceso a las organizaciones que tomamos como objeto de estudio, ya que se encuentran ubicadas en la ciudad de Caracas.

Además se contó con los recursos económicos que se previeron tanto en papelería, transporte como en otros elementos que fueron tomados en cuenta al momento de realizar la investigación.

5.9 Consideraciones éticas:

La investigación que se llevó a cabo tiene como único fin aportar académicamente, de manera honesta y con la confiabilidad que requirieron cada una de las organizaciones a estudiar, los resultados que puedan ser útiles tanto para los especialistas del talento humano como para las organizaciones en general.

CAPITULO VI

ANALISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

6.1 Datos Socio-Demográficos

A continuación se presenta un resumen de todos los datos socio – demográficos de la muestra de estudio.

Tabla 2: Promedios de edad de jubilación y años de servicio cumplidos de toda la muestra.

	Edad de jubilación	Años de servicio cumplidos
Nº de Casos	Media	Media
100	52,46	23,3

En la Tabla 2, se puede evidenciar que el promedio de edad de jubilación de toda la muestra es de 52,46 años, y el promedio de los años de servicio cumplidos es de 23,3.

Tabla 3: Promedios de edad de jubilación y años de servicio cumplidos por sector económico.

Sector Económico	Nº de Jubilados Prematuros	Edad de Jubilación	Años de servicio cumplidos
Publico	60	50,53	22,9
Privado	40	55,35	23,9

En la Tabla 3, se puede evidenciar que de acuerdo al sector público la edad de jubilación promedio es de 50,53 años y el promedio de los años de servicio cumplidos es de 22,9; de acuerdo al sector privado la edad de jubilación promedio es de 52,46 y el promedio de los años de servicio cumplidos es de 23,9.

En el Gráfico 2, de acuerdo a la distribución por sexo de toda la muestra se tiene que, el sexo predominante es el masculino el cual se ve representado con un 55 % con respecto al sexo femenino, el cual está representado por un 45 %.

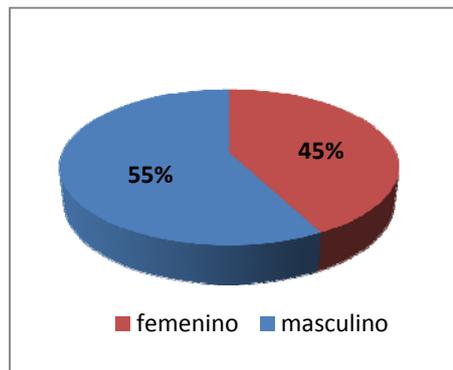


Gráfico2. Distribución por sexo.

En el Gráfico 3, de acuerdo a la distribución por sexo del sector público, se observa que el sexo predominante es el masculino, representado por un 57 %, que equivale a 34 jubilados; el sexo femenino representa un 43 %, que equivale a 26 jubiladas.

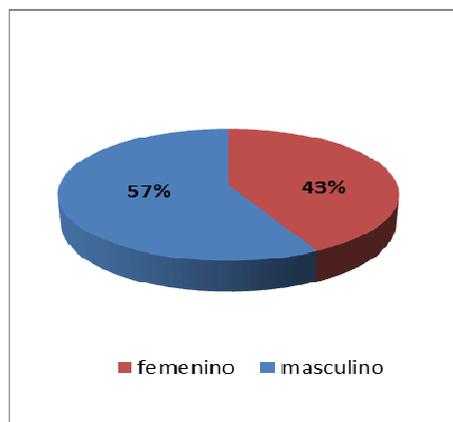


Gráfico3. Distribución por sexo del sector público.

En el Grafico 4, de acuerdo a la distribución por sexo del sector privado, se observa que de igual forma que en los gráficos anteriores el sexo predominante es el masculino, representado en este caso por un 52,50%, mientras que el sexo femenino se ve representado por un 47,50%.

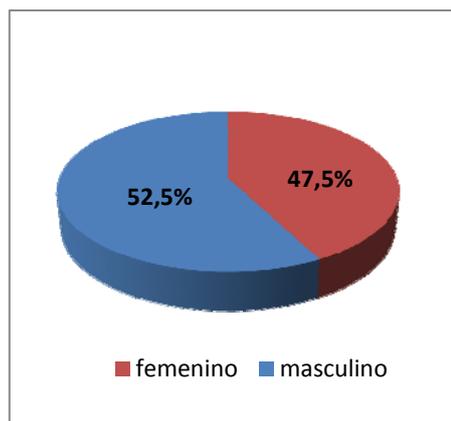


Gráfico4. Distribución por sexo del sector privado.

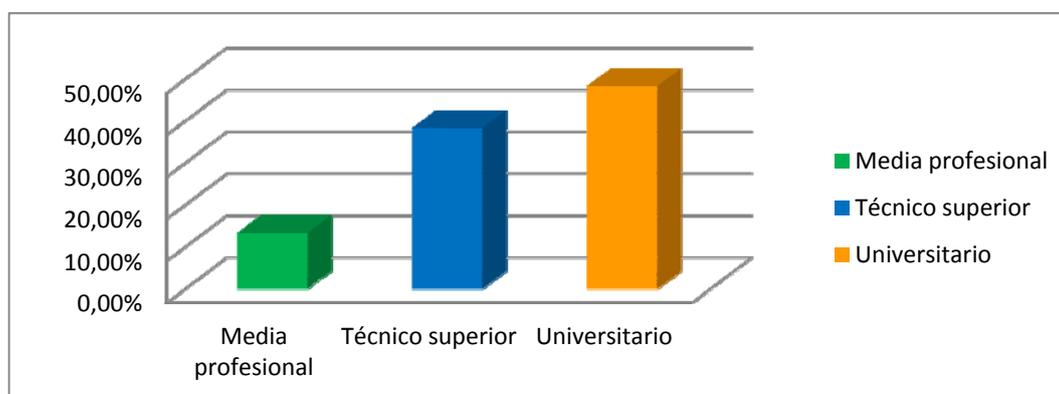


Gráfico 5. Distribución por grado de instrucción del sector público.

En el Gráfico 5, de acuerdo a la distribución por grado de instrucción del sector público, se observa que un 48,33% de los jubilados, lo que equivale a 29 personas, poseen un nivel de educación universitario (licenciatura, postgrado, etc), un 33,33% de los jubilados poseen un nivel de educación de técnico superior universitario, lo que equivale a 23 personas con este grado de instrucción. Por último se observa que el 13,33% restante pertenece a las personas que poseen un nivel de educación de media profesional, es decir personas que no adquirieron una carrera universitaria, lo que equivale a 8 personas.

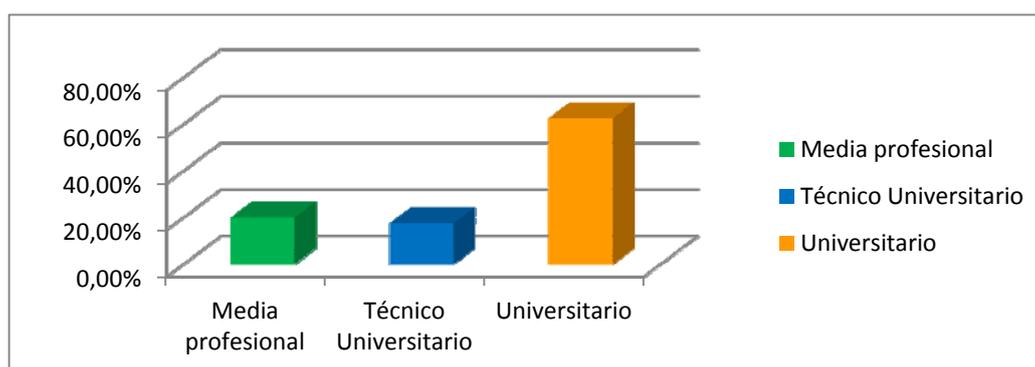


Gráfico 6. Distribución por grado de instrucción del sector privado.

En el Gráfico 6, de acuerdo a la distribución por grado de instrucción del sector privado, se presenta que un 62,50% de los jubilados, 25 personas, poseen un nivel de

educación universitario, por lo que se puede decir que al igual que en el sector público, el grado de instrucción con mayor predominancia es el universitario. Seguido de esto un 20% de los jubilados en este sector presentan un grado de instrucción de media profesional y un 17,50% de los jubilados son técnicos superiores universitarios.

6.2 Tabulación simple:

A continuación de acuerdo a las respuestas obtenidas mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos, se presentan los siguientes resultados tomando en cuenta toda la muestra.

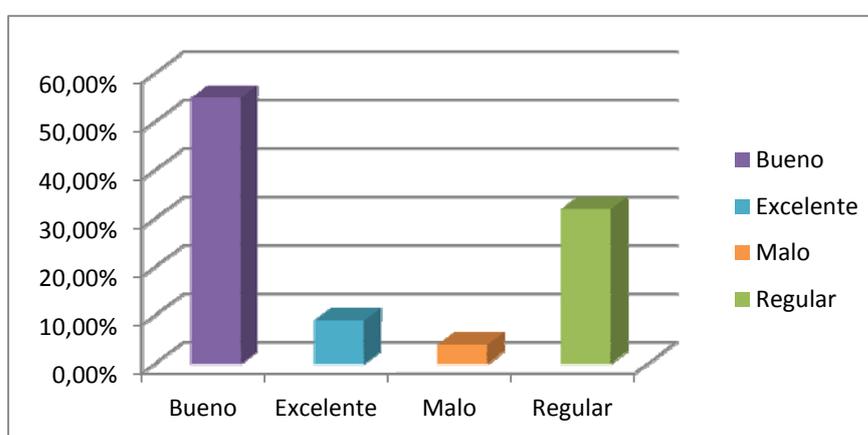


Gráfico 7. Salario anual devengado

En el Grafico 7, de acuerdo a la opinión sobre el último salario anual devengado, se observa que un 55% de toda la muestra opino que el mismo era bueno y un 32% opino que el salario era regular, es decir no hubo una predominancia en calificar al salario como malo así como tampoco calificarlo como excelente, pudiera decirse que el grueso de la muestra aquí representada no se encontraba totalmente satisfecha con su salario pero tampoco lo calificaron como pésimo.

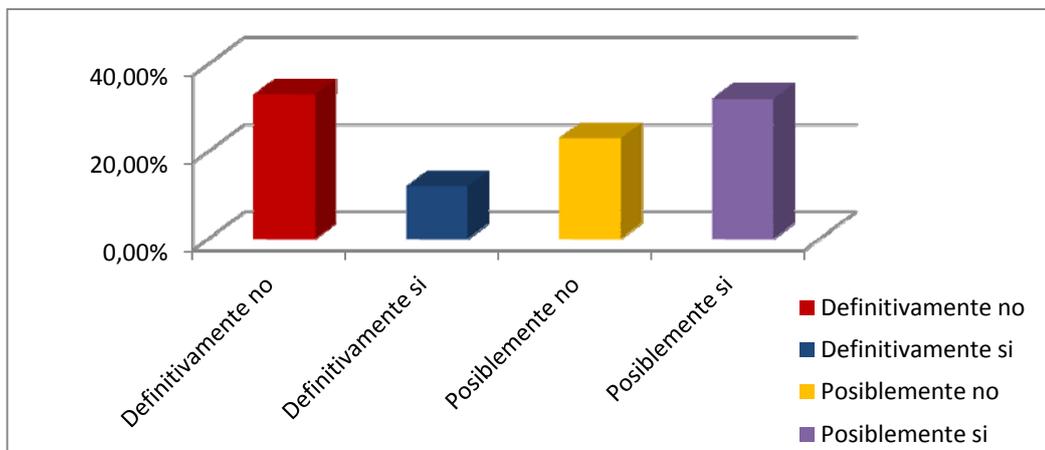


Gráfico 8. ¿Si sueldo hubiera sido superior al último, hubiese continuado laborando?

En el Gráfico 8, se observa que un 33,33% de toda la muestra definitivamente no hubiese seguido laborando aunque su sueldo hubiera sido superior.

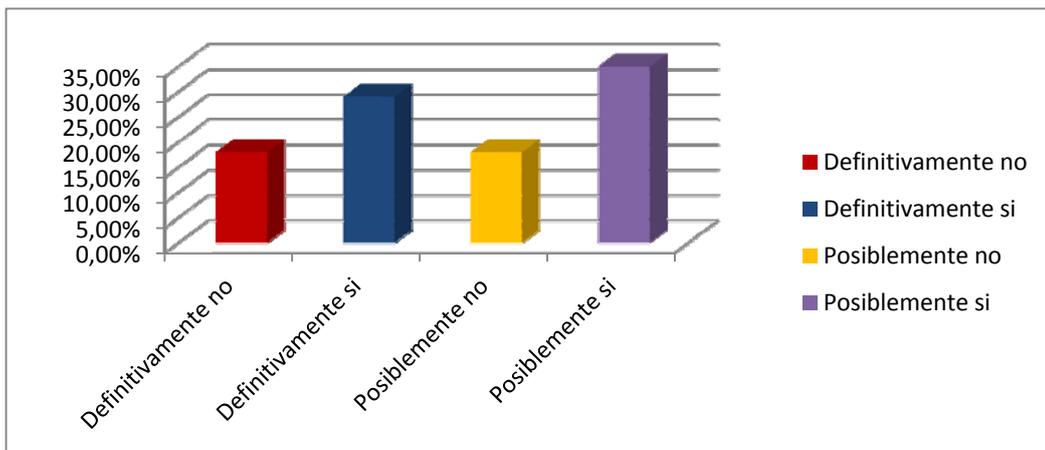


Gráfico 9: Consideración acerca de si la falta de descanso y entretenimiento son razones suficientes para jubilarse prematuramente.

En el Gráfico 9, un 35% de la muestra opina que la falta de descanso y entretenimiento posiblemente son motivos para jubilarse prematuramente, en cuanto a esto un 29% de las personas afirmó que definitivamente si son motivos de jubilación prematura.

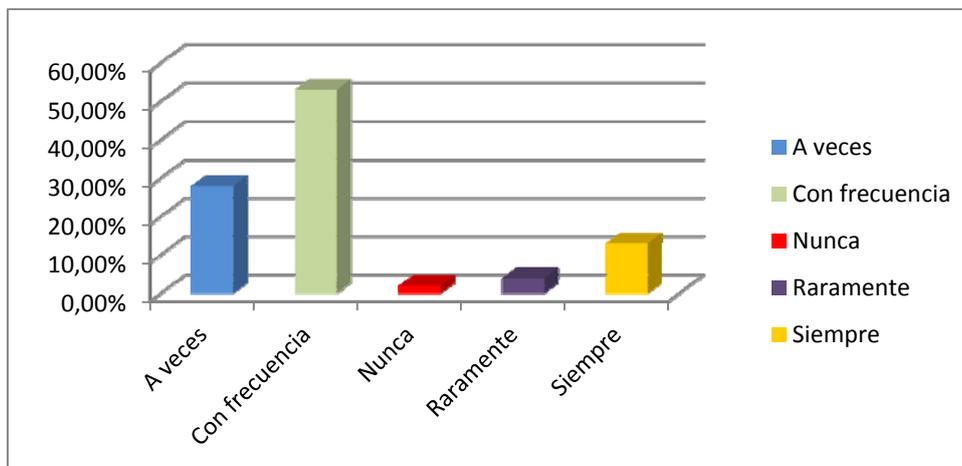


Gráfico 10: Altos niveles de estrés dentro de la unidad de trabajo.

En el Gráfico 10, se observa que un 53% de la muestra opinó que los niveles de estrés laboral eran frecuentemente altos.

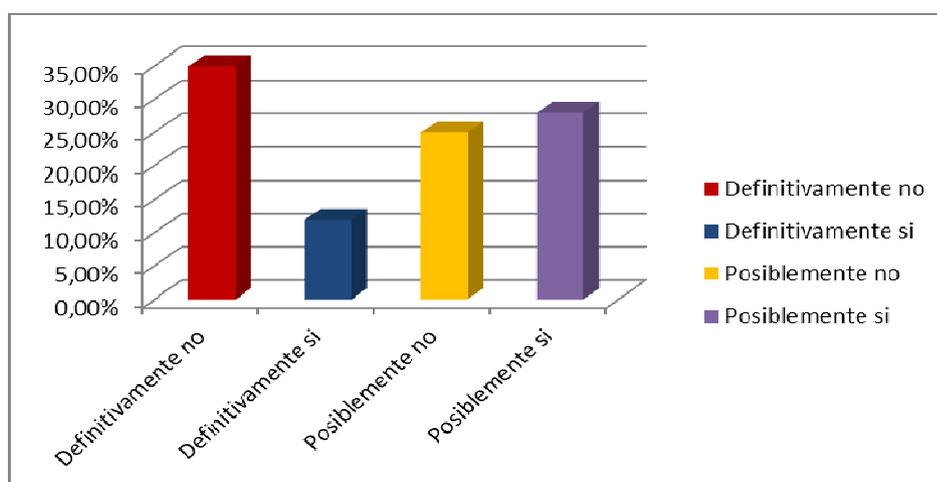


Gráfico 11: ¿Fue el ambiente laboral lo que impulsó a tomar la jubilación prematura?

En el Gráfico 11, un 35% de la muestra expresó que no fue el ambiente laboral lo que impulsó a la jubilación prematura.

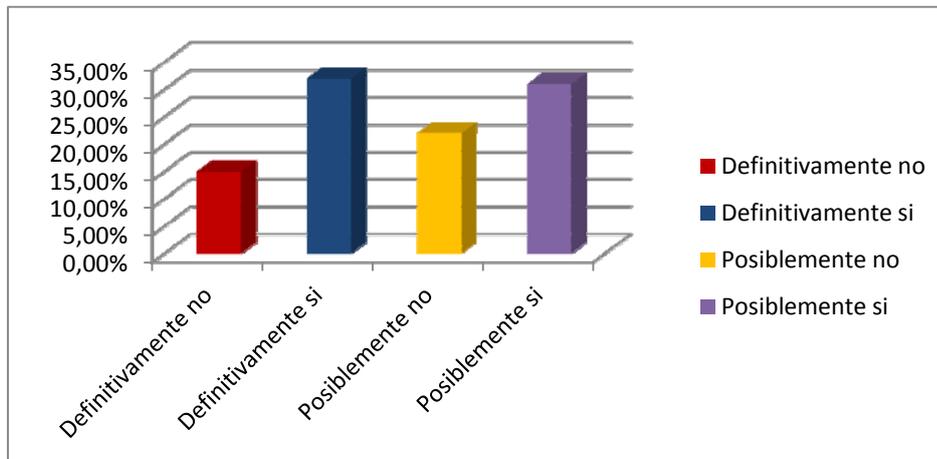


Gráfico 12: Consideración acerca de si las tendencias políticas dentro de las organizaciones pudieran ser motivos para tomar una jubilación prematura

En el Gráfico 12, 32% de las personas opinan que las tendencias políticas dentro de las instituciones son motivos para optar a una jubilación prematura, mientras que un 15% opina totalmente lo contrario.

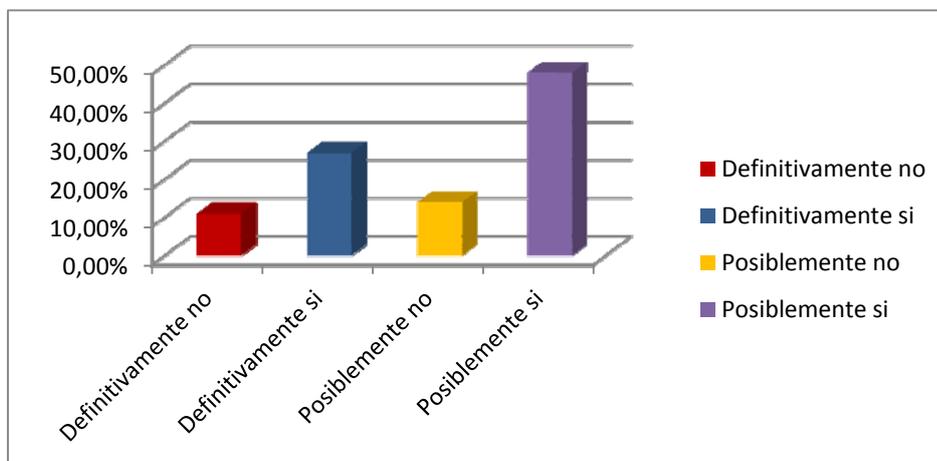


Gráfico 13: Exceso de trabajo o el nivel de exigencia interrumpían su vida familiar.

En el Gráfico 13, se presenta que un 27 % de los encuestados aseguró que definitivamente el exceso de trabajo o su nivel de exigencia interrumpían su vida familiar mientras se encontraban laborando; de igual forma se observa que el mayor porcentaje de 48 % representa a las personas que opinaron que posiblemente el exceso de trabajo o su nivel de

exigencia si interrumpían su vida familiar, por lo que se ve una relación entre las respuestas con mayor frecuencia.

En el Grafico 14, un 70% del total de la muestra dijo mientras se encontraba laborando no recibía ingresos extras provenientes de otra actividad. El 30% de la muestra señaló que si recibía ingresos extras, a partir de esto solo 9 personas indicaron que estos ingresos eran mayores a los de su sueldo, las 21 personas restantes opinaron lo contrario.

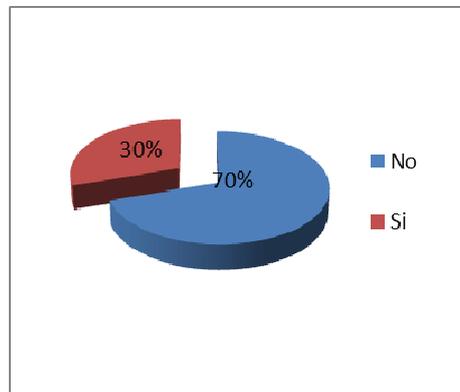


Gráfico 14: ¿Recibía algún ingreso económico extra mientras se encontraba laborando?

En el Gráfico15, se puede observar que la mayoría de los jubilados, con un 65% opinaron que el monto de pensión una vez concretada la jubilación no resultaba atractivo.

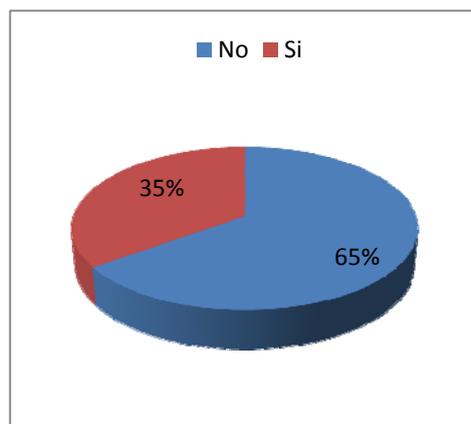


Gráfico 15: Consideración de si el porcentaje de pensión resultaba ser atractivo.

En el Gráfico 16, se observa que el 71 % de los jubilados en los últimos años de su actividad laboral no sufrían de alguna enfermedad como consecuencia de las rutinas de trabajo. El 29 % representa a los jubilados que si padecían de alguna enfermedad relacionada con la rutina laboral.



Gráfico 16. Enfermedad como consecuencia de las rutinas de trabajo.

En el Gráfico 17, un 67 % de los encuestados opinaron que el cambio de gobierno hace más de 10 años en el país influyó en alguna medida el desempeño de la institución a la que pertenecieron.

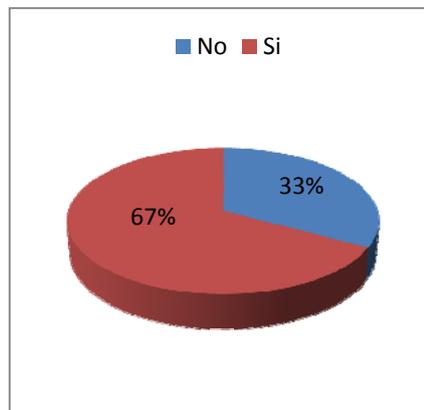


Gráfico 17. ¿El cambio de gobierno en el país influyó en el desempeño de la institución?

En el Gráfico 18, se presenta que un 56 % de los jubilados no tienen posibilidad de realizar algún cambio de domicilio ni dentro o fuera del país; a diferencia del 44 % de los encuestados que si tienen esa posibilidad de cambiar de domicilio.

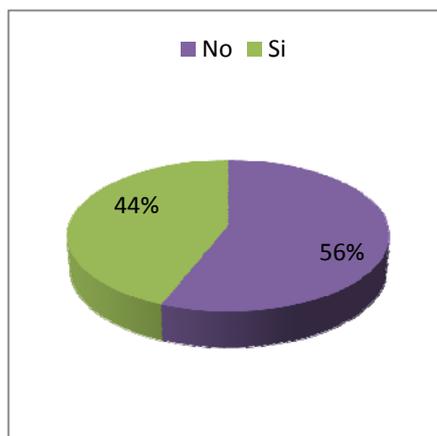


Gráfico 18. Posibilidad de cambio de domicilio.

De acuerdo al gráfico anterior, se presenta que el grueso de la muestra equivale a un 70,45 % de los jubilados que a pesar de tener la posibilidad de cambiar de domicilio, opinaron que esto no los impulsó a tomar la decisión de jubilarse prematuramente. El porcentaje restante, 29,55 con una frecuencia de 13 opinaron que esa posibilidad fue motivo por el cual se jubilaron prematuramente.

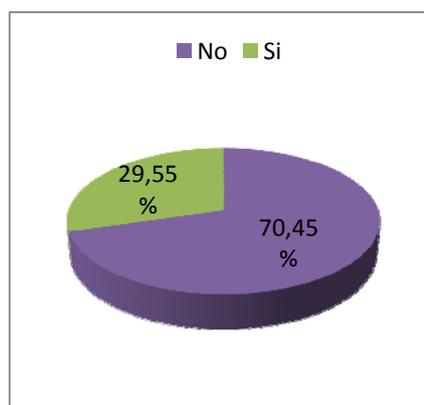


Gráfico 19. ¿El cambio de domicilio lo impulsó a jubilarse?

En el Gráfico 20, se presenta que un 37 % de la muestra total padecían alguna enfermedad cuando eran trabajadores activos.

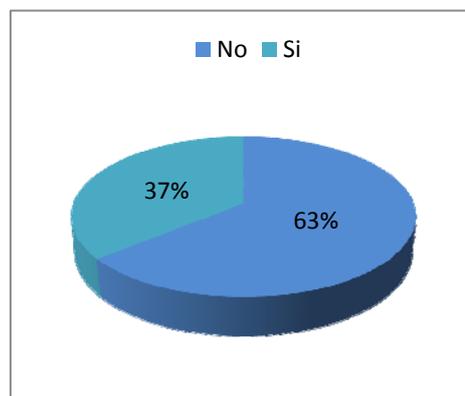


Gráfico 20. ¿Padecía alguna enfermedad?

En relación con el gráfico anterior, aquí se presenta que con el mayor porcentaje de 73% los jubilados por padecer una enfermedad tomaron la decisión de jubilarse prematuramente, este porcentaje representa a 27 personas que padecían la enfermedad.

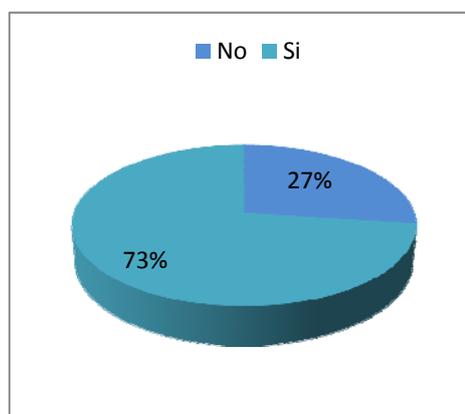


Gráfico 21. ¿El padecer una enfermedad lo impulsó a jubilarse?

En el Gráfico 22, los datos presentan que el mayor grueso de la muestra son personas casadas, que equivalen a un 69 % de los jubilados.

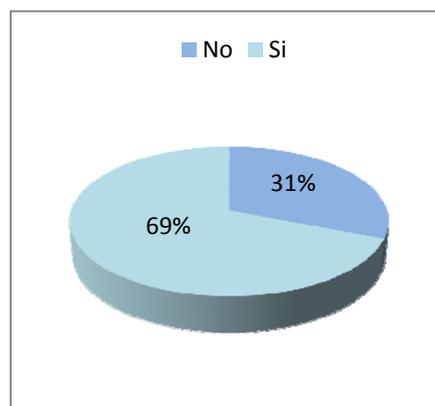


Gráfico 22. ¿Es una persona casada?

De acuerdo con el gráfico anterior de los jubilados que están casados, un 64 % de los jubilados, sus cónyuges se encontraban trabajando cuando éstos prestaban servicios a las organizaciones a las cuales pertenecieron. Del 36 % restante, sus cónyuges no se encontraban trabajando.

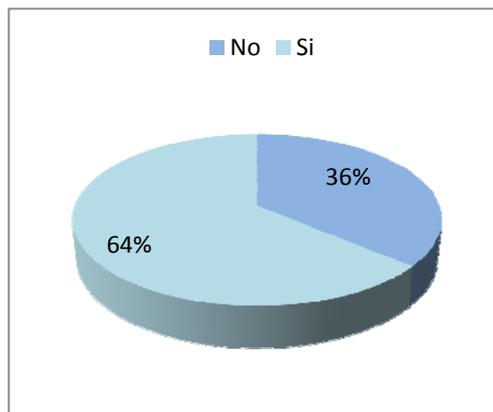


Gráfico 23. ¿Su cónyuge se encontraba trabajando cuando era trabajador?

Relacionado con el 36% de los jubilados que sus cónyuges no trabajaban, la mayoría de ellos, un 80% opinaron que el tener la responsabilidad de los gastos económicos de su hogar no es un factor tan importante como para tomar la decisión de jubilarse prematuramente.

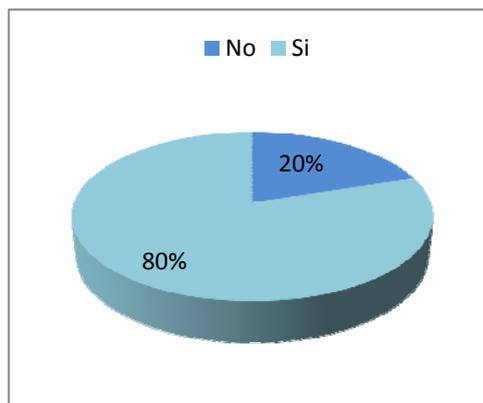


Gráfico 24. Responsabilidad de gastos económicos.

CAPITULO VII

ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación se presenta un análisis e interpretación detallada de los resultados obtenidos.

8.1 Presentación de las razones de jubilación prematura que más incidieron a tomar dicha decisión

Tabla 4: Promedio del peso asignado a cada una de las razones en una escala del 1 al 7.

Factores que impulsan a la Jubilación Prematura			
Razones	N	Media	Desv. típ.
Económicas	100	3,70	2,057
Políticas	100	3,15	2,115
Salud	100	3,73	2,344
Laborales	100	3,90	2,294
Personales	100	5,50	2,042
Geográficas	100	4,01	2,213
Otras Razones	100	3,92	2,650

De acuerdo a la Tabla 4, la cual presenta los resultados obtenidos de toda la muestra para cada una de las razones, a continuación se presenta mediante el grafico siguiente las razones con mayor influencia.

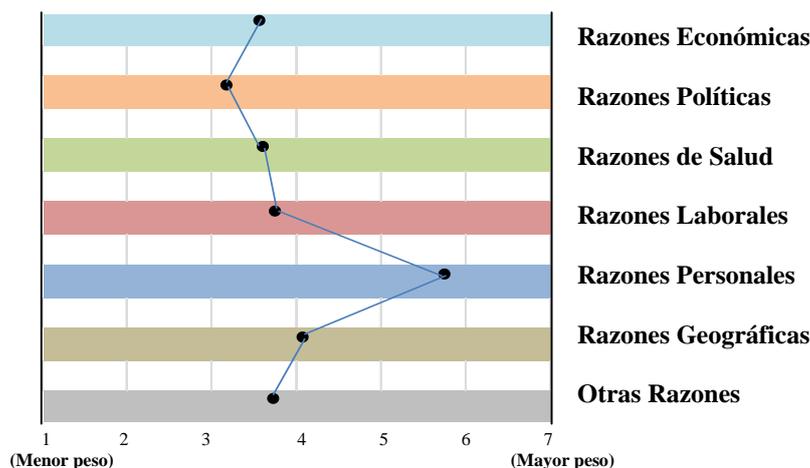


Gráfico 25: Promedio del peso asignado a cada una de las razones en una escala del 1 al 7 (muestra total).

En el Gráfico 25, se presentan las diferentes medias que se obtuvieron en el estudio, en cuanto a la asignación de un peso a cada una de las razones, donde se puede observar que a nivel de toda la muestra, las razones que tienen mayor peso son: razones personales con una media de 5,50; razones geográficas con una media de 4,01; otras razones con una media de 3,92; razones laborales con una media de 3,90; razones de salud con una media de 3,73; razones económicas con una media de 3,70 y por última las razones políticas con una media de 3,15.

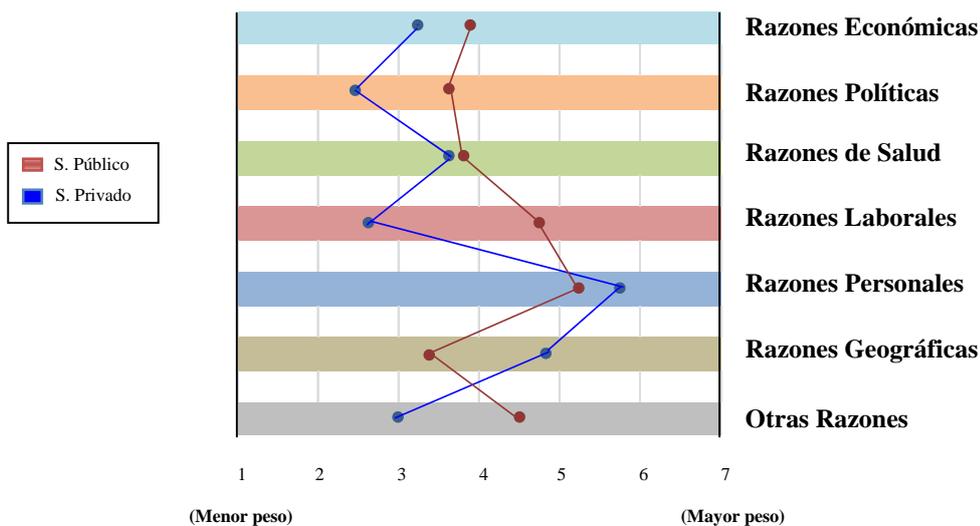


Gráfico 26: Promedio del peso asignado a cada una de las razones en una escala del 1 al 7 por sector económico.

En el Gráfico 26, se presentan las diferentes medias referentes a la asignación de peso a cada una de las razones que impulsaron a los jubilados a tomar esa decisión prematuramente por sector económico. Se puede observar las diferencias que se presentan por cada sector, destacando la mayor diferencia entre las medias de las razones laborales del sector público y privado, con una media de 4,75 y 2,63 respectivamente

Tabla 5: Tabulación cruzada (Salario anual- sector económico).

Sector económico	Muestra Total		Salario anual					
			Malo		Regular		Bueno	
	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%
Público	60	60	4	100	26	81,3	27	49,1
Privado	40	40	0	0	6	18,8	28	50,9
Total	100	100	4	100	32	100	55	100

Chi – cuadrado: 14,081

En la Tabla 5, con un nivel de significancia del 5 %, se rechaza la hipótesis de que existe una homogeneidad entre los salarios, ya que como puede observarse existen diferencias entre las opiniones tanto del sector público como del privado acerca de los niveles salariales.

Tabla 6: Tabulación cruzada (Beneficios- sector económico).

Sector económico	Muestra Total		Beneficios					
			Regular		Bueno		Excelente	
	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%
Público	60	60	9	90	33	58,9	18	52,9
Privado	40	40	1	10	23	41,1	16	47,1
Total	100	100	10	100	56	100	34	100

Chi – cuadrado: 4,483

En la Tabla 6, entre el sector público y privado se observa que la mayor diferencia significativa se encuentra la calificación que dieron los jubilados acerca de los beneficios como regular.

Tabla 7: Tabulación cruzada (Trato de jefes- sector económico).

Sector económico	Muestra Total		Trato de jefes y/o superiores									
			Pésimo		Malo		Regular		Bueno		Excelente	
	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%
Público	60	60	3	100	2	66,7	17	73,9	30	66,7	8	30,8
Privado	40	40	0	0	1	33,3	6	26,1	15	33,3	18	69,2
Total	100	100	3	100	3	100	23	100	45	100	26	100

Chi – cuadrado: 14,000.

En la Tabla 7, se confirma estadísticamente con el 5 % de significancia las diferencias que se presentan en el trato de jefes en el sector público y el sector privado.

Tabla 8: Tabulación cruzada (Falta de descanso o entretenimiento- sector económico).

Sector económico	Muestra Total		Falta de descanso o necesidad de entretenimiento							
			Definitivamente no		Posiblemente no		Posiblemente si		Definitivamente si	
	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%
Público	60	60	17	60,71	9	52,94	22	61,11	12	63,15
Privado	40	40	11	39,29	8	47,06	14	38,89	7	36,85
Total	100	100	28	100	17	100	36	100	19	100

Chi – cuadrado: 0,456.

En la Tabla 8, según los resultados obtenidos con un nivel del 5% de significancia, se rechaza la independencia, es decir, la falta de descanso y entretenimiento inciden de alguna manera en la decisión de jubilarse prematuramente.

Tabla 9: Tabulación cruzada (Otras circunstancias políticas- sector económico).

Sector Económico	Muestra Total		Otras circunstancias políticas							
			Definitivamente no		Posiblemente no		Posiblemente si		Definitivamente si	
	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%
Público	60	60	17	77,27	11	64,71	22	75,86	10	32,25
Privado	40	40	5	22,73	6	35,29	7	24,14	21	67,75
Total	100	100	22	100	17	100	29	100	31	100

Chi – cuadrado: 17,373.

En la Tabla 9, Con un nivel de significancia del 5 %, estadísticamente se confirma la independencia que existe de haber sido otras las circunstancias políticas que se viven actualmente en el país, con tomar la decisión de jubilarse; no existe relación alguna en los sectores económicos.

Tabla 10: Tabulación cruzada (Fatiga por jornada laboral- sector económico).

Sector económico	Muestra Total		Fatigado por la jornada laboral									
			Nunca		Raramente		A veces		Con frecuencia		Siempre	
	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%
Público	60	60	5	55,6	9	100	23	59	18	51,4	5	62,5
Privado	40	40	4	44,4	0	0	16	41	17	48,6	3	37,5
Total	100	100	9	100	9	100	39	100	35	100	8	100

Chi – cuadrado: 7.183

En la Tabla 10, no se confirma la independencia acerca de la sensación de fatiga del jubilado como consecuencia de las jornadas de trabajo con la decisión de jubilarse prematuramente; se puede decir que de algún modo este factor podría incidir con dicha decisión.

Tabla 11: Tabulación cruzada (Altos niveles de estrés- sector económico).

Sector económico	Muestra Total		Altos niveles de estrés									
			Nunca		Raramente		A veces		Con frecuencia		Siempre	
	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%
Público	60	60	2	100	4	100	12	42,9	34	64,2	8	61,5
Privado	40	40	0	0	0	0	16	57,1	19	35,8	5	38,5
Total	100	100	2	100	4	100	28	100	53	100	13	100

Chi – cuadrado: 7,822.

En la Tabla 11, con un nivel de significancia del 5 % se puede decir que los altos niveles de estrés dentro del departamento o unidad de trabajo de los encuestados pueden ser factores incidentes en la jubilación prematura.

Tabla 12: Tabulación cruzada (Presiones físicas y mentales- sector económico).

Sector económico	Muestra Total		Presiones físicas y mentales interrumpen la salud									
			Nunca		Raramente		A veces		Con frecuencia		Siempre	
	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%
Público	60	60	8	66,7	8	47,1	12	54,5	23	65,7	9	64,3
Privado	40	40	4	33,3	9	52,9	10	45,5	12	34,3	5	35,7
Total	100	100	12	100	17	100	22	100	35	100	14	100

Chi – cuadrado: 2.265.

En la Tabla 12, se muestra que estadísticamente, según los datos contenidos se podría decir que las presiones físicas y mentales producto de la rutina laboral que afectaban la salud de la persona, de alguna manera pueden impulsar a un trabajador a querer jubilarse prematuramente.

Tabla 13: Tabulación cruzada (Tendencias políticas en las instituciones- sector económico).

Sector económico	Muestra Total		Tendencias políticas en las instituciones impulso a la jubilación							
			Definitivamente no		Posiblemente no		Posiblemente si		Definitivamente si	
	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%	FRC	%
Público	60	60	5	33,3	7	31,8	22	71	26	81,25
Privado	40	40	10	66,7	15	68,2	9	29	6	18,75
Total	100	100	15	100	22	100	31	100	32	100

Chi – cuadrado: 19,299.

En la Tabla 13, con un nivel de significancia del 5 % se confirma la independencia que existe entre las tendencias políticas que se pueden presentar dentro de las instituciones con la incidencia que pueda tener con la jubilación prematura.

Tabla 14: Análisis de varianza.

Análisis de Varianza						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Razones económicas del sector público y privado	Inter- (Combinadas)	12,042	1	12,042	2,900	,092
	Intra-grupos	406,958	98	4,153		
	Total	419,000	99			
Razones políticas del sector público y privado	Inter- (Combinadas)	37,500	1	37,500	9,068	,003
	Intra-grupos	405,250	98	4,135		
	Total	442,750	99			
Razones de salud del sector público y privado	Inter- (Combinadas)	,735	1	,735	,133	,716
	Intra-grupos	542,975	98	5,541		
	Total	543,710	99			
Razones laborales del sector público y privado	Inter- (Combinadas)	108,375	1	108,375	25,739	,000
	Intra-grupos	412,625	98	4,210		
	Total	521,000	99			
Razones personales del sector público y privado	Inter- (Combinadas)	4,167	1	4,167	,999	,320
	Intra-grupos	408,833	98	4,172		
	Total	413,000	99			
Razones geográficas del sector público y privado	Inter- (Combinadas)	41,607	1	41,607	9,196	,003
	Intra-grupos	443,383	98	4,524		
	Total	484,990	99			
Otras razones del sector público y privado	Inter- (Combinadas)	56,427	1	56,427	8,655	,004
	Intra-grupos	638,933	98	6,520		
	Total	695,360	99			

En el análisis de varianza se ve claramente al 5 % de significancia estadística, que el grupo de razones que presentan un patrón diferente entre sector público y privado, son las razones políticas, laborales y geográficas.

CAPITULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación se derivan las principales conclusiones del estudio y adicionalmente se presentan una serie de recomendaciones para una extensión de esta investigación en el futuro.

1.- La tendencia generalizada a la jubilación prematura en términos de edad fue a los 52,46 años, con una antigüedad promedio de casi 24 años. De acuerdo a esto creemos que la edad promedio es bastante joven para tomar la decisión de jubilarse, no obstante la misma se encuentra dentro de los patrones de la jubilación anticipada, ya que en Venezuela la edad de jubilación normal es de 60 años para los hombres y 55 años para las mujeres.

Cuando se comparan los sectores público y privado, de acuerdo a la edad de jubilación, se observa que existe una diferencia de casi 5 años. Hay una mayor tendencia de permanencia en términos de edad en el sector privado. De acuerdo a la antigüedad, en ambos sectores la tendencia se mantiene entre los 22 años y los 23 años de servicio cumplidos respectivamente. (Ver tabla 3).

Es importante destacar que en la muestra hay un mayor porcentaje de hombres, aproximadamente un 5% por encima de las mujeres.

2.- En relación al salario anual devengado, aproximadamente un 80% lo calificó de bueno a regular. De alguna manera pareciera ser que el nivel salarial no ayudó a retener al personal en su condición de activo.

3.- Igualmente la falta de tiempo de descanso y la falta de tiempo para desarrollar otras actividades de entretenimiento, inciden de alguna manera en la decisión de tomar una

jubilación prematura. Eso aunado a frecuentes niveles de estrés en el trabajo, que también pudieran impulsar la jubilación prematura, cuando no hay motivaciones salariales en pro de mantener una permanencia.

4.- A nivel de toda la muestra se deriva que, el ambiente laboral per-sé no fue muy influyente para tomar la decisión de jubilación prematura, al igual que ciertas consideraciones de tipo político.

5.- Uno de los hallazgos interesantes encontrados, fue que a pesar de no resultar atractivo el monto de pensión (económicamente hablando), se tomó de igual forma la decisión de jubilarse prematuramente, debido a razones personales, laborales y geográficas fundamentalmente.

6.- Al asignarle un peso (del 1 al 7) a las distintas razones que incentivaron la jubilación prematura, se obtuvo que a nivel global las de mayor peso fueron: personales y geográficas.

- Razones Personales: 5,50
- Razones Geográficas: 4,01
- Otras Razones: 3,92
- Razones Laborales: 3,90
- Razones de Salud: 3,73
- Razones Económicas: 3,70
- Razones Políticas: 3,15

Las razones personales a nivel de toda la muestra resultaron ser las más influyentes al tomar la decisión de jubilación prematura, es decir, las personas toman en cuenta como factor importante la familia, el descuido del hogar, el compartir con los hijos, los cónyuges, entre otros aspectos personales que implícitamente están englobados dentro de estas razones.

Seguido de esto las razones geográficas también tienen gran importancia, las grandes distancias entre la vivienda y el lugar del trabajo en Venezuela pueden ser determinantes al tomar una decisión tan importante como la jubilación prematura.

Igualmente las razones laborales son influyentes, los altos niveles de estrés laboral que existen hoy en día dentro de las empresas junto con las jornadas de trabajo fuera de los horarios normales, pueden ser un disparador de salida de personal en aquellos empleados con edad de jubilación temprana.

7.- Cuando se observan las razones por sector económico, se tienen dos patrones claramente diferenciados:

Tabla 15: Razones incidentes por sector económico (escala del 1 al 7).

Sector	Razones Económicas	Razones Políticas	Razones de Salud	Razones Laborales	Razones Personales	Razones Geográficas	Otras Razones
Público	3,98	3,65	3,80	4,75	5,33	3,48	4,53
Privado	3,28	2,40	3,63	2,63	5,75	4,80	3,00
Total	3,70	3,15	3,73	3,90	5,50	4,01	3,92

Al testear estadísticamente las medias de las respuestas observadas, se encuentra que las mismas son estadísticamente diferentes y significativas al 5%, tal como se deriva del análisis de varianza que se tiene en el apartado de análisis de resultados de la investigación (Ver Tabla 13).

Definitivamente en el caso del sector público las razones personales y laborales, pudieran haber influido definitivamente a la decisión de jubilación. Mientras que en el sector privado las razones más influyentes fueron las de tipo personal y las de tipo geográfico.

En el sector privado las razones de corte político difieren significativamente del público, un 2,40 vs 3,65 respectivamente, al igual que las razones laborales las cuales difieren un 2,63 vs 4,74.

A título de resumen esta investigación confirma estadísticamente que sí existen diferencias significativas en las razones que impulsan a tomar una jubilación prematura en ambos sectores tal como se explicó anteriormente

Por último y a manera de recomendaciones, consideramos que este tema es de gran importancia a la hora de estudiar los pasivos laborales por concepto de jubilación. Sería interesante estudiar en otra investigación el impacto del costo laboral en uno u otro sector. Así como también estudiar el impacto que pueda causar a un trabajador tener que retirarse prematuramente, cuando la organización y no el trabajador es la que toma la decisión de su salida, igualmente conocer cuáles podrían ser las razones que impulsan a la empresa para retirar prematuramente a un trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brito J. y Nava M. (2008, octubre). Factores psicosociales, estrés, burnout y su relación con el desempeño ocupacional en personal de enfermería. Artículo presentado en el foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales. México.

Cantisano G., Depolo M., León J y Domínguez J. (2009). Empleo puente y bienestar personal de los jubilados. Un modelo de ecuaciones estructurales con una muestra europea probabilística. *Psicothema*, 21 (2), 280-287.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.

Chiesa R. y Sarchielli G. (2008). Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 24 (3), 365-388.

Cohen, E. (2006). *Evaluación de Proyectos Sociales*. España: Siglo XXI.

Diccionario Enciclopédico Salvat Universal (1991), Volumen 13. Salvat editores, Barcelona, España.

Durán D., Orbegoz L., Uribe A. y Uribe J. (2008). Integración social y habilidades funcionales en adultos mayores. *Universitas Psychologica*, 7 (1), 263-270.

Hanisch K. y Hulin C. (1990). Job attitudes and Organizational Withdrawal: An Examination of Retirement and Other Voluntary Withdrawal Behaviors. *Journal of Vocational Behavior*. 37 (1), 60-78.

Henkens K. y Leenders M. (2008). Burnout e intenciones de jubilación anticipada entre empleados mayores. *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 24 (3), 325-346.

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. (2009). Tipos de pensiones. Consultado el día 27 de mayo de 2010 de <http://www.ivss.gov.ve/Pensionados/Tipos>

Jubilación. Consultado el día 12 de abril de 2010 de <http://www.weblaboral.net/ss/ss001236.htm>

Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios. (2006). República Bolivariana de Venezuela.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (2002). República Bolivariana de Venezuela.

Macionis, J. y Plummer, K. (2005). *Sociología*. Madrid: Prentice Hall.

Madrid A. y Garcés de los Fayos E. (2000). La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional a final del desempeño laboral. *Canales de psicología*, 16 (1), 87-99.

Maisto, A. y Morris, C. (2005). *Introducción a la psicología*. México: Pearson Educación.

Morales, J y Velandia, N. (2003). *Salarios: Estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Colombia: Nomos.

Muñoz, J. (1995). Técnicas de Análisis Multivariante. Banco Central de Costa Rica. 1-10.

Recursos Humanos. (2010). Estrés laboral. Consultado el día 1 de noviembre de 2010 de <http://www.recursos=humanos.es>

Riera, J. (1999). *Jubilarse a los 50: viejos para trabajar, jóvenes para jubilarse*. Madrid: Pirámide.

Rivera V. y Montoya D. (2004). Jubilación, envejecimiento y espacios alternativos de participación social. *Santiago*, (104), 102-105.

Seminarios de Canadá. Consultado el 12 de agosto de 2011 de http://www.canadaseminars.ca/seguridad_social_en_canada.htm

Sistema integrado de indicadores sociales de Venezuela. Consultado el día 25 de septiembre de 2010 de <http://www.sisov.mpd.gov.ve>

Teixeira Y. y Villamizar Z. (2007): Determinación de las causas que inciden sobre la jubilación prematura de empleados públicos. Tesis de Grado. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Escuela de Ciencias Sociales. Especialidad Relaciones Industriales.

UPEL. (2006). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Urquijo J. y Bonilla J. (2008). La remuneración del trabajo: Manual para la gestión de sueldos y salarios. Caracas: Editorial Texto.

Vilchez M. (2005). LA JUBILACIÓN EN EL CICLO VITAL: La ruptura para los trabajadores contratados”. Universidad de Granada. 1-12.

ANEXOS

Anexo A: Cuestionario

El objetivo de éste instrumento, basado en la tesis realizada por Teixeira y Villamizar (2007), es el de recolectar la información necesaria que requiere ésta investigación, la cual tiene como objetivo principal la búsqueda de los factores determinantes que conducen a que los trabajadores (hombres y mujeres) se jubilen prematuramente, según el sector económico al cual pertenecen (público y privado).

Se requiere plena sinceridad al momento de contestar las preguntas, para así poder obtener información veraz al momento de establecer los resultados. La información que suministre el jubilado será de carácter confidencial y anónimo.

1- Datos del entrevistado

Sexo: M ___ F ___

Edad actual: _____

Grado de instrucción al momento de jubilación: _____

Sector Económico al cual pertenece la Empresa en donde trabajó: _____

Nº	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), su opinión acerca del salario anual, beneficios, ambiente laboral y trato de sus jefes en los últimos 3 años.

Nº	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:

Nº	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 está 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 estrés 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 Sí, Posiblemente Sí, Posiblemente No y Definitivamente No, según considere:

N°	Pregunta	Definitivamente Sí	Posiblemente Sí	Posiblemente 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? (si la respuesta es NO pasar a la pregunta 27)		
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. (si la respuesta es NO pase a la pregunta 29)		
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? (si la respuesta es NO pase a la pregunta 33)		
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? (si la respuesta es SI pase a la pregunta 35?)		
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 más de diez años influyó en el desempeño de la institución? (si la respuesta es NO pase a la pregunta 37)		
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	¿Padecía usted alguna enfermedad cuando era trabajador activo? (si la respuesta es NO pase a la pregunta 42)		
41	¿El padecer esa enfermedad fue lo que lo impulso a jubilarse prematuramente?		
42	¿Es usted una persona casada? (Si la respuesta es NO este cuestionario ha finalizado)		
43	¿Su cónyuge también se encontraba trabajando cuando usted prestaba sus servicios en la organización a la cual perteneció? (Si la respuesta es SI pase a la pregunta 45)		
44	¿Considera usted que el tener la responsabilidad de los gastos económicos de su hogar implica un factor muy importante para tomar la decisión de jubilarse prematuramente?		

45	¿Considera usted que la dependencia económica hacia los cónyuges podría afectar el deseo de estos a jubilarse prematuramente?		
----	---	--	--

46 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 Laborales	
Razones Personales	
Razones Geográficas	
Otras Razones	