



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE PSICOLOGÍA

ESTUDIO SOBRE LAS RELACIONES EXISTENTES ENTRE EL  
SIGNIFICADO ATRIBUIDO A LA JUBILACIÓN Y EL PERFÍL DE  
PERSONALIDAD EN SUJETOS PRE- JUBILADOS.  
MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGO.

AUTORAS:

Lic. AZUCENA LETELIER CORREA

Lic. DANIELA SANNINO BERRIOS

PROFESOR PATROCINANTE:

Dr. Psc. LUIS LÓPEZ MENA

PROFESOR COLABORADOR:

Psc. VANIA SKOKNIC

2004  
SANTIAGO DE CHILE

## **DEDICATORIAS**

*“Le agradezco a mis padres, Azucena y Patricio, por el apoyo brindado durante mi carrera”.*

*“A mis hermanos Patricio, María Belén, Martín y Orlando. Sólo porque los quiero”.*

*“A Pablo... porque ahora emprenderemos juntos el camino hacia una vejez maravillosa”.*

*Azucena Letelier Correa.*

*“A mis padres Alicia y Filippo, por el apoyo que me brindaron durante todos estos años de estudio. A mis hermanos Paolo y Mario.*

*Los quiero mucho...*

*Muchas Gracias”.*

*Daniela Sannino Berríos.*

## **AGRADECIMIENTOS**

*Gracias a todos nuestros amigos y conocidos quienes generosa y desinteresadamente dedicaron parte su tiempo y nos brindaron apoyo y ayuda para lograr alcanzar el gran sueño de convertirnos, al fin, en profesionales.*

*Agradecemos, especialmente, a aquellas 52 personas quienes respondieron a nuestros cuestionarios. Sin su ayuda, esta investigación no hubiese sido posible.*

*Gracias al señor Luis López Mena, nuestro distinguido profesor patrocinante, por resolver nuestras dudas y acoger nuestra angustia, además de contenernos emocionalmente a lo largo de este proceso. Le agradecemos por darnos su tiempo y el espacio para conocerlo un poco más y sorprendernos con su sentido del humor.*

*A la psicóloga Vania Skoknic, por encontrarla en el momento exacto en que requeríamos de la inspiración en un tema para esta memoria. Gracias por acompañarnos en nuestros inicios y por mostrarnos que la tercera edad es un área muy interesante que la psicología debe investigar.*

*Azucena y Daniela.*

## **RESUMEN**

El presente trabajo procura profundizar el conocimiento sobre la tercera edad, destacando aquellas características propias de esta etapa del desarrollo humano, centrándose puntualmente en el estudio de las relaciones entre la jubilación, la personalidad y los programas de preparación para el retiro laboral.

Para realizar este estudio, de tipo descriptivo, se aplicaron dos instrumentos: el *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación* y el *Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF- 5*. Esta aplicación se realizó a una muestra de 52 personas pre-jubiladas, varones entre 60 y 65 años de edad y mujeres entre 55 y 60 años de edad.

Se relacionaron las categorías de ambos cuestionarios. Por consiguiente, se analizaron las relaciones entre los significados del retiro laboral: *descanso* tras años de duro trabajo, de *nuevo comienzo* en una etapa llena de oportunidades, de *continuidad* donde la persona no le atribuye a la jubilación ni un valor positivo ni negativo y/o *pérdida* de roles y actividades muy valoradas; con las cinco dimensiones globales de personalidad: *extraversión, ansiedad, dureza, independencia y auto-control*.

Los resultados obtenidos mostraron que sí existen relaciones directas y significativas entre algunos significados y algunos de los rasgos de personalidad arrojados por el *16 PF- 5*, lo que comprobó la hipótesis general y guió hacia nuevas propuestas en la confección y aplicación de futuros *Programas de Preparación para la Jubilación*.

Específicamente se obtuvo correlaciones significativas y directas, entre el *significado atribuido a la jubilación de pérdida* y el rasgo de *ansiedad* ( $r = 0,375$ ). Entre el significado de *pérdida* y el rasgo *dureza* ( $r = 0,338$ ) y entre el significado de *descanso* con el rasgo de *dureza* ( $r = 0,280$ ).

**Palabras Claves:** Jubilación, Adulter Mayor, Personalidad, Programas de Preparación para la Jubilación.

---

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	9
2. MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Adultez mayor: una visión general.....	14
2.1.1. Transición demográfica actual.....	14
2.1.2. Modos de concebir la vejez.....	18
i. Vejez cronológica.....	19
ii. Vejez funcional.....	20
iii. Vejez, etapa final.....	20
2.1.3 Teorías del envejecimiento.....	21
i. Teoría de la desvinculación.....	21
ii. Teoría de la actividad.....	22
iii. Teoría del apego.....	23
iv. Teoría del etiquetaje.....	23
v. Teoría de la continuidad.....	23
2.1.4 Hitos relevantes de esta etapa del ciclo vital.....	24
i. Cambios en el área biológica.....	24
ii. Cambios en las funciones cognitivas.....	25
iii. Cambios en la personalidad.....	27
iv. Cambios en el ámbito familiar.....	29
v. Cambios en la esfera social.....	30
vi. Cambios en el área afectiva.....	31
2.2 Personalidad y envejecimiento.....	32
2.2.1 Tipologías de la personalidad en el sujeto que envejece.....	35
i. Tipología de Reichard, Livson y Peterson (1962).....	35
ii. Tipología en función de la actividad.....	36
iii. Teoría de Haber (1983).....	36
iv. Patrones de vida de Martin (1991).....	37
2.3 Jubilación.....	41

2.3.1	Hacia una definición de jubilación.....	41
2.3.2	Etapas del proceso de jubilación.....	44
	i. Pre- jubilación.....	44
	ii. Jubilación.....	46
	iii. Post- jubilación.....	46
2.3.3	Variaciones en el cese de la actividad.....	47
	i. Jubilación voluntaria.....	48
	ii. Jubilación forzosa.....	48
	iii. Jubilación anticipada.....	48
	iv. Jubilación retrasada.....	48
2.3.4	Significados atribuidos a la jubilación.....	48
2.3.5	Condiciones que intervienen en las actitudes frente a la jubilación .....	51
2.3.6	Cambios tras la jubilación.....	58
	i. Cambios en la esfera económica.....	58
	ii. Cambios en el rol social, de un rol de productor a un rol sin rol.....	59
	iii. Cambios en la distribución del tiempo.....	60
	iv. Cambios en las relaciones interpersonales.....	61
	v. Cambios en el área psicológica.....	64
2.4	Programas de preparación para la jubilación.....	67
2.4.1	Preparación para la jubilación.....	69
2.4.2	Beneficios asociados a la participación en programas de preparación para la jubilación.....	71
2.4.3	Obstáculos de la preparación para la jubilación.....	74
	i. Psicosociales.....	74
	ii. Económicos.....	75
	iii. Organizativos.....	75
2.4.4	Características de una planificación adecuada de los programas de preparación para la jubilación.....	77
2.4.5	Contenidos y áreas que debiera abordar un programa de preparación para la jubilación.....	79

i. Área introductoria o de educación previa.....	79
ii. Área de los aspectos biológicos y psicológicos.....	80
iii. Área de los aspectos económicos.....	80
iv. Área de los aspectos psicosociales.....	81
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	83
3.1 Objetivo general.....	83
3.2 Objetivos específicos.....	83
4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	84
4.1 Hipótesis general.....	84
4.2 Hipótesis específicas.....	84
5. DEFINICIÓN DE VARIABLES.....	85
5.1 Definiciones conceptuales.....	85
5.2 Definiciones operacionales.....	88
6. MARCO METODOLÓGICO.....	90
6.1 Tipo de estudio.....	90
6.2 Definición y características de la muestra.....	91
6.3 Procedimiento.....	92
6.4 Recolección de datos.....	93
6.4.1 Instrumentos.....	94
6.4.1.1. Cuestionario Significados Atribuidos a la Jubilación.....	94
6.4.1.2. Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF- 5.....	105
6.5 Análisis de datos.....	110
6.6 Resultados.....	111
6.6.1 Caracterización estadística de la muestra.....	111

6.6.2 Resultados obtenidos en el Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación.....	112
6.6.3 Resultados obtenidos en el Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF- 5.....	122
6.6.4. Resultados de la correlación entre el Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación y el Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF- 5.....	124
7. CONCLUSIONES.....	127
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	139
9. ANEXOS.....	146
9.1. Anexo 1: Hoja de identificación personal.	
9.2. Anexo 2: <i>Cuestionario de Significados Acerca de la Jubilación</i> , traducido y adaptado por Pastor, Villar, Boada, Chiapella y Macip (2003) del original, creado por Richardson y Kilty (1991).	
9.3. Anexo 3: <i>Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación</i> , modificado por Letelier y Sannino (2003), a partir del trabajo de Pastor, Villar, Boada, Chiapella y Macip (2003).	
9.4. Anexo 4: Detalle de los puntajes obtenidos por cada sujeto en el <i>Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación</i> .	
9.5. Anexo 5: Distribución de las variables género, estado civil, escolaridad y nivel socioeconómico en la muestra.	
9.6. Anexo 6: Perfil gráfico del <i>Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF-5</i> , obtenido para cada una de las 52 personas de la muestra.	

## 1. INTRODUCCIÓN

Si bien el proceso de envejecimiento transcurre como un hecho que avanza sin mayores novedades, ya que acompaña a todas las personas en su ciclo vital desde que nacen hasta que mueren y es universal e irreversible, hoy en día su estudio adquiere gran relevancia debido al envejecimiento de la población en general, al aumentar la esperanza de vida y descender la mortalidad y la fecundidad. De hecho, las estadísticas nacionales muestran que Chile está envejeciendo rápidamente, al igual que muchos otros países en el resto del mundo y se estima que, en 30 ó 40 años más, viviremos en una población constituida básicamente por personas de mayor edad.

Por esta razón, se cree necesario aportar en la generación de conocimientos para estar mejor preparados ante esta transición demográfica mundial que sobrepasa el mero interés estadístico, afectando además a la economía, la ciencia, la política, la cultura, y la situación general, social y humana.

En este panorama se pretende profundizar en el conocimiento acerca de la jubilación, debido a que el número de jubilados ha aumentado en las últimas décadas, a medida que incrementa la población de la tercera edad. De este modo, el período de existencia útil de una persona tras jubilar será cada vez más extenso. De hecho, en el último tiempo se ha constatado que el período post- jubilatorio ha aumentado de 5 a, por lo menos 20 años, y cada vez con mejor calidad de vida. Por esto, es necesario actuar en conjunto para hacer de estos años, un período en el que jubilado viva con sentido y de manera productiva.

En este mismo ámbito, se cree relevante la preocupación por la situación de jubilación, ya que este evento puede llegar a ser causal de numerosas tensiones en la vida de un adulto mayor.

Tras jubilar suceden una serie de modificaciones en la vida de la persona, como por ejemplo, aumenta el tiempo libre debido al abandono de la rutina del trabajo; puede disminuir la capacidad física y psíquica como parte normal del proceso de envejecimiento bio-psico-social; se modifican los roles en la vida de pareja, tanto en quien abandona el mundo laboral como en quien se queda en el hogar; cambia la situación económica disponiéndose en general de menores recursos monetarios; se produce una posible ruptura de las relaciones sociales en general, ya que se deja de ver diariamente a quienes durante años fueron compañeros de trabajo; una pérdida de numerosos seres queridos como los amigos de toda la vida o cónyuge, todo lo que puede conllevar a sensaciones de soledad y depresión.

Otras tensiones pueden surgir debido al prejuicio largamente divulgado, que plantea que el trabajo es la fuente de todas las posibilidades y la única vía hacia el éxito y desarrollo personal. Prejuicio que además, concibe al jubilado como una persona prácticamente inepta para el desarrollo de un trabajo eficiente.

Enfrentado a estas creencias tan arraigadas, el jubilado al abandonar su puesto de trabajo se ve ante la pérdida de una fuente de identidad que hasta ahora lo ubicaba en un espacio concreto que organizaba su actividad y gran parte de su vida.

Otro motivo por el cual surge la necesidad de abordar la jubilación, se relaciona con que se cree que es un lujo desaprovechar las diversas capacidades del colectivo de todos los jubilados. Frecuentemente, se habla de este grupo como si fuera una 'carga social', sin detenerse a pensar en el error que aquí está implícito, ya que lejos de ser una carga son una potencial fuente de riqueza, debido a su conocimiento, gran experiencia, serenidad, sabiduría y seguridad. Por ello, urge estudiar y propiciar estructuras y causas adecuados para que este potencial se revierta a favor de toda la sociedad y el jubilado reciba la acogida y tratamiento que le corresponde.

Un nuevo aspecto que incentiva el estudio de la jubilación, es que en Chile existe escasa información e investigaciones respecto de ésta y la que hay, se relaciona con aspectos geriátricos y médicos de la vejez.

Países más desarrollados, en cambio, se han preocupado de generar un continuo progreso teórico describiendo detalladamente el proceso de jubilación. Específicamente, han descrito distintas variables que entran en juego en la actitud y adaptación al retiro laboral y, sobre todo, en el período post- jubilatorio. Dentro de éstas se pueden mencionar, la condición económica, la situación laboral, la calidad de la relación marital, edad, la organización del tiempo libre, el género y nivel educacional, entre otras.

Sin embargo, el estudio de la personalidad y el significado que la persona le atribuye al momento de jubilarse, son variables que aún no han sido ampliamente descritas. Motivadas por esta situación, surge la inquietud de estudiar las posibles relaciones existentes entre ambas variables.

De este modo, el objetivo del presente estudio fue identificar, a partir de una muestra de sujetos prejubilados, las potenciales relaciones existentes entre el *significado que le atribuyen a su jubilación* y el *perfil de personalidad* de cada uno de ellos, con las posibles implicancias que estos vínculos suponen para su calidad de vida futura.

Esto se realizó a través de un estudio de tipo descriptivo, con un diseño de investigación de carácter no experimental transeccional- correlacional.

Se trabajó con una muestra de 52 jubilables o prejubilados, varones entre 60 y 65 años de edad y mujeres entre 55 y 60 años de edad que, entre los años 2003 y 2004 no hubiesen jubilado, se encontraran trabajando y aún estuviesen recibiendo algún tipo de remuneración.

Los datos de la investigación se obtuvieron aplicando dos instrumentos: el *Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF-5* y un *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación*. Este último, fue modificado a partir de la traducción y adaptación realizada por los autores Pastor, Villar, Boada, Chiapella y Mancip (2003).

Otro estudio que se realizó, a partir la información que se recogió a través de una hoja de identificación anexada al *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación*, fue averiguar si existían o no diferencias significativas entre ser varón o mujer; estar casado, soltero o viudo; haber tenido o no acceso a la educación superior; percibirse como parte de un nivel socioeconómico bajo, medio o alto; y el modo en que la persona visualiza el retiro laboral.

Finalmente se dejan planteadas, entre otras cosas, dos ideas relevantes respecto de los *programas de preparación para la jubilación*.

La primera de ellas, se refiere a la necesidad de comenzar a difundir este tipo de intervenciones a nivel nacional, ya que si un país prepara a sus futuros jubilados, se ve favorecido en numerosas áreas. Esto debido a que no sólo se benefician quienes jubilan, sino que además sus familias, las empresas, los lugares de trabajo y, en último término, la sociedad en su conjunto.

La segunda se refiere a lo enriquecedor que sería para estos programas, si se pudiese dividir a los grupos con los que se trabaje según ciertas categorías. Esto para que la información y los consejos que se entreguen sean atingentes a las necesidades y preferencias de ese grupo en particular y no a otro. Por ejemplo, si a un grupo de trabajadores a los que hay que preparar para la jubilación, se les aplica un instrumento (que puede ser *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación* o un *Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF- 5*), se podrían detectar características de ese grupo que lo hará diferente de cualquier otro (como ser un grupo con altos niveles de ansiedad o un grupo donde el 75% de los trabajadores visualizan el retiro como

una pérdida negativa). Desde este primer paso, se podrían adaptar y acomodar las sesiones de esa preparación jubilatoria para potenciar los recursos de la mayoría del grupo y modificar los aspectos que a futuro puedan dificultar una adaptación satisfactoria a la jubilación.

Dentro de las posibles limitaciones que pueden surgir al estudiar un tópico de gerontología, como la jubilación, es la de vencer las resistencias que surgen al intentar perturbar las creencias, mitos, valores y funciones asociadas tradicionalmente a la vejez y al rol de jubilado. En este sentido, el riesgo que se corre es que este sea sólo un estudio más y que pasen muchos años hasta que trabajos como este cobren relevancia a nivel nacional.

Aún considerando estas posibles limitaciones, hay una realidad objetiva y es que la población envejece y hay más jubilados de los que hay que preocuparse por lo que, tarde o temprano, esfuerzos como este ofrecen, tanto en el plano teórico como práctico, la posibilidad de adentrarse en el tema y de abrir e incrementar espacios para llegar a intervenir concretamente en él.

Hasta ahora, las disciplinas que se preocupan de la tercera edad en general tienden a tener una mirada de este grupo como personas homogéneas. Desde la gerontología o estudio integral de la vejez, en cambio, se sabe que éste es un grupo etéreo muy heterogéneo, con diversas necesidades, motivaciones e intereses, producto de las distintas historias de vida de cada persona.

Tomando en cuenta estas consideraciones se espera que, a partir de este estudio, queden abiertas numerosas líneas futuras de trabajo, que idealmente se hagan desde las distintas áreas para lograr ir moviendo el foco de atención y pasar desde una mirada solamente geriátrica hacia una gerontológica, que es el modo correcto y, por esencia multidisciplinario, de abordar el tema de la ancianidad.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 ADULTEZ MAYOR: UNA VISIÓN GENERAL**

#### **2.1.1 Transición demográfica actual:**

A lo largo de la historia, se han generado distintas teorías acerca del desarrollo humano. Sin embargo, la mayoría de éstas han puesto el énfasis en la infancia y en la juventud, olvidando tal vez, que los adultos y los viejos también cambian y son importantes objetos de estudio. Pese a lo anterior, hace algunas décadas el interés por comprender a este grupo de la población ha aumentado, lo que se justifica fundamentalmente debido a que las personas ancianas han alcanzado un gran volumen y proporción convirtiéndose en un problema social.

Hoy un número cada vez mayor de personas llegan a la vejez en mejores condiciones de salud, más lúcidos y reclamando espacios. La *prolongación de la vida media de las personas y la disminución de las tasas de natalidad*, serían los principales factores que conducen a una situación en la que no sólo envejecen las personas, sino que también envejecen las propias sociedades.

En países industrializados como República de Korea, Alemania, España, Canadá, Austria, Italia, Japón, Países Bajos y Suecia, la dinámica demográfica ha sido bastante vertiginosa en los últimos años y presentan una considerable proporción de personas de edad avanzada (Spiezia, 2002). “Por término medio, se calcula que el porcentaje de personas mayores de 65 años de edad aumentará en más de 10 puntos porcentuales, pasando del 14,3 en el 2000 al 25,7 en el 2040” (Spiezia, 2002, p. 80). Además de envejecer, muchos de estos países verán probablemente disminuir el número de habitantes o su tasa de crecimiento natural.

Si bien se puede pensar que este fenómeno ocurre principalmente en los países más desarrollados, ya que las proyecciones sobre esta población señalan que será en estos países donde en las primeras décadas del siglo XXI habitará la mayoría de las personas ancianas, aquellos países de nivel medio o en vías de desarrollo también se encuentran inmersos en un proceso de envejecimiento paulatino pero sostenido de la población.

No exento de esto, en Chile también hay un número creciente de personas que llegan a una avanzada edad.

Esta transición demográfica se ha comenzado a manifestar desde hace algún tiempo, en este sentido, Fundación Chile Unido (Julio, 2002) publicó que:

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) afirmaría que desde 1965, el índice de fertilidad, esto es, la frecuencia de los nacimientos en la población de mujeres en edad fértil (15- 49 años) en el mundo ha declinado de 5 a 2,7 nacimientos por mujer (...) índices a niveles muy por debajo de aquellos que se necesitan para asegurar la reposición de la población (...). Por otra parte, la población de ancianos esta creciendo en un 2% anual, promedio bastante más rápido que el crecimiento del resto de la población. Así también, dentro de la población anciana las personas de más de 80 años son las que más crecen, a un ritmo de 3,8% anual, proyectándose que para mediados de siglo este grupo de personas llegará a un quinto del total de personas ancianas. (p. 1)

En el caso de Chile, el Comité Nacional Presidencia de la República (1996) comenta que:

Al examinar la evolución de los distintos grupos etáreos del país, se puede observar que en términos relativos y absolutos, la población mayor de 60 años es la que experimenta un mayor incremento porcentual. En 1992, el 9,8% del total de la población del país estaba compuesto por personas de 60 años y más de edad, esto es 1.300.000 personas. Para el año 2025, se espera que este alcance a un 16% del total de la población chilena, llegando a superar los 3 millones de personas. (p. 1)

Hoy en día, es posible corroborar esta transición hacia el envejecimiento de la población chilena. Considerando los datos arrojados en el último censo por el Instituto Nacional de Estadística [INE], 2002:

Un 25,7% de la población es menor de 15 años y el 11,4% tiene 60 o más años. En cambio en 1960, estos mismos grupos de edad representaban el 39,6% y el 6,8%, respectivamente (...). Estos datos ratifican un descenso porcentual de los menores de 15 años versus un aumento de adultos mayores. (p. 12)

Esta misma institución agrega que son los cambios demográficos como natalidad, mortalidad y migración, los que han influido directamente en la estructura de la población, por sexo y edades a través del tiempo, cambios que a su vez serían una consecuencia de la incidencia de los factores sociales, económicos y culturales sobre las pautas de comportamiento sociodemográfico en el ámbito individual, de pareja, de familia y de la sociedad (INE, 2002).

El incremento de la esperanza de vida de la población en general, y específicamente de los adultos mayores, ha convertido el fenómeno del envejecimiento en un desafío para el mundo moderno. La medicina ha permitido que la prolongación de la vida se constituya en uno de los mayores logros de la humanidad.

A pesar de que esta situación puede ser vista como un logro, surge también la preocupación por abordar los retos y problemas que plantea para la psicología y la comunidad nacional el fenómeno del envejecimiento (Comité Nacional Presidencia de la República, 1996). Un área en la que repercutirán estos cambios demográficos es la económica, que se verá afectada en las pensiones, los impuestos, el ahorro, las inversiones, el consumo, entre otras. En este ámbito, la Fundación Chile Unido (Julio, 2002) señala que:

La ONU ha notado que la tasa de apoyo potencial (el número de personas entre los 15 y 64 años, que son posibles trabajadores, en relación a los mayores de 65 años que son potenciales jubilados) fue de 12 a 1 en 1950 y 9 a 1 en el 2000, pronosticándose que para el 2050 sólo habrá 4 personas trabajando por cada persona que pase los 65 años de edad en el mundo. (p. 2)

Otra área que probablemente se verá influida negativamente, será la del bienestar de las personas, los programas de salud y la composición y organización de la familia, sobre todo en lo referente al cuidado de aquellos ancianos que se encuentran enfermos o dependientes.

Tomando en cuenta la situación actual de la adultez mayor y las proyecciones de ésta para el año 2025, donde la población será considerablemente más vieja, parece razonable pensar que este es el momento en el cual debiera existir un compromiso real y una toma de conciencia, con el fin de comenzar a desarrollar políticas que le aseguren al adulto mayor la posibilidad de sentirse sujetos activos. Esto quiere decir que se deberían comenzar a desarrollar propuestas que atenúen las posibles consecuencias que el envejecimiento de la población puede traer, tanto en lo social como en lo económico. Probablemente, este compromiso ayude a que los mayores vivan en plenitud, promuevan más su autocuidado, sean más independientes y así, la alternativa de institucionalización se postergue lo más posible.

### 2.1.2 Modos de concebir la vejez:

Al adentrarse en la temática de la adultez mayor llega un momento en que se hace relevante conceptualizar qué se va a entender por vejez. Esto, ya que existen diversas formas de definirla y porque además es difícil determinar el momento exacto en que ésta comienza. La vejez no suele mostrar indicios de un comienzo tan claro, como por ejemplo en la adolescencia, la cual se inicia en el momento de la pubertad. La entrada a la categoría de adulto mayor, se produce mediante un proceso más difícil de percibir y, por tener como base biológica el envejecimiento celular, posiblemente comienza pronto en la vida, incluso cuando termina el desarrollo infantil y adolescente (Buendía, 1994).

Históricamente, se han generado diferentes concepciones de adultez mayor por los distintos autores interesados en la vejez, entre los cuales se mencionan:

**Tabla 1.** Modos de concebir la vejez según varios autores.

Barros (1969)	Quesney	De Beauvoir	Mideplan (1993)	Otros
Como una categoría de edad que incide en las oportunidades que la sociedad ofrece a tales individuos, así como en el prestigio y comportamiento de ellos	<i>Habla de una 'minoría ignorada', en tanto sus problemas no son considerados importantes ni prioritarios por las mayorías</i>	La vejez sólo puede ser entendida como totalidad, no es sólo un hecho biológico sino cultural	<i>La enfoca desde el punto de vista individual, en el cual el tema puede verse como un proceso biológico y como un proceso social, sin desconocer que se trata de un fenómeno inherente a la condición humana.</i>	Desde el punto de vista biológico y psíquico, coinciden en definir la ancianidad en términos del deterioro de ciertas funciones

Adaptado de Padilla, Varela y Vega (1994), pp. 9- 10.

Tal como se puede deducir de la Tabla 1 cada investigador, según su ámbito de estudio, va a definir la vejez poniendo énfasis en distintas áreas: en las oportunidades que le ofrece la sociedad a los individuos, en lo sociológico, en lo cultural, en un punto de vista individual, biológico y psíquico. Posiblemente, sería de mayor utilidad tener una visión integracionista de esta etapa del desarrollo, que vincule las distintas variables que están interviniendo en el proceso de envejecimiento.

En el mismo sentido, es posible señalar que las diversas formas de definir el fenómeno han sido agrupadas en tres concepciones generales de vejez:

i. Vejez cronológica: La ancianidad se define por el hecho de haber cumplido los 60-65 años de edad. Esta será objetiva en su medida ya que, todas las personas nacidas en la misma fecha tendrán la misma edad cronológica y formarán parte de la misma cohorte. Esta edad cronológica es un dato importante, sin embargo no es determinante ya que, a ella se suman otras condiciones personales y ambientales que se conjugan para determinar el estado global de una persona (Moragas, 1991).

Si bien, la edad cronológica es un punto de referencia es, en general y en base a esta definición, que se tiende a homogeneizar el proceso de envejecimiento y a unificarlo como un todo. Sin embargo y, aunque las investigaciones señalan que es un grupo etéreo muy heterogéneo, con diversas necesidades, motivaciones e intereses (producto, probablemente, de las distintas historias de vida de cada persona), es en ésta reducción en la que se han apoyado muchos estereotipos populares, englobando bajo el concepto de decrepitud a todo el proceso de envejecimiento.

ii. Vejez funcional: “Corresponde a la utilización del término ‘viejo’ como sinónimo de incapaz o limitado y refleja la asimilación tradicional de vejez y limitaciones” (Moragas, 1991, p. 23). Suele relacionarse con la capacidad funcional que el sujeto posee de contribuir al trabajo y por la utilidad que puede reportar el individuo de cara al grupo social al que pertenece. Abala, Bunout y García (2001) aportan a esta definición, planteando que la entrada oficial a la vejez se da en la sociedad moderna con la jubilación. Esta última significa el término del desempeño de importantes roles sociales. Los conceptos de jubilado, sector pasivo, entre otros, responden a claras imágenes sociales que estigmatizan a quienes las viven.

iii. Vejez, etapa final: Se trata de una concepción más moderna que se basa en el reconocimiento de que el pasar del tiempo produce efectos en la persona, la que ingresa en una etapa diferente a las vividas con anterioridad, que posee características propias (Moragas, 1991). Lo destacable de esta concepción, es que permite ver a la vejez como un momento más del ciclo vital y, por lo tanto, susceptible de tratamiento socializador como cualquier otra etapa evolutiva.

Considerando lo anterior, para efectos del presente trabajo se utilizará una definición de adulto mayor que considera tanto la categoría de edad cronológica como la de etapa final. De este modo, se entenderá por adulto mayor a “la parte de la población comprendida en el grupo de más de 60 años de edad” (Schulz, 1992, p. 12). Es relevante agregar que al hablar de adulto mayor se estará considerando tanto la tercera como la cuarta edad. Esta última denominación se ha comenzado a usar ya que se ha observado un aumento tal de la población de más edad, que se ha hecho necesario hablar de una cuarta edad que va más allá de los 80 años (Corbalán, 2000). Además, la vejez se considerará como una etapa más de la experiencia humana, con sus propias características, que puede y debe ser una fase positiva de desarrollo individual y social.

Es importante aclarar que en este trabajo serán considerados como sinónimos los siguientes términos: adulto mayor, anciano, mayor, persona mayor, tercera edad o vejez.

### **2.1.3 Teorías del envejecimiento:**

Así como se han desarrollado conceptualizaciones en torno a la adultez mayor, también se ha teorizado al respecto. Dentro de la literatura sobre el envejecimiento es posible encontrar una gama de teorías pertenecientes a distintos ámbitos de estudio tales como: el de la biología, psicología, sociología, teorías de la familia, antropología, entre otros. No obstante, todas estas teorías convergen en orientarse fundamentalmente hacia la intervención; “se trata de dar respuesta a la pregunta de qué se requiere para envejecer con éxito; qué deben hacer las personas de edad; qué debería hacer la sociedad por ellos” (Hooyman & Kayak, 1991 citado en Buendía, 1994, p. 58).

Dentro de las diversas teorías que se han incluido por la gerontología<sup>1</sup>, pueden destacarse las siguientes:

i. Teoría de la desvinculación: Esta teoría denominada también como teoría del desacoplamiento o retrainimiento, fue formulada en su origen por Elaine Cumming y William Henry en 1961. En sus postulados sostiene que el envejecimiento conlleva a “un decrecimiento de la interacción entre la persona que envejece y las demás personas en el medio social al que pertenece” (Bazo, 1990, p. 9). Esta “disminución de la actividad e interacción social es fruto de un abandono mutuo, natural y de carácter adaptativo. Se da un proceso gradual de desconexión y se entiende que es la forma correcta de envejecer” (Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998, p. 37).

---

<sup>1</sup> Campo científico- académico y aplicado que estudia interdisciplinariamente el envejecimiento humano.

Se plantea además, que dicha situación resulta gratificante tanto para el sujeto como para la sociedad y que puede ser iniciado tanto por uno, como por otro actor. “La teoría implica que ambos se preparan por anticipado para el último abandono de la persona, cuando ya solamente le esperan la enfermedad y la muerte” (Bazo, 1990, p. 9).

Desde esta postura la retirada de los ancianos o ancianas va poniendo el poder a disposición de los más jóvenes, agregándose además, que “al retirarse abandonan también su rol principal, lo que conlleva la disminución de la interacción social” (Bazo, 1990, p. 9). Ante lo expuesto, una crítica esencial se refiere a que existen muchas personas que no se desvinculan ni desean hacerlo y que se sienten felices de mantenerse activas en lo que hacen.

ii. Teoría de la actividad: Esta teoría fue planteada en oposición a la anterior, por Robert Harvighurst en 1968, quién sostuvo que “el envejecimiento normal implica el mantenimiento de las actitudes y actividades habituales de la persona tanto tiempo como sea posible” (Bazo, 1990, p. 10). A partir de esta postura, y para el presente trabajo, se cree que para envejecer bien y sentir mayor satisfacción, hay que mantenerse activo y comprometido. Esto ya que, al momento de abordar el tema de la jubilación, parece adecuado adherirse a lo que plantean diversos autores con respecto a que las personas se conservan más sanas mientras se mantienen activas. De hecho, tal como plantean Blanco *et al.* (1991):

Todas las investigaciones ponen de manifiesto que las personas de la tercera edad que se mantienen activas y siguen siendo emprendedoras, se muestran más felices y cuentan con una mejor auto imagen que aquellas otras que se sumen en la pasividad y el aislamiento (...). Es cierto que aquellos que mantienen sus compromisos sociales viven más satisfechos. (p.145)

iii. Teoría del apego: Kalish y Knudtson en 1976, propusieron que el apego como compromiso afectivo con objetos o individuos, produce una sensación de dominio sobre el mundo, que en los mayores puede estar disminuida. Como consecuencia de esta situación, se puede pasar de lo social a lo personal, individual o interno, quedando la conducta controlada preferentemente por la historia personal (Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998).

iv. Teoría del etiquetaje: V. Bengston plantea que esta postura puede ayudar a explicar algunas conductas de los ancianos, como aquellas que en este caso, se pueden presentar a consecuencia del etiquetar a una persona como senil o dependiente. Dicho etiquetaje, llevará a que las personas que pertenecen a este grupo sean percibidas y tratadas según el significado social de la etiqueta, lo cual influirá en la conducta de los ancianos. (Bazo, 1990). Pese a ser una teoría interesante, se ve limitada por la generalidad de sus términos.

v. Teoría de la continuidad: Esta propuesta realizada por Atchley en 1971, “sostiene que en el proceso de envejecimiento la persona está predispuesta hacia el mantenimiento de la estabilidad tanto en sus costumbres o asociaciones como en sus preferencias y estado de vida que ha desarrollado a lo largo de los años” (Bazo, 1990, p. 10). Además, el autor propone la conveniencia de la continuidad en el ciclo vital, evitándose rupturas o cortes.

En general, este conjunto de teorías nos dan una visión global, donde probablemente cada una por si sola no es suficiente para acercarse a una comprensión más acabada sobre el proceso de envejecer, siendo postulados que posiblemente requieran de mayor profundización e integración. Lo que sí parece quedar claro, es que el adherirse a la teoría de la actividad permite una visión más positiva del envejecimiento, que incentiva a promover esta etapa viéndola como más sana y fecunda. Lo que abre la posibilidad de generar cambios e intervenciones en pro de una mejor calidad de vida.

#### **2.1.4 Hitos relevantes de esta etapa del ciclo vital:**

Del mismo modo que hay conceptualizaciones y teorías acerca del adulto mayor, puede ser necesario agrupar y describir algunos hitos que ocurren en esta edad, en la medida en que esta etapa del ciclo vital está marcada por numerosos eventos propios que pueden llegar a ser determinantes en la vida de las personas mayores (por ejemplo, la pérdida del empleo con la jubilación, el posible aumento de la dependencia, muerte del cónyuge, muerte de amigos, posible declive de ciertas funciones tanto físicas, cognitivas y psicológicas; dificultades económicas, entre otros). Todos estos sucesos, según como se experimenten por parte del adulto mayor, pueden favorecer o no, un envejecimiento satisfactorio.

Como el tiempo no pasa igual para todos, el envejecimiento debería ser abordado como un proceso diferencial que transcurre a lo largo de un tiempo muy dilatado y donde intervienen múltiples variables. En las líneas que siguen se exponen una serie de cambios que pueden ir experimentando las personas a medida que envejecen. Estos hechos se presentarían de manera diferente en cada persona, e incluso, puede que en algunas ni siquiera se presenten. Sin embargo, es posible establecer ciertas generalizaciones e identificar posibles cambios en distintas áreas.

i. Cambios en el área biológica: De acuerdo a lo descrito por distintos autores, tales como Moragas, 1991; Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. y Uriarte, 1998; Charazac, 1998; Salvarezza, 2002; durante este período pueden darse numerosos cambios biológicos, entre los principales se encuentran “la reducción volumétrica y el estrechamiento de las circunvoluciones, la pérdida de neuronas corticales, la pérdida de arborizaciones y espinas dendríticas, lo que supone una disminución de la sinapsis, con las consecuencias en el área cognitiva” (Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998, p. 29).

También pueden presentarse “cambios motrices, y el aumento de la fragilidad, problemas como la artrosis y el enlentecimiento motriz en general que suponen una disminución de la autonomía funcional” (Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998, p. 29). Dentro del área motriz, podrían ocurrir modificaciones tales como atenuación de reflejos, trastornos del equilibrio, del conocimiento propio del cuerpo, en la ejecución de los actos voluntarios y podría disminuir la capacidad de conocimiento perceptivo de identificación.

Finalmente, podrían presentarse trastornos en la escritura, tales como disminución del pulso, dimensiones, continuidad y grafía.

ii. Cambios en las funciones cognitivas: Dentro de estos es relevante mencionar que existen numerosas funciones cognitivas que tienden a mantenerse y no se ven alteradas con el paso del tiempo, tales como la comprensión, la capacidad de crear, vocabulario, la capacidad de juicio y los conocimientos generales .

Por otro lado podría presentarse un declive en ciertas funciones, lo que puede afectar la forma en que se percibe y se entiende la realidad, el modo en que se siente y se valora la relación con los demás y con el entorno y, en definitiva, la manera de comportarse en el mismo (Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998).

En relación a la inteligencia, se ha establecido que “con la edad disminuye la inteligencia fluida, esto es, la agilidad mental, la capacidad de resolución en situaciones nuevas, a muy corto plazo, mientras que la inteligencia cristalizada mejora, pues está basada en los conocimientos adquiridos, en la experiencia y en la capacidad de juicio” (Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998, p. 34). Como plantean varios autores, en la disminución del funcionamiento intelectual, que pudiera ocurrir durante esta etapa, van a influir factores como: escolarización, entrenamiento profesional previo, estimulación del medio, estado de salud física y psíquica, pérdidas sensoriales, historia del sujeto y de su personalidad, entre otras (Moragas, 1991).

Con respecto a la atención, esta tiende a disminuir. Se hacen más cortos los períodos de atención sostenida.

Puede ocurrir una disminución en la sensopercepción. Lo que más se sabe es que en esta etapa, existen mayores probabilidades de sufrir pérdidas auditivas que visuales. Con respecto a la visión los adultos mayores poseen menor habilidad para percibir profundidad o color y se les dificulta ver en la oscuridad. También se pueden producir pronunciadas pérdidas auditivas, especialmente para altas frecuencias y menor habilidad para escuchar el lenguaje. Estas pérdidas provocan una evidente disminución en la velocidad de reacción, transmisión y respuesta del sistema nervioso central y cansancio al realizar ciertas actividades (sobretudo si se trata de una actividad nueva).

La memoria a corto plazo es la que presenta mayor decremento con la edad, por lo tanto hay problemas en el registro y procesamiento de la información. En cuanto a la memoria a largo plazo, importante para la adaptación y satisfacción vital, sufre un decremento menor con la edad (Moragas, 1991; Charazac, 1998; Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998). En general se conservan mejor los recuerdos de hechos más remotos, pero se produciría una declinación significativa en el recuerdo espontáneo o evocación y en la capacidad de reconocimiento.

En relación al lenguaje, hay una tendencia a utilizar frases más largas y más complejas, existe disminución de la discriminación y comprensión del lenguaje hablado, disminuye la capacidad de nominalización, se dan errores semánticos, entre otros (Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998).

En cuanto al aprendizaje, diferentes investigaciones y la práctica diaria demuestran que en las personas mayores existe plasticidad intelectual y conductual, esto es, la capacidad de aprender y de generar estrategias

sustitutas para lograr el aprendizaje, aunque las personas mayores necesitan un tiempo de reacción más largo (Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998). De este modo, “lo que requiere el anciano para un aprendizaje efectivo, es mayor tiempo y estímulos motivantes adecuados” (Moragas, 1991, p. 75).

Según Izal y Montorio (1999), el efecto del envejecimiento afecta especialmente al rendimiento en tareas que exigen rapidez, atención, concentración y razonamiento inductivo. Por otro lado, explican que las personas mayores parecen demostrar una mayor eficiencia en la solución de problemas de la vida real que las personas más jóvenes, esto debido a que poseen una mayor inteligencia práctica, tienen un mayor uso del conocimiento personalizado y un razonamiento de tipo deductivo.

Un aspecto de cambio importante que se puede dar en esta etapa del ciclo vital, producto del declive de ciertas áreas y lo que constituye uno de los mayores retos de la política social en lo referente a personas mayores, es que tiende a aumentar la dependencia por una pérdida de la autonomía personal que es entendida como “necesidad del individuo de ser ayudado o apoyado para ajustarse a su medio e interactuar con él” (Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998, p. 7). Esta puede surgir como dependencia económica, física, social y mental.

iii. Cambios en la personalidad: Al reflexionar en torno a qué ocurre con la personalidad a medida que el sujeto envejece cuesta establecer un consenso. Esto debido a que han existido distintas posturas y ciertas dificultades metodológicas, que se han relacionado principalmente con lo arduo que resulta realizar estudios longitudinales de muchos años, que son los que se requieren para sacar conclusiones claras acerca de cómo evoluciona la personalidad a través del envejecimiento.

Algunos, por un lado han planteado que con el aumento de la edad surge una tendencia a la introversión pero, por otro lado, otros autores han dicho que en realidad no existiría una alta tendencia hacia ésta.

Pese a esa falta de consenso, a lo largo de la historia se han destacado dos grandes líneas de pensamiento acerca de si cambiaría o no la personalidad a lo largo de los años, que han sido representadas por dos autores.

Una primera línea representada por Allport en 1937 “concebía el desarrollo de la personalidad como un proceso continuo de diferenciación, y advertía que la personalidad del anciano está caracterizada por una diferenciación mayor que en los jóvenes, esto estaría explicado por la gran experiencia e historia de las personas de edad avanzada” (Allport, 1937 citado en Rocabruno & Prieto, 1992, p. 18).

Neugarten en 1968 fue la representante de la segunda línea y afirmaba que “la personalidad es continua, o sea que la imagen de un individuo a los setenta años de edad no difiere mucho de la que presentó en su juventud y mediana edad” (Neugarten, 1968 citado en Rocabruno & Prieto, 1992, p. 21).

Afirmándose en estos dos tipos de explicaciones acerca de cómo se darían los cambios en la personalidad de un individuo mayor, actualmente se han realizado numerosas investigaciones que se han focalizado en establecer distintas tipologías de personalidad en los ancianos, intentando establecer cómo cada una de estas tipologías se adaptaría a un proceso de envejecimiento satisfactorio, las cuales serán desarrolladas en extenso en otro acápite del presente trabajo.

iv. Cambios en el ámbito familiar: La partida del hogar y el casamiento de los hijos, fenómeno conocido popularmente como nido vacío, constituye un evento significativo en la medida en que se produce un distanciamiento inevitable cuando los hijos asumen una vida independiente. Frente a esto, puede presentarse cierto temor a que esta independencia signifique dejar de contar con el apoyo de los hijos, sin embargo, las reacciones afectivas suelen ser ambivalentes: alegría y satisfacción por su partida mezclada con pena, sensación de soledad e incluso de desamparo.

Otro cambio importante que ocurre en este ámbito es la mayor probabilidad de perder al cónyuge, especialmente para las mujeres, ya que como es sabido la esperanza de vida de éstas suele ser mayor que la de los varones. “El hecho de que falte un ser con el que se ha compartido tantos años y experiencias, implica de por sí una alteración en las relaciones con los demás” (Barros, 1991, p. 80).

Además, estudios señalan que las mujeres tienden a tolerar la viudez mejor que los hombres, lo que podría explicarse por el hecho de que ellos comienzan a pasar mayor tiempo en la casa que cuando tenían una ocupación fuera de ésta y, por tanto, sienten más fuerte el vacío de la pareja. “A esto se suma la dependencia doméstica de los hombres, poco o nada acostumbrados a los quehaceres domésticos de llevar una casa” (Barros, 1991, p. 81). En este mismo sentido, muchas veces la viudez puede tener una connotación emancipatoria para la mujer, sobretodo cuando su matrimonio ha transcurrido en un contexto de dependencia y servicio al marido.

En los casos en que ambos cónyuges tienen la posibilidad de envejecer juntos la relación también experimenta ciertos cambios, creándose fuertes lazos de dependencia recíproca, tanto emocional y física.

Pese a que todos los cambios antes mencionados pueden implicar un dolor, el nacimiento de los nietos es un evento dentro del ámbito familiar que suele traer mucha alegría. Esta relación abuelo- nieto puede ser positiva, ya que tiende a ser más flexible, creadora y con menos limitaciones que las relaciones que el niño establece con sus padres, de hecho “las investigaciones demuestran en distintas latitudes que las relaciones entre abuelos y nietos pueden ser constructivas y gratificantes para ambas partes” (Moragas, 1991, p. 149).

v. Cambios en la esfera social: Uno de los hitos más relevantes en la vida de las personas mayores es el abandono de la fuerza laboral o jubilación, pudiendo ser una de las pérdidas más dolorosas. Esto debido a que “el trabajo no sólo les ha permitido subsistir sino también estructurar el tiempo, desarrollar una actividad más o menos atractiva, han podido compartir con personas similares y conformar un grupo de amigos” (Blanc & Carmona, 1986, p. 39).

Al ingresar a la etapa de la vejez, no sólo ocurre un retiro del ámbito del trabajo, sino que también surgen necesidades de reorganizarse en lo económico, en lo familiar, social y en el tiempo que se destina al ocio. En lo económico existe una disminución de los ingresos que se verá reflejado en el nivel de vida; en lo familiar se ve especialmente afectada la vida de pareja, donde los ritmos vitales serán distintos a partir del cese de la actividad de uno o ambos cónyuges. En lo social, tras la jubilación, el adulto mayor pierde su grupo de relación, el contacto diario con sus colegas de trabajo y finalmente, en relación al tiempo de ocio, el mayor necesita aprender a organizar y ocupar de manera creativa el tiempo libre que ahora posee.

En este contexto, al anciano y a la sociedad se le plantea un desafío importante, ya que surge la necesidad de incorporar el saber- hacer del mayor y, del mismo modo, evitar considerar el rol del jubilado como un rol sin rol. De lo contrario, nos veremos enfrentados a la situación en que existirán un gran

número de personas jubiladas, en buenas condiciones de salud que pasarán 15 a 20 años de su vida deteriorándose producto de la inactividad.

A modo de resumen, en esta etapa se daría un proceso de reestructuración social y familiar “motivado por la salida de los hijos del hogar, la jubilación, incorporación de nuevos miembros o pérdidas” (Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998, p. 47). Se cree que éstos son los principales factores de riesgo que pueden llevar al aislamiento y la soledad de la persona mayor, aunque no es regla general que esto siempre ocurra así.

vi. Cambios en el área afectiva: En este período aumenta considerablemente la posibilidad de ocurrencia de pérdidas vitales significativas, ya que se da con mayor frecuencia la viudez y la pérdida física de amigos. “Lo inesperado de la muerte de amigos, de hermanos y de la pareja contribuye a que estos sucesos sean más difíciles de aceptar” (Barros, 1991, p. 115).

Estas pérdidas tienen un fuerte impacto en la calidad de vida de los ancianos y desembocan en una serie de reacciones afectivas, tales como, dolor, tristeza, soledad, desamparo; todo lo cual puede llegar incluso, a afectar su salud. Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. y Uriarte (1998) afirman que estas reacciones son variadas, tales como, retiro y evitación de las situaciones estresantes, a modo de autoprotección; irritación, mal humor por aumento de dificultad para el ajuste social; dependencia para este ajuste respecto a los otros significativos; afrontamiento de las nuevas situaciones a través de nuevos intereses, nuevas estrategias de ajuste, y un mayor esfuerzo para aprovechar la relación con los demás.

El anciano, por lo tanto, se encuentra en una posición más vulnerable desde lo afectivo, ya que en esta etapa se da un importante proceso de reestructuración, sobretudo desde el ámbito familiar y social, motivado por la salida de los hijos

del hogar, por la incorporación o muerte de algunos miembros y por la jubilación.

En este punto es útil tener claro que, como plantea Moragas (1991), lo más destacable en esta área, es que las personas de edad están sometidas a un número de experiencias negativas y que, por lo tanto, poseen factores objetivos para tener sentimientos negativos, los que podrían compensarse si se proporcionan estímulos ambientales adecuados.

En este sentido, sería beneficioso educar a las personas acerca de cómo enfrentar las dificultades que se pueden presentar en esta etapa ya que, “aunque las pérdidas son muy dolorosas, si el doliente es capaz de elaborarlas al resolver bien las distintas etapas, le será posible ir sobreponiéndose y al conducir el proceso podrá sentirse bien e incluso mejor que antes” (Barros, 1999, p. 27).

## **2.2 PERSONALIDAD Y ENVEJECIMIENTO**

En relación a cómo varía la personalidad de los seres humanos a lo largo de su desarrollo, las investigaciones actuales han llegado a plantear tres líneas de explicaciones respecto de la persona que envejece.

La *primera* se refiere a la *teoría de los rasgos*, cuyo representante es Bernice L. Neugarten, quien considera “el modo personal de comportarse, como estable y consistente a lo largo del tiempo y de las situaciones. En ellas cabría, no obstante, la defensa de una acentuación o disminución en la manifestación de esos rasgos con la edad y, más especialmente, con la vejez” (Neugarten, 1972 en Kálsh, 1991 citado por Serra, Abengozar & Zacarés en Sáez, Rubio & Dosil, 1996, pp. 275-276).

En esta línea de pensamiento se sostiene que una vez conformada la personalidad, esta no sufriría cambios sustanciales y, por lo tanto, el proceso de envejecer no supondría una alteración importante de los individuos que envejecen.

Durante la década de los 80, algunos autores como Costa y McCrae, realizan investigaciones longitudinales que ratifican que “hay poca o ninguna evidencia de cambio longitudinal en las características de la personalidad durante el período adulto, desde los 30 a los 80 años” (McCrae & Costa, 1990 citados por Serra, Abengoza & Zacarés en Sáez, Rubio & Dosil, 1996, p. 287). Posteriormente, estos mismos autores realizan dos nuevos estudios longitudinales, que duraron 12 y 6 años respectivamente, con una muestra de 14 varones y la otra de 983 mujeres y varones, tras los cuales continuaron pensando en la estabilidad de los rasgos individuales.

Dentro del enfoque de los rasgos, uno de los modelos que ha sido más trabajado es el de los cinco grandes factores (Big- Five), el cual establece las dimensiones básicas y universales de la personalidad, que serían las siguientes: a) neuroticismo o estabilidad emocional; b) extraversión; c) apertura a la experiencia; d) sensibilidad a las relaciones interpersonales y e) perseverancia o minuciosidad.

A esta línea de pensamiento, sin embargo, se le ha criticado que no toma en cuenta los diversos factores que influyen diferencialmente en cada uno de los rasgos de la personalidad, a lo largo del desarrollo de un sujeto. Además, en sus estudios no consideran cómo las situaciones determinan la personalidad de los individuos ni cómo los factores propios del proceso de envejecimiento, tales como la pérdida progresiva de la salud física, o las transiciones familiares en la última etapa de la vida, podrían afectar los rasgos de la personalidad de los sujetos estudiados.

La *segunda línea*, se refiere a las *explicaciones situacionistas* que plantean un cambio en función de los distintos contextos y/o situaciones vitales por las que transcurre el curso del desarrollo de cada persona. “Dependerá del momento vital, los acontecimientos, las relaciones y los contextos en los que se vea inmerso el hombre o mujer que envejece, para que se pongan de manifiesto unas características de personalidad, estilos de respuesta, modos de afrontar las tareas propias del desarrollo u otras” (Serra, Abengoza & Zacarés en Sáez, Rubio & Dosil, 1996, p. 276). Los sucesos vitales que se plantean como más importantes son la jubilación, el nido vacío, la viudez, el ser abuela-o y el encuentro con la muerte de personas cercanas y/o significativas. Según esto, se prevé un cambio en los estilos personales del individuo al envejecer, mayor del esperado en otras generaciones.

La *tercera línea* de pensamiento surge de la psicología de la personalidad y de la necesidad de asumir visiones alternativas e integradoras para explicar el tema del desarrollo de la personalidad al envejecer. Así se propone la *perspectiva interaccionista* que “incluye la dialéctica entre factores externos, estabilidad y cambio, contexto e individuo, sin por ello caer en una explicación de equilibrio igualitario, sino que permite contemplar la diferencial ponderación de ambos extremos, dependiendo de múltiples variables de las que habrá que ir extrayendo pesos y comunalidades” (Serra, Abengoza & Zacarés citado en Sáez, Rubio & Dosil, 1996, p. 276).

En síntesis se puede apreciar que actualmente existen tres principales teorías con respecto a cómo varía la personalidad de los seres humanos a medida que envejecen: a) Teoría de los rasgos; b) Explicaciones situacionistas; c) Perspectiva interaccionista. Esta última será la que se considerará para el presente trabajo porque permite una comprensión más amplia del fenómeno, ya que contempla la idea de que la persona mayor tiene una personalidad y ciertos rasgos que se mantienen más o menos estables en el tiempo, pero que también estos rasgos pueden variar en función de las diferentes situaciones y los distintos sucesos vitales.

### 2.2.1 Tipologías de personalidad en el sujeto que envejece:

Numerosos autores han planteado y elaborado diversos modos de clasificar la personalidad de los sujetos que envejecen. Dichas tipologías presentan la característica de agrupar a los individuos en categorías más amplias que el nivel individual. Dentro de éstas se pueden mencionar:

i. Tipología de Reichard, Livson y Peterson (1962): Esta tipología se origina desde la teoría de la desvinculación y está constituida por cinco tipos de personalidad en la vejez, que se ubican en un continuo de madurez que va desde el más maduro hasta el autoagresivo. Al respecto varios autores tales como Papalia y Wendkos, 1986; Neugarten, 1999; Moragas, 2001; y en particular Serra, Abengoza y Zacarés en Sáez, Rubio y Dosil (1996), señalan que:

El primero de ellos es el *tipo maduro*. Se trata de una personalidad constructiva, estable, bien integrada, que disfruta con lo que la vida le proporciona; por tanto su nivel de adaptación será muy elevado. Al segundo lo denominan *pasivo*, tratándose de un anciano voluntariamente desajustado, inactivo y desvinculado, con tendencia a huir de las responsabilidades. La personalidad *defensiva o blindada*, representaría a los ancianos rígidos, activos e individualistas, a pesar de lo cual, su nivel de adaptación es moderado. Mientras tanto, el individuo que luchara irreal e ineficazmente contra las manifestaciones del envejecimiento, pertenecería al grupo de los *coléricos*, los cuales manifiestan una baja tolerancia a la frustración, así como una deficiente adaptación (...). La *personalidad autoagresiva* marca un sentido opuesto a la personalidad colérica: en vez de dirigir la agresividad hacia fuera, la tornaría hacia sí mismo, por lo que nos encontraríamos con individuos depresivos, aislados, y con tendencia a cargar las culpas de lo que ocurre a su alrededor. Sin embargo, estos dos tipos de personalidad participan de una característica común: un nivel bajo en adaptabilidad. (p. 279)

ii. Tipología en función de la actividad: Corresponde a los autores Neugarten, Havighurst y Tobin (1968) y se basa en la teoría de la actividad. Neugarten, Havighurst y Tobin (1968) en Sáez, Rubio y Dosil (1996), proponen cuatro tipos de personalidad, las que se subdividen en función de su actividad:

Los *integrados* engloban al ‘reorganizador’ quien manifiesta unos niveles de actividad elevados; el ‘focalizado’ con niveles moderados de actividad; y por último, el ‘positivamente desvinculado’, cuya actividad es baja (...).

La *personalidad blindada* se divide en ‘conservador’ y ‘constreñido’. El primero de ellos se denomina así por la permanencia de las actitudes desarrolladas en la etapa anterior del ciclo vital; el constreñido (...) utiliza como mecanismo de defensa la desvinculación progresiva de su entorno social, así como una reducción en sus niveles de actividad.

El tercer tipo de personalidad, los *pasivo-dependientes*, se subdividen, por una parte, en aquellos que se sienten poco motivados por lo que les rodea, mostrándose pasivos y ‘apáticos’; y por otra parte, los ‘buscadores de ayuda’, quienes manifiestan una gran dependencia hacia los demás, sobretodo a nivel emocional. El cuarto tipo corresponderá a los *no integrados*. (pp. 279-280)

iii. Teoría de Gaber (1983): A partir de sus estudios propone cuatro tipos de personalidad. El tipo de personalidad denominado *normal*, se caracterizaría por una manifiesta desconfianza y abundantes dudas. Pueden manifestar intolerancia, hostilidad, e incluso tiranía. Un segundo tipo es el *introvertido*, constituido por ancianos desapasionados, taciturnos, poco comunicativos, algo ansiosos y melancólicos (Serra, Abengoza & Zacarés en Sáez, Rubio & Dosil, 1996).

Los *perturbados* constituirían el tercer tipo y se denominan así por su falta de controlabilidad e inestabilidad emocional, muestran una baja tolerancia a la frustración, conflictos internos e inmadurez emocional. El último lo constituye el *maduro integrado* y se trata de ancianos con recursos suficientes como para enfrentar de manera positiva las diversas situaciones de la vida cotidiana.

Son personas que disfrutan de su independencia y capaces de tomar sus propias decisiones, ya que hacen un análisis realista de las situaciones (Serra, Abengoza & Zacarés en Sáez, Rubio & Dosil, 1996).

iv. Patrones de vida de Martin (1991): Este autor, seguidor de la teoría cognitiva, propone tres patrones vitales a partir de la interacción de: estilos de personalidad, inteligencia, sucesos vitales azarosos y temas de vida. Todo esto lo hizo mediante la utilización de entrevistas semiestructuradas, tarjetas con un suceso vital determinado y el *Cuestionario de Personalidad 16-PF* de Cattell que le sirvió para detectar las diferencias individuales en personalidad.

Martin (1991) citado por Serra, Abengoza y Zacarés en Sáez, Rubio y Dosil (1996), plantea como primer patrón de vida al *Patrón A*, cuyo tema vital es 'buscando y manteniendo contactos sociales' y dentro del cual identifica 6 estilos de personalidad e inteligencia:

**Tabla 2.** Estilos de personalidad del Patrón A de Martin.

PATRON A					
Estilo A1	Estilo A2	Estilo A3	Estilo A4	Estilo A5	Estilo A6
Caracterizado por sujetos extremadamente controlados y muy inteligentes.	<i>Conformado por sujetos extremadamente controlados e inteligentes, pero no tan inteligentes como el anterior.</i>	Caracteriza a individuos que presentan sumisión y dependencia.	<i>Acá el nivel de inteligencia es muy elevado, pero el control sobre estos individuos es extremo.</i>	Muestra un individuo extremadamente desafiado, astuto y conserva_	<i>Caracteriza a sujetos de alta inteligencia, labilidad emocional, sensibilidad, sagacidad, pero controlables por los demás.</i>

En el *Patrón B* el tema vital es 'vinculación en actividades' y contiene dos categorías con tres y dos estilos de personalidad, respectivamente. La primera categoría abarca el Estilo B1, donde se encuentran individuos extremadamente emprendedores, astutos, conservadores y muy inteligentes. En el Estilo B2 los individuos tienen una personalidad suspicaz y son muy inteligentes y, el Estilo B3, refleja a un sujeto extremadamente astuto y controlado.

La segunda categoría del Patrón B, esta constituida por el Estilo B4 y B5. El primero describe a un individuo extremadamente suspicaz, astuto y moderadamente inteligente y, el segundo, habla de sujetos extremadamente humildes, controlados y muy inteligentes.

El tercer patrón que plantea es el *Patrón C*, cuyo tema vital concierne a los 'problemas físicos' y contiene dos categorías que engloban dos estilos de personalidad cada una.

La primera reúne al estilo de personalidad C1 y C2. El primero se caracteriza por personas extremadamente conformistas y suspicaces, autosuficientes, radicales y tensos, con niveles moderados de inteligencia. El segundo se refiere a un individuo muy susceptible, astuto, controlado y muy inteligente.

En la segunda categoría, se ubica el estilo de personalidad C3, astuto, controlado por los otros y muy emocional, y el C4, práctico, muy humilde y con un nivel medio de inteligencia.

**Tabla 3.** Resumen de las tipologías de personalidad del sujeto que envejece, planteada por los diversos autores.

Tipología de Reichard, Livson y Peterson (1962).	<b>Tipo Maduro:</b> Constructivo, estable, bien integrado, que disfruta con lo que la vida le proporciona. Nivel de adaptación muy elevado.	
	<b>Tipo Pasivo:</b> <i>Anciano desajustado, inactivo y desvinculado, con tendencia a huir de las responsabilidades.</i>	
	<b>Personalidad Defensiva:</b> Ancianos rígidos, activos e individualistas. Nivel de adaptación moderado.	
	<b>Grupo de los Coléricos:</b> <i>Sujeto que lucha ineficazmente contra las manifestaciones del envejecimiento. Baja adaptabilidad.</i>	
	<b>Personalidad Autoagresiva:</b> Individuos depresivos, aislados y con tendencia a cargar las culpas de lo que ocurre alrededor. Baja adaptabilidad.	
Tipología en función de la actividad.	Integrados	<b>Reorganizador:</b> Elevados niveles de actividad.
		<b>Focalizado:</b> Moderados niveles de actividad.
		<b>Positivamente desvinculado:</b> Baja actividad.
	Personalidad Blindada.	<b>Conservador:</b> <i>Permanencia de las actitudes de la etapa anterior del ciclo vital.</i>
		<b>Constreñido:</b> <i>Desvinculación progresiva de su entorno social y reducción de sus niveles de actividad.</i>
	Los Pasivos-dependientes.	<b>Apáticos:</b> Pasivos y poco motivados por lo que los rodea.
		<b>Buscadores de ayuda:</b> Gran dependencia hacia los demás, principalmente a nivel emocional.
No Integrados		

Teoría de Gaber (1983).	<b>Personalidad Normal:</b> Desconfianza y abundantes dudas. Intolerancia, hostilidad e incluso tiranía.			
	<b>Introverso:</b> Ancianos desapasionados, taciturnos, poco comunicativos, algo ansiosos y melancólicos.			
	<b>Perturbados:</b> Falta de controlabilidad, inestabilidad e inmadurez emocional. Baja tolerancia a la frustración, conflictos internos.			
	<b>Maduro Integrado:</b> Con recursos para enfrentar positivamente los hechos cotidianos. Independientes y capaces de tomar sus decisiones.			
Patrones de vida de Martin (1991).	Patrón A 'buscando y manteniendo contactos sociales'	Estilo de Personalidad	<b>A1:</b> Controlado y muy inteligente.	
			<b>A2:</b> Controlados e inteligentes, pero menos que el anterior.	
			<b>A3:</b> Individuos sumisos y dependientes.	
			<b>A4:</b> Inteligencia muy elevada, pero el control sobre ellos es extremo.	
			<b>A5:</b> Sujeto desapasionado, astuto y conservador.	
			<b>A6:</b> Alta inteligencia, labilidad emocional, sensibilidad, sagacidad, pero controlables por los demás.	
	Patrón B 'vinculación en actividades'	Estilo de Personalidad	Primera Categoría.	<b>B1:</b> Individuos emprendedores, astutos, conservadores y muy inteligentes.
				<b>B2:</b> Sujeto suspicaz y muy inteligente.
				<b>B3:</b> Persona astuta y controlada.
			Segunda Categoría.	<b>B4:</b> Suspica, astuto y moderadamente inteligente.
				<b>B5:</b> Sujetos muy humildes, controlados e inteligentes.
Patrón C 'problemas físicos'	Estilo de Personalidad	Primera Categoría.	<b>C1:</b> Conformistas, suspicaces, autosuficientes, radicales, tensos, de inteligencia moderada.	
			<b>C2:</b> Susceptible, astuto, controlado y muy inteligente.	
		Segunda Categoría.	<b>C3:</b> Sujetos astutos, controlados por los otros y muy emocionales.	
			<b>C4:</b> Prácticos, humildes y con niveles medios de inteligencia.	

## **2.3 JUBILACIÓN**

### **2.3.1 Hacia una definición de jubilación:**

Abarca y León (1990) señalan que:

El mundo del trabajo nos ubica en un espacio concreto, alrededor del cual organizamos gran parte de nuestra vida. A su vez, la clase de trabajo que tenemos define en mucho el tipo de relaciones sociales que establecemos y en cierta medida, nuestra cosmovisión y estructura de personalidad. (p. 5)

Es así como de todos los hitos relevantes que se mencionaron ocurren en esta edad, la literatura plantea que la viudez y la jubilación podrían constituir, si no son resueltas adecuadamente, las pérdidas más dolorosas que el anciano debe enfrentar.

Si se desea comenzar a explicar como será entendida la jubilación conviene partir señalando que como hecho social, ésta surge a partir de los cambios que las sociedades han experimentado desde el siglo XIX, cambios fundamentalmente asociados al paso de una sociedad principalmente rural-agrícola a una más bien urbano- industrial, donde el número de adultos mayores es significativamente mayor. Los ancianos de las sociedades anteriores no eran llamados jubilados, ya que aún no existía ese rol, si no que el anciano adoptaba nuevas tareas y roles dentro de la familia, al retirarse de las tareas de producción. De este modo, antes el anciano permanecía activo y útil y, en lugar de representar un estorbo, constituía un importante valor para la familia (Sáez, Aleixandre & Martínez, 1996).

Junto con el cambio social, un segundo hito importante que influyó en la aparición del rol de jubilado, fue el desarrollo de los sindicatos, que convirtieron la seguridad financiera de los trabajadores mayores en uno de sus principales objetivos. Además, la aparición de la pobreza entre las personas mayores de la clase trabajadora urbana y las presiones sociales que esto implicó, trajo como respuesta el surgimiento del primer sistema de seguridad social a gran escala en Alemania, con el fin de apoyar y proteger a los trabajadores ancianos. Este hecho se extendió rápidamente por Europa continental y el resto del mundo.

Un tercer factor clave en torno al surgimiento de la jubilación lo constituyó el notorio aumento de la esperanza de vida que ha ido acompañada de un fuerte y rápido cambio en las tecnologías que dejan obsoletas las habilidades que los mayores poseen, pero que sin embargo, permiten una disminución en el total de horas de trabajo necesarias para aumentar los niveles de producción (Sáez, Aleixandre & Martínez, 1996).

Una vez que la jubilación se instauró como un hecho y un rol social, surge la necesidad de definirla. Numerosos autores e investigaciones han planteado distintos conceptos de jubilación, los cuales pueden agruparse en tres grandes categorías.

La primera de ellas puede vincularse a la *raíz etimológica* de la palabra jubilación y es de carácter más bien positivo, entendiéndose como “Júbilo, alegría, gozo, regocijo, algazara, placer de vivir, alegría muy intensa y ostensible” (Zorita citado en Rubio, Baura, Villaverde, Martínez, Gómez, Rodríguez & López, 1996, p. 28). De la misma manera, Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. y Uriarte (1998), proponen una definición de jubilación, que hoy en día es ampliamente utilizada, entendiéndola como una liberación, como indulto saludable y dichoso del estrés de tener que trabajar.

Una segunda, de *carácter más negativo*, entiende a la jubilación como la exclusión de una persona, ya sea por su edad o imposibilidad, de cierto trabajo y obligaciones que en este cumplía, alude a dejar de usar una cosa por vieja, anticuada o inútil (Zorita citado en Rubio, Baura, Villaverde, Martínez, Gómez, Rodríguez & López, 1996, p. 29). Dentro de esta visión más negativa y concordando con lo expuesto por Bazo citado en Rubio, Osorio, Villaverde, Martínez, Aleixander, Mendoza, López y Rodríguez (1997), se puede afirmar que:

Los cambios económicos, sociales y culturales, es decir ideológicos y de valores, están conduciendo en muchas ocasiones a percibir el hecho de una población que envejece como una desgracia colectiva. No se valora el logro humano de vivir más y en mejores condiciones que nunca, sino que se percibe como una amenaza, en lugar de como un desafío a la imaginación, creatividad, y solidaridad humanas. (p. 354)

La tercera, de *carácter más objetiva*, se refiere a la jubilación como la cesación en el trabajo remunerado, como “el momento en que de una manera u otra, el anciano deja de ser productivo en bienes materiales y pasa a un segundo plano en el sistema de producción” (Sáez, 1986 citado en Sáez Aleixandre & Martínez, 1996, p. 12).

Ligado fundamentalmente a esta última categoría, la jubilación será entendida como un *proceso* compuesto por diversas etapas, caracterizado por el cese o retiro de la vida laboral activa y que comienza a partir del momento en que la persona alcanza la edad para formalizar su retiro, vale decir, esta determinada principalmente por un criterio de edad cronológica (en las mujeres a los 60 años y en los varones a los 65). Neugarten (1999) concuerda afirmando que:

Las personas abandonan el mundo laboral cuando cumplen la edad de jubilación que les permite recibir una pensión privada o pública, una edad que es fijada en primer lugar por el empresario y, en segundo lugar, por los acuerdos a los que llegan la industria, los sindicatos y el gobierno. (p. 203)

Sin embargo, hay quienes no se jubilan exactamente cuando se cumple la edad de jubilación. Algunas personas lo hacen voluntaria, forzada, anticipada, o retrasadamente, ya sea por sentimientos de incapacidad, por problemas de salud, porque el sujeto o la organización dilatan el momento de la jubilación por intereses mutuos o incluso, “por aspectos sociales como la distribución del trabajo a través de los distintos grupos de edad en la sociedad y, variables económicas como desempleo, crecimiento económico, oferta y demanda de trabajo, etc.” (Blanc & Carmona, 1986, p. 42). Este proceso “culmina con el cambio formal en el estilo de vida que se da con el retiro del trabajo” (Abarca & León, 1990, p. 22).

### **2.3.2 Etapas del proceso de jubilación:**

Tal como se mencionó anteriormente, la jubilación no sólo se designa por el hecho mismo de la salida del mundo laboral, sino que comprende el período previo y posterior a que este hecho ocurra. Es así como en este proceso se pueden identificar tres grandes etapas.

i. Pre- jubilación: En esta fase son de gran importancia las expectativas o preconcepciones que el trabajador tiene respecto a la jubilación. Dentro de esta fase se han descrito tres momentos.

En el primero es relevante que se tome conciencia y se comprenda que la persona se va a retirar de su trabajo, lo que ayudará a analizar su carrera y su futuro. Además, es ahora cuando el trabajador tendrá la posibilidad de hablar

este tema con su familia, lo que podría implicar numerosas reacciones emocionales en sus miembros.

Si lo anterior no se lleva a cabo satisfactoriamente, se niega la realidad que está por venir hasta que la jubilación finalmente llega.

Un segundo momento se logra si el primero se alcanzó satisfactoriamente, a partir de lo cual es posible meditar y resolver emociones y sensaciones propias frente a lo que sucederá. Es característico que en este período surjan emociones como rabia, culpa, pena, rechazo y temor.

El tercer instante se vive luego del logro de las dos fases anteriores, ya que éstas preparan al trabajador que aún esta inserto en su mundo laboral. En esta etapa suele suceder que, como mecanismo defensivo, la persona tienda a reducir el compromiso afectivo con el trabajo como la cantidad de trabajo que efectivamente realiza. Al respecto Geist (1968) citado por Lehr (1980) plantea que:

Diversos trabajos han señalado que cuanto más próximo al retiro se haya un individuo, más fácil es que se resista a la idea de jubilarse. Una vez que ha tenido lugar la jubilación, el proceso de adaptación puede resultar con frecuencia más favorable de lo que anteriormente se había pensado. La angustia ante la jubilación tiende a llevarse al máximo cuando el individuo se aproxima a la edad reglamentaria; sobreviene el estrés más importante inmediatamente antes de que el retiro tenga lugar. (p. 227).

Es así como se cree que este momento es el indicado para que los trabajadores participen de *programas de preparación para la jubilación*<sup>2</sup>, ya que les permite alistarse a su nueva vida de jubilado que esta por venir (Haynes, 1993 citado por Skoknic, 1999). Otros autores, como Lehr (1980) aportan que efectivamente:

Aquellas personas que trazaban planes concretos para el período subsiguiente a la jubilación, afrontaban ésta con expectativas más positivas que aquellas otras personas que habían pensado menos en lo que iban a hacer al jubilarse. A mayor grado de información general acerca de este período pos laboral, por lo que respecta a la cuantía de las pensiones, la cuestión de los seguros y la vivienda, etc., más expectativas positivas. (p. 236)

ii. Jubilación: Esta etapa corresponde al momento mismo en que el trabajador se desvincula efectivamente del ámbito laboral, lo cual trae consigo grandes cambios en las distintas áreas de la vida del jubilado. De este modo, constituye el hecho mismo de jubilarse.

iii. Post- jubilación: Una vez que el trabajador jubila, se ha planteado que éste debería superar tres nuevas etapas a las cuales deberá adaptarse para el logro de una jubilación adecuada.

La primera etapa se ha denominado Luna de miel, en la cual la “persona posee motivación para experimentarla. Básicamente se adoptan dos alternativas con dos variantes intermedias, ocupación- actividad o descanso- tranquilidad” (Atchley & Hoffman cfr. Skoknic, 1999, p. 171).

---

<sup>2</sup> Instancias preventivas que ofrecen información y consejo sobre una amplia gama de temas, relacionados con el retiro laboral. Consiste en una representación de hechos futuros que le permite al participante aprender nuevos roles, manejar nuevas situaciones y formas nuevas de relacionarse.

La segunda etapa se ha denominado Desencanto o Período de Decepción, en donde se produciría una disminución de la satisfacción del jubilado que comienza a sentir que le falta algo, frente a lo cual puede reaccionar agotándose a través de la realización de numerosas actividades o bien sintiéndose como un inútil que no tiene nada que realizar.

Finalmente, se ha descrito la etapa de Estabilización o Reorientación, donde la mayoría de los jubilados logran establecer una rutina que sustituya a la que tenían cuando trabajaban, sin embargo hay quienes no logran encontrar actividades rutinarias que lo satisfagan, pasando de ocupar un estatus de jubilado sano e independiente, a convertirse en una persona dependiente, con limitaciones y que necesita ayuda (Atchley & Hoffman citado por Skoknic, 1999).

Se cree significativo mencionar que en repetidas ocasiones tras jubilar hombres y mujeres, después de haber sido tremendamente diferenciados, a través de todo el curso de la vida, repentinamente son mirados ya no como hombres y mujeres, sino simplemente como parte del indiferenciado grupo de 'los viejos' (Abala, Bunout & García, 2001). Es justamente esta imagen, la que se plantea como necesaria de modificar con el fin de alejarse de una visión indiferenciada de ancianidad.

### **2.3.3 Variaciones en el cese de la actividad:**

Tal como se mencionó al momento de definir jubilación, no todas las personas jubilan en función de un criterio cronológico, sino que existe otra variedad de momentos en que el hecho de jubilar ocurre.

i. Jubilación voluntaria: Consiste en jubilarse por libertad propia, porque la persona decide el momento en que tiene lugar su partida del mundo laboral. Sin embargo, cabe destacar que como otros acontecimientos de la vida, esta decisión está condicionada por datos objetivos y subjetivos que inciden en la libertad que cada persona tiene para retirarse: “la salud del sujeto, las expectativas de otras actividades luego de la jubilación, la influencia familiar, el ejemplo de colegas jubilados, suponen todos ellos factores influyentes de la decisión de jubilarse” (Moragas, 1991, p. 164).

ii. Jubilación forzosa: Se define de este modo cuando el cese o retiro de la actividad laboral se considera un hecho inevitable, ya sea por factores como la reestructuración, traslado o cierre de una empresa. No son frecuentes las personas que se enfrentan a esta decisión externa que interfiere con el derecho al trabajo de todo ciudadano (Moragas, 1991).

iii. Jubilación anticipada: Tiene lugar antes de la edad cronológica fijada como normal para la jubilación en ambos sexos y se asocia a varias causas: “incapacidad física que origine invalidez para el desempeño del trabajo, situación especial del colectivo o decisión del individuo” (Moragas, 1991, p. 164). Cabe destacar que en la actualidad, cada día más y más trabajadores deciden jubilarse de manera anticipada.

iv. Jubilación retrasada: En este último caso, el sujeto o la organización dilatan el momento de la jubilación por intereses mutuos. Esta última situación es la que menos ocurre de las tres antes mencionadas (Moragas, 1991).

#### **2.3.4 Significados atribuidos a la jubilación:**

Debido a que un gran número de personas se jubila cada año, la jubilación afecta a diversos tipos de sujetos en entornos muy diferentes, por lo que parece lógico que presente diversos significados.

Es así como, se debe ser cuidadoso de no considerar a la jubilación como una experiencia psicológica o social uniforme y no deducir consecuencias que después serán aplicadas a todos los subgrupos de la sociedad (Neugarten, 1999).

Como todo trabajador sabe que la jubilación es un evento esperable, las personas se forman expectativas sobre cómo va a variar su vida tras el retiro, elaborando significados en torno a éste, significados que van a depender de una gran variedad de factores, donde ninguno explica el fenómeno por sí solo: relación con el trabajo; calidad, tipo y cuantía de la pensión; relación con el cónyuge y los familiares; actividades recreativas del tiempo libre; tipo de profesión; nivel de escolaridad; salud psíquica y física; personalidad; entre otros. Por tanto y como afirma Buendía (1994), es conveniente ubicar la jubilación dentro de una amplia perspectiva, donde interactúan diversos factores de la vida de cada persona, determinando un significado distinto en cada individuo.

En concordancia con esto, algunos autores como Parker (1982) y Forteza (1990) citados en Buendía (1994), agregan que la jubilación va a tener distintos significados:

Dependiendo de un amplio campo de actitudes, creencias y circunstancias personales. Mientras que en algunos casos va a significar mayor disponibilidad de tiempo para hacer lo que uno desea, y una cierta liberación de actividades laborales ingratas, en otros va a ser percibida la jubilación como la pérdida de un rol funcional en la sociedad con todas las consecuencias que ello tiene y la aparición de un tiempo vacío que en muchos casos no se sabe cómo llenar. (p.70)

Según Abengózar, Cerdá y Meléndez (1998) y a partir de Hornstein y Wapner (1985), existirían cuatro modos de adaptarse a la jubilación según como ésta sea significada por las personas que se van a jubilar:

(a) la jubilación como *Transición a la Vejez*, donde predominan la reflexión e introspección que ayudan a encontrar sentido al suceso evolutivo, pudiéndose dedicar más a transmitir su sabiduría a las generaciones más jóvenes de su familia; (b) La jubilación como un *Nuevo Comienzo*, para emprender actividades realmente deseadas por uno –dedicar más tiempo a la familia, por ejemplo- y no lo que viene impuesto desde fuera; ello va unido a un sentimiento de libertad y entusiasmo; (c) La jubilación como *Continuación*, en donde, probablemente las personas cuyo ajuste conyugal y familiar sea más elevado gracias al trabajo de sus relaciones familiares a lo largo de su ciclo vital, vivirán la jubilación satisfactoriamente como una continuación de sus estilos de vida sin grandes sobresaltos; (d) Finalmente, puede entenderse la jubilación como *Retiro Forzoso*, ocurriendo que las personas que entienden la jubilación de esta manera han construido su autoidentidad en base al trabajo –no únicamente, pero sí en gran medida-. En su estudio, las personas de este grupo manifestaban sentimientos de depresión, ira y pérdida de poder. Quizás en este grupo podamos encuadrar todas aquellas personas que han “descuidado” sus roles familiares, centrándose en el trabajo como una vía de escape para no afrontar de forma sana la resolución de las distintas transiciones familiares y de pareja que generan estrés. (pp. 125- 126)

Los resultados de las investigaciones realizadas por Hornstein y Wapner (1985); Hanson y Wapner (1994); Gee y Baillie, también han sido utilizados en los trabajos realizados por Pastor, Villar, Boada, Chiapella y Macip (2003); Pastor, Villar, Boada, López, Varea y Zaplana (2003), quienes basándose en la visión que tiene Atchley de la jubilación<sup>3</sup>, señalan que existirían cuatro categorías de significado atribuidas a la jubilación similares a las ya expuestas, donde cada una de éstas determinará distintos modos de experimentarla:

---

<sup>3</sup> Vista como un proceso compuesto por: pre-jubilación, jubilación y post-jubilación.

La primera es vivirla como un *descanso* y alivio tras años de duro trabajo. La segunda, contemplarla como un *nuevo comienzo* lleno de oportunidades y más libre. En tercer lugar, habrían jubilados que viven esta transición como una *pérdida* de actividades y roles muy valorados. Por último, estarían también aquellos que ven la jubilación como un período de *continuidad*, sin atribuirle ningún valor especial ni negativo ni positivo (...) estas dimensiones no se proponen como fases de un proceso de ajuste, sino más bien como formas alternativas de vivir la jubilación que diferencian a unos individuos de otros. (p. 2)

### **2.3.5 Condiciones que intervienen en las actitudes frente a la jubilación:**

Como se acaba de describir el significado que la persona le atribuye al hecho de jubilarse estaría influido por múltiples factores. Del mismo modo, este significado posiblemente estaría interviniendo en las actitudes que las distintas personas podrían presentar ante la jubilación. Al respecto, y a través de la revisión de investigaciones realizadas en el extranjero, es posible concluir que las actitudes también estarían siendo influidas por diversas variables, tanto personales como sociales, dentro de las cuales se pueden mencionar: la condición económica, el género, personalidad, la edad, si la jubilación fue forzada o voluntaria, entre otros. Por lo tanto, es probable que se presenten tantas actitudes frente a la jubilación como jubilados existen.

La condición económica ha sido descrita como una de las influencias más significativas en la actitud frente al retiro, ya que este hecho conlleva una disminución de los ingresos económicos. Kalish (1983); Matthews y Brown (1987); Richardson y Kilty (1991); Reig (1992) citados en Buendía (1994), señalan que:

Lo que los jubilados echan de menos principalmente es la falta de recursos económicos; el temor de los jubilados a que les falte dinero para mantener su nivel de vida anterior, se convierte en ciertos casos en un problema que puede generar alteraciones psicológicas, sobre todo si la pensión no resulta suficiente y adecuada a su categoría profesional. Gran parte del miedo y la ansiedad que provoca la jubilación es debido a la disminución de los ingresos. (pp. 72-73)

Por el contrario, cuando dicha condición le asegura al trabajador un nivel de ingresos aceptable después de jubilar, que le permita mantener su estándar de vida, la actitud desarrollada tiende a ser más positiva.

Es así como se ha visto que “hombres y mujeres que tienen unos ingresos adecuados, buena salud, residen en un medio agradable y tiene acceso a un buen sistema de apoyo social son más favorables a estar satisfechos con la jubilación, que aquellos que no poseen los anteriores factores” (Madrid & Garcés de los Fayos Ruiz, 2000, p. 92).

La situación vital en la esfera familiar y personal y las diferencias generacionales, constituyen otras dos variables de análisis. Aunque la primera no se ha demostrado como influyente en la actitud hacia la jubilación, sí se ha visto que es crucial para el proceso de adaptación a la jubilación (Lehr, 1980 citado en Blanc & Carmona, 1986). En este ámbito, es relevante la calidad de la relación marital, ya que a mayor flexibilidad es más posible la negociación de roles dentro del hogar, tras la jubilación. Respecto a la segunda, se ha visto que las generaciones más antiguas tienen una actitud más positiva hacia la jubilación que las generaciones más jóvenes, esto debido a que los más viejos tendrían una mayor seguridad económica tras el retiro (Hultsch & Deutsch, 1981 citado en Blanc & Carmona, 1986).

En cuanto a la situación laboral, se ha visto que “cuando se percibe el trabajo como fastidioso, aburrido y no reforzante se tiene una actitud más positiva hacia la jubilación. Lo mismo ocurre cuando sólo se esperan beneficios económicos del trabajo” (Blanc & Carmona, 1986, p. 170).

En relación al tipo de actividad que se realiza, existiría una actitud más positiva hacia la jubilación precoz cuando la actividad demanda un mayor esfuerzo físico. El tipo de ocupación será influyente, ya que se ha establecido que aquellos que se desempeñan en profesiones que requieren de un nivel educacional más alto, muestran una mejor adaptación a largo plazo, en cambio quienes se desempeñan en cargos que requieren un menor nivel educacional presentan una peor adaptación a largo plazo.

De este modo, los programas de preparación para la jubilación serían más útiles para el segundo grupo (Lehr, 1980 citado en Blanc & Carmona, 1986).

Como otra condición, el tamaño de la empresa es importante, ya que cuando ésta es pequeña y hay alto grado de vinculación entre el personal, el trabajador tendrá una actitud más negativa hacia el hecho de jubilarse. Dentro del ámbito laboral otra condición relevante la constituyen los estilos de trabajo, de este modo las personas más orientadas hacia el trabajo considerarán la jubilación como un evento traumático, en cambio, quienes no ven al trabajo como único fin se ajustan más fácilmente a este nuevo estado. Algunos autores plantean que los trabajadores “que se muestran descontentos de su situación profesional o que consideran su currículum vitae como poco positivo son los que adoptan una actitud negativa ante la jubilación” (Reichard, Livson & Petersen, 1962 citado en Lehr, 1980, p. 232).

Según la edad se ha visto que la distancia cronológica del momento de jubilación parece ser un factor de gran importancia, de hecho Lehr (1980) citado en Blanc y Carmona (1986), señala que cuando una persona esta viviendo la década de los 50 años y comenzando los 60 desea jubilarse, sin embargo al acercarse al cumplimiento de los 60 años de edad y el minuto de jubilar se hace inminente, se desea demorar la llega de éste y se teme a abandonar la actividad laboral.

Otro factor que predispone a una actitud positiva hacia la jubilación es el mayor grado de interés en las actividades de tiempo libre, especialmente en personas que cuentan con buena salud y financiamiento suficiente. Del mismo modo, se ha visto una actitud más positiva en personas que tienen la posibilidad de continuar manteniendo un nivel de actividad social similar al que tenían cuando trabajaban (Hultsch & Deutsch, 1981 citado en Blanc & Carmona, 1986).

El hecho de que si la elección a jubilarse fue voluntaria o forzada, constituye otra condición relevante, debido a que los trabajadores que eligen voluntariamente jubilarse se sienten mejor adaptados que aquellos que se vieron forzados a hacerlo.

El género es otra variable importante en la forma de actuar y adaptarse a la jubilación, donde se ha visto que existiría una menor satisfacción frente al retiro en las mujeres, debido a que suelen tener menores niveles de ingresos por trabajos más discontinuados y por haber tenido que cuidar de sus hijos, debiendo comenzar a trabajar más tarde, asignándosele menores sueldos, menos beneficios y menores oportunidades de recibir una pensión cuando se jubile (Madrid & Garcés de los Fayos Ruiz, 2000). Sin embargo, la mujer tras jubilar sigue manteniendo su rol, con expectativas de comportamiento claramente definidas. El hombre, en cambio, sufre con el cese de su actividad laboral una pérdida de rol (Lerh, 1980).

Los distintos estilos de personalidad también pueden considerarse como otro factor que ejerce influencia sobre la actitud hacia el retiro. Se han descrito numerosos rasgos o patrones de personalidad que se relacionarían con pautas, satisfactorias o no de envejecimiento, según las cuales las personas desarrollarían determinadas actitudes al enfrentar los distintos hechos vitales.

Para ejemplificar y, como se ha descrito, quienes han sido categorizados como sujeto “maduros” serían personas que disfrutarían la vida, que se aceptarían a sí mismos de forma más realista, autosuficientes y que encontrarían auténtica satisfacción de las relaciones interpersonales. Estas personas probablemente presentarían una actitud más positiva frente al hecho de jubilarse (Papalia & Wendkos, 1986).

Por otro lado, se han descrito las personalidades “desintegradas” que revelarían pautas más desorganizadas de envejecimiento, grandes defectos en el funcionamiento psicológico, pérdida de control sobre sus emociones y deterioro en los procesos de pensamiento (Papalia & Wendkos, 1986). Personas que podrían presentar una actitud más negativa frente a la jubilación.

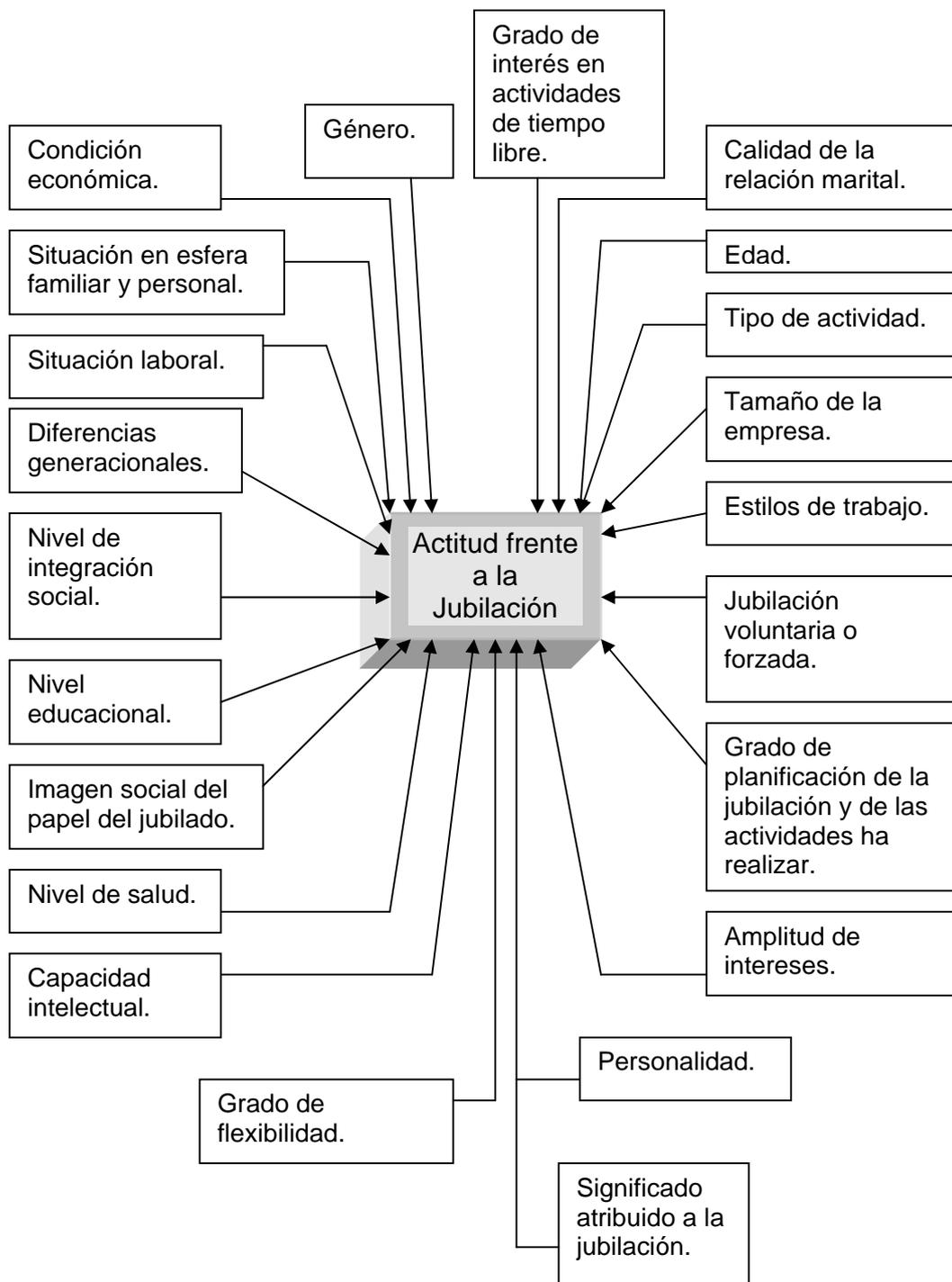
Como otra condición se ha planteado que cuando los trabajadores han planificado su jubilación y las actividades que durante ésta les gustaría realizar, el ajuste y las actitudes hacia el retiro son más positivas. Con respecto a esto es interesante destacar que son aquellos con mayores niveles educacionales, mayores ingresos y mayor posición profesional, quienes planifican mejor su retiro y, en consecuencia, los que presentarían mejores ajustes (Madrid & Garcés de los Fayos Ruiz, 2000).

Entre las distintas circunstancias sociales que influyen sobre la actitud y adaptación a la situación de retiro, se debe destacar la imagen predominante en la sociedad acerca del papel del jubilado. Mientras el rol del jubilado vaya asociado con las ideas de 'deterioro', 'banca rota de la jubilación' o 'muerte por jubilación', más de un trabajador se resistirá asumir voluntaria o anticipadamente este rol de 'viejo' (Lerh, 1980).

En términos generales, las actitudes frente a la jubilación suelen ser más positivas en las clases más altas, a mayor nivel educacional, nivel de salud, renta y puesto de trabajo, con lo que se comprueba que la estratificación social discrimina en todas las variables, personales, sociales, económicas, entre otras (Moragas, 2001). Asimismo, una inteligencia elevada, con un mayor nivel de flexibilidad, mejor integración social y una mayor amplitud de intereses, muestran menos dificultades de adaptación.

Sin embargo, también se han detectado en términos generales, otras actitudes de carácter más negativo hacia la jubilación, tales como: gerontofobia, temor ante el cese del empleo, ansiedad ante la mayor desestructuración de la vida ('temor a la libertad'), angustia a quedarse sin metas ni objetivos de vida, fuerte temor a caer en aburrimiento, soledad o depresión, miedo a reencontrarse con la vida familiar, creencia en mitos y estereotipos sociales con respecto a la jubilación: vejez, decadencia, inutilidad, deterioro e incluso muerte (Skoknic, 2002).

**Tabla 4.** Resumen de las condiciones que intervienen en las actitudes frente a la jubilación.



### **2.3.6 Cambios tras la jubilación:**

Una vez que el trabajador jubila debe enfrentar una serie de cambios, que no necesariamente serán negativos, e influirán en las distintas áreas de su vida. Cabe considerar que estos cambios no sólo afectan a la persona que jubila, sino que también a las personas que conviven con ella. Es decir, se jubila normalmente el marido, pero las consecuencias de la jubilación repercuten directamente en el cónyuge y miembros que conviven en el hogar familiar (Moragas, 2001). Vale la pena recordar que el modo de enfrentar estos cambios variará de persona en persona en virtud de las actitudes y condiciones antes mencionadas.

i. Cambios en la esfera económica: En la mayoría de los casos se ha visto que la jubilación implica una disminución de los ingresos económicos, que se reducen fundamentalmente a lo que se obtiene de las jubilaciones y montepíos, unido a un incremento en otros gastos como los relacionados con la salud (medicamentos, atención médica, entre otros.). “La mayor parte de los investigadores afirman que el problema más frecuente de los jubilados surge cuando llega el momento de ajustarse a un nivel de ingresos inferior” (Neugarten, 1999, p.213).

El mayor temor de la persona que ha jubilado es que le falte dinero para mantener su nivel de vida anterior sobre todo si la pensión no resulta suficiente ni adecuada a su categoría profesional. Según Buendía (1994):

Gran parte del miedo y la ansiedad que provoca la jubilación es debido a la disminución de los ingresos (...) la situación de poca disposición económica de los jubilados, ha excepción de una minoría, y su dependencia económica, es uno de los elementos principales que caracterizan a este colectivo que tiene que conformarse con una economía de pura subsistencia en muchos casos, al mismo tiempo que se le prohíbe la realización de actividades remuneradas. (p.73)

En este contexto donde los ingresos se reducen y se hace difícil sostener los mismos gastos, es necesario conseguir un nuevo equilibrio entre ingresos y gastos que se adecuen a la nueva situación vital y al nuevo nivel de vida. De este modo, “habrá que esperar el resultado del nuevo equilibrio ingresos-gastos, preferencias-posibilidades que ofrece la nueva situación al jubilado, y conocer su opinión personal para juzgar si existe mejora o pérdida en la calidad de vida” (Moragas, 2001, p. 74-75).

ii. Cambios en el rol social, de un rol de productor a un rol sin rol: Tal como se mencionó en un inicio, Buendía (1994) comenta que:

En nuestra cultura el trabajo tiene una significación muy superior a la mera obtención de unos ingresos económicos, y se convierte en la principal fuente de identidad. De ahí procede la auto imagen, el auto respeto, el sentimiento de estar llevando a cabo una contribución útil y de ocupar un puesto en la estructura social, que determina en gran medida la naturaleza de las relaciones con las demás personas. Pero cuando llega la jubilación se produce una ruptura y se altera el esquema de relación con el grupo de trabajo, con la familia y con la sociedad en su conjunto. (p. 69)

Frente a esto, el rol social que se le ha asignado al jubilado es de descanso, ocio, pasividad, entre otras, las que no son respuestas válidas para personas competentes. Rosenmeier ha identificado el rol del jubilado como un ‘rol sin rol’, lo cual revela la necesidad de explorar la participación activa de las personas jubiladas para llenar de significado este vacío (Moragas, 2001).

De este modo, el jubilado se enfrenta con la tarea de buscar en qué concentrar ahora sus esfuerzos, en cómo llenar el vacío que el puesto de trabajo le ha dejado. Esta búsqueda es de gran relevancia, ya que así no se producirá un corte brusco en la vida de la persona y no se incrementarán ni la morbilidad ni la mortalidad (Buendía, 1994).

iii. Cambios en la distribución del tiempo: Claro está que tras la jubilación la disposición de tiempo aumenta, ante lo cual es fundamental llevar a cabo una redistribución de éste con el objetivo de mantener un rol activo y que esta disposición se transforme en un recurso, ya que el “cese de la actividad laboral no debe identificarse con inactividad y la disponibilidad de tiempo libre no quiere decir que éste tenga que ser necesariamente un tiempo vacío” (Buendía, 1994, p. 82).

El jubilado recibe el capital de su tiempo libre y debe aprender a invertirlo para que se convierta en una oportunidad de mejorar su calidad de vida. Buendía (1994) plantea que:

Son muchas las actividades disponibles para el tiempo libre en nuestra sociedad dependiendo de los recursos económicos, de la salud y de las preferencias personales, pero tal vez existe una cierta incapacidad en muchas personas jubiladas para aprovechar esas posibilidades. La ‘aptitud para el ocio’ también requiere de años de cultivo y desarrollo. (p. 81)

Dentro de la variada gama de actividades que los jubilados podrían realizar, se identifican dos características esenciales: que sean del interés del sujeto y que sean socialmente relevantes. Se pueden mencionar las actividades ocupacionales o aficiones, las educacionales y culturales, recreativas, deportivas, voluntariado y las actividades ideológicas (Moragas, 2001).

De este modo, la utilización del tiempo libre contribuirá a que la persona tenga una sensación de bienestar, una autopercepción más positiva, sin producirse un corte brusco en la vida de los sujetos.

iv. Cambios en las relaciones interpersonales: Las redes sociales son un conjunto de relaciones interpersonales que implican afecto y ayuda emocional, instrumental (ayudas domésticas, cuidados) e informativa (búsqueda de información, consejo), así como también afirmación personal (Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998).

Según lo anterior, tienen un efecto protector en las personas sobre las posibles influencias negativas de los sucesos o cambios vitales estresantes, por lo que se entiende que el apoyo social que se recibe al estar integrado en redes sociales, preserva la salud de la persona al minimizar la incidencia del estrés.

En nuestra sociedad aún se habla de los jubilados como una “nueva categoría de personas”, las relaciones sociales se empobrecen y también lo hacen los contactos interpersonales en calidad e intensidad. “La jubilación altera el esquema de relaciones familiares y sociales” (Fernández Ballesteros, 1992 citado en Buendía, 1994, p. 71).

En relación a las amistades, se puede decir que la mayoría de ellas pertenecían al ámbito laboral del sujeto y, por lo tanto, al retirarse del empleo aumenta la probabilidad de que se pierda la vinculación con ellas. Sin embargo, aumenta el tiempo libre y por tanto, la posibilidad de contacto con los amigos; ahora es cuando se puede entregar mucho más a quienes sólo se le podía dedicar un mínimo de tiempo. Para que se posibilite la mantención de estos contactos, el factor clave, como ocurre con tantas otras relaciones sociales, es el lugar de residencia: si este se haya próximo se mantendrán las relaciones sociales, ya que la probabilidad de encuentro aumenta, en cambio, en las grandes ciudades, esto se dificulta por la separación física y la dificultad en el desplazamiento (Moragas, 2001).

A esto Moragas (2001) agrega que:

La jubilación es una etapa muy adecuada para ampliar y profundizar amistades que no pudieron desarrollarse suficientemente durante la vida activa porque faltaba el elemento necesario para las relaciones sociales: tiempo. A parte de las amistades anteriores, interesa destacar la necesidad y posibilidad de iniciar otras nuevas en la jubilación; existe el prejuicio de que en la edad madura no debe comenzarse nada, ya que la vida está pronta a finalizar. Este enfoque es perjudicial para el jubilado y poco realista según las modernas teorías psicosociales. La mayor edad es una etapa vital más en la que, a parte de las limitaciones psicofísicas, el ser humano conserva una gran capacidad de aprendizaje, relación e iniciativa, y si no la asume con mayor frecuencia, se debe a los mitos y prejuicios que le asignan un papel pasivo, terminal y poco interesante. (p. 126)

En el círculo de las relaciones interpersonales, se espera que la familia sea el principal soporte que ayude al jubilado a sobrellevar el proceso lo más adecuadamente posible, sin embargo se debe tener presente que el principal efecto de la jubilación en esta área, se relaciona con la necesidad de revitalizar y reestructurar la relación con la pareja. Esto se hace relevante debido a que “se pasa de una relación limitada en el tiempo diario, a una relación de 24 hrs. al día, lo cual hace que no sirvan en muchas ocasiones los patrones de relación (reparto de funciones caseras, de compartir el tiempo libre...) establecidos y deban ser reestructurados” (Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998, p. 244).

Además, el hombre tras jubilar va “perdiendo protagonismo” en el territorio familiar y la mujer continua y termina asumiendo el liderazgo doméstico. Es decir, aún el hombre es el “jefe del hogar” en la sociedad, pero es la mujer quien maneja mejor las labores dentro de la casa (Buendía, 1994). Tal vez esto explique por qué la adaptación a la jubilación tiende a ser más fácil para la mujer que para el hombre.

Frente a esto, ahora más que nunca se necesitará de un buen matrimonio, que sea flexible, con el fin de que disminuya la probabilidad de que ocurran problemas como: invasión de funciones, pérdida de independencia, intensificación de problemas maritales, problemas de comunicación, invasión del rol materno (Skoknic, 2002).

Moragas (2001) resume lo anterior y señala:

El ajuste de los roles deben realizarlo ambos, pero es mayor el ajuste en el caso del marido. En diversos estudios se muestra que el trabajo es más importante para el hombre que para la mujer. Las mujeres que se jubilan experimentan una transición más suave entre hogar y trabajo. La 'doble jornada' que desempeñan en la vida activa -en el trabajo y en el hogar- tiene esa lógica ventaja cuando abandonan su empleo y se internan totalmente en el hogar, en el que nunca han sido extrañas. Se ha comprobado en cursos de prejubilación que muchos varones, de todos los niveles sociales, comparten una angustia consiente o inconsciente por el mayor tiempo disponible, y se preguntan hasta qué punto van a sentirse cómodos en el hogar. (pp. 107-108)

Dentro de la esfera familiar los hijos son, después del cónyuge, las personas que más influirán en importantes decisiones del jubilado, tales como el cambio de residencia, el ingresar o no a una institución, venta de la residencia actual, entre muchas otras. La naturaleza de las relaciones con los hijos puede ser muy variada en intensidad, frecuencia de las visitas y calidad de éstas, pero la evidencia demuestra que los hijos casi siempre son relevantes. En la mayor parte de los casos se reconoce que la jubilación de los padres es importante para todos y que su éxito también depende de las relaciones saludables entre padres e hijos (Moragas, 2001).

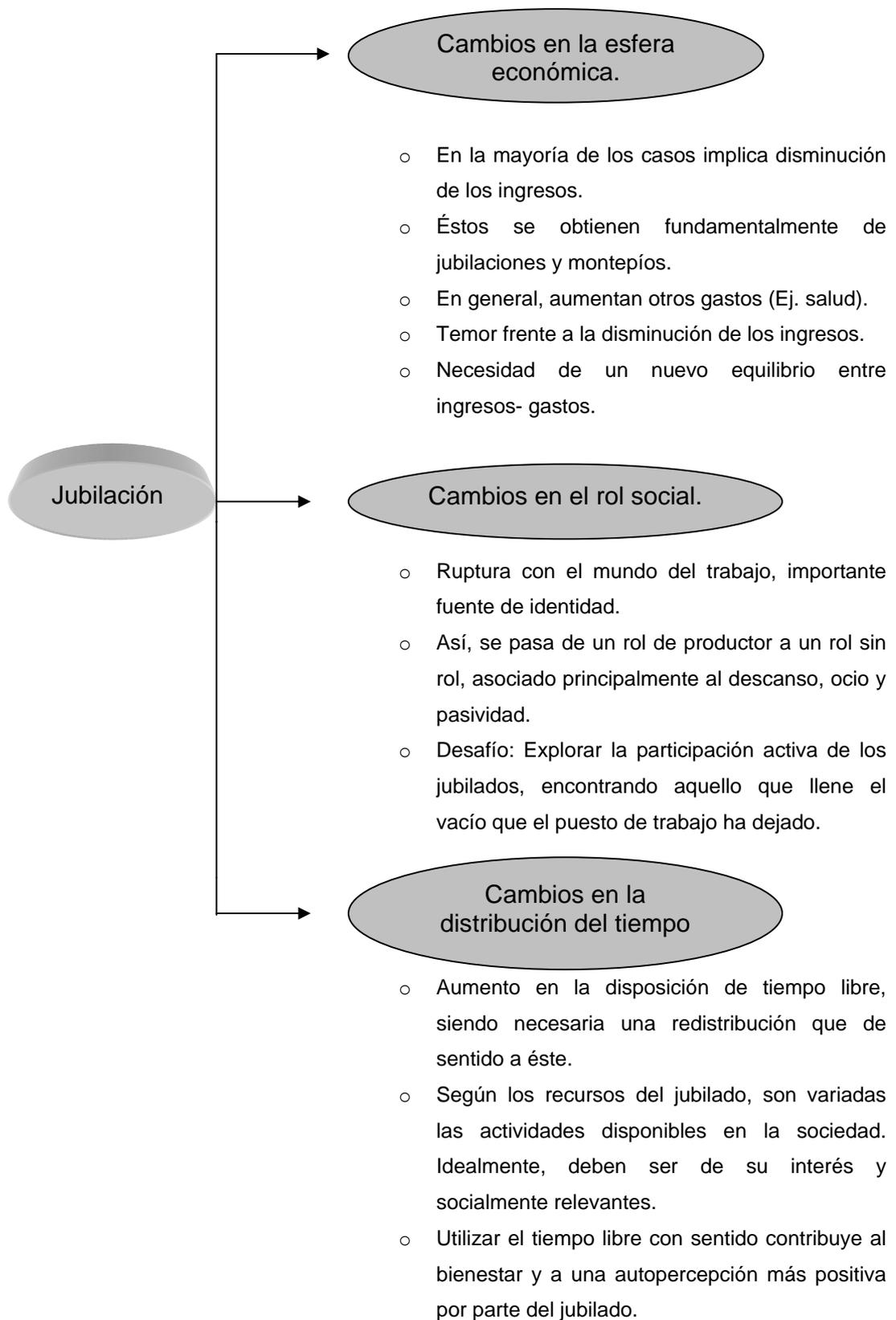
La idea es que, tras el cese de las funciones en el trabajo que el anciano realizó hasta su jubilación, no ocurra una decadencia de las redes sociales, sino una reestructuración. El perder el rol ocupacional no se debería acompañar de un perder el status, se debiera acompañar con un aprendizaje de aprovechamiento del tiempo libre y de reestructurar las interacciones sociales.

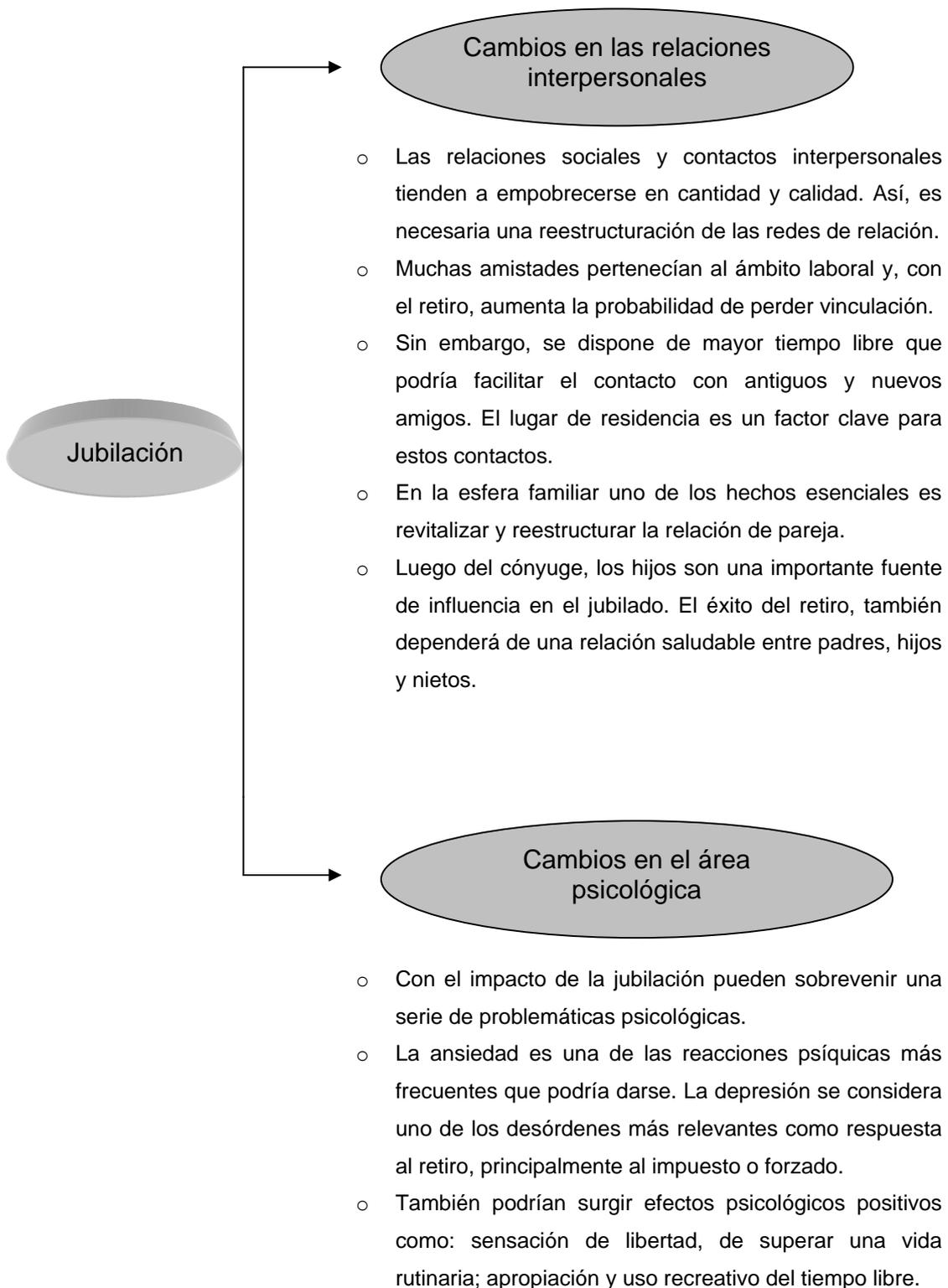
v. Cambios en el área psicológica: El impacto que la jubilación tiene sobre las personas podría llegar a ser negativo, debido a los distintos reajustes en los hábitos y conductas que ésta les exige. Pueden sobrevenir una serie de problemáticas psicológicas como “trastornos de ansiedad, depresión, disminución del autoestima, soledad, déficit comportamentales, trastornos psicósomáticos y problemas con el alcohol” (Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, 1998, p. 244).

La ansiedad es una de las reacciones psíquicas negativas más frecuentes que puede producir la jubilación, debido al desconocimiento de lo que se espera tras el cese de la vida laboral. Por su parte, la depresión se considera como uno de los desórdenes más relevantes como respuesta a la jubilación impuesta o forzada, sin oportunidad de que el trabajador haya participado activamente en la decisión (Moragas, 2001).

Por otro lado, también pueden surgir efectos psicológicos positivos tras jubilar. Entre ellos destacan la sensación de libertad, superar una vida rutinaria, sentir apropiación del tiempo y la utilización de éste en actividades recreativas (viajes, deportes, cocina, lectura, entre otras) no realizadas anteriormente por falta de tiempo para dedicar a actividades que a uno le agradan.

**Tabla 5.** Resumen acerca de los posibles cambios tras la jubilación.





## **2.4 PROGRAMAS DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN (PPJ)**

Jubilarse planificadamente y con preparación, aún no constituye una preocupación mundial ni nacional, con políticas que procuren una mejor adaptación a los cambios que se suceden al salir del campo laboral. Según Moragas (2001):

Menos del 5% de los trabajadores de la UE reciben algún tipo de preparación para la jubilación siendo las cifras irrelevantes para España (...) en los países en los cuales se prevé una preparación formal para la jubilación, sólo el cinco por ciento de los interesados sigue algún tipo de programa. En los países latinos no llega a un uno por ciento la población laboral que sigue esa preparación. (...) No más de un cinco por ciento de trabajadores en Gran Bretaña reciben tal preparación. En Noruega se estima que puede llegar hasta un 7 por ciento. En el resto de los países es puramente testimonial. (pp. 151-152, 163, 168)

La preparación para la jubilación debiera constituir un tema de relevancia e interés ya que el número de jubilados está aumentando debido básicamente a dos factores. Por una parte, la esperanza de vida se ha alargado y por otra, existe una tendencia a jubilarse anticipadamente. Antes, la vida de jubilado que tenía una persona era de 3 a 5 años, sin embargo actualmente el jubilado puede llegar a vivir 15 a 20 años y cada vez en mejores condiciones de salud, económicas, cognitivas, entre otras (Moragas, 2001).

Se suma a lo anterior, que cada vez se hace más difícil equiparar jubilación con vejez, enfermedad o pobreza; de hecho se ha visto que "la vejez no es necesariamente pobre y la tendencia es a que lo sea menos. En el futuro las características de los jubilados evolucionarán aún más, al incorporarse cohortes de trabajadores más jóvenes y educados, con mayor nivel económico y con deseos de vivir la etapa de la jubilación activamente y no sólo como un

descanso después del trabajo” (Moragas citado en Rubio, Baura, Villaverde, Martínez, Gómez, Rodríguez, & López, 1996, p. 574). Así en el futuro tendremos personas que verán la jubilación como una etapa más de la vida, teniendo una participación activa, con una aptitud física, psíquica y social que hará de ellos ciudadanos con plena capacidad para ejercer sus derechos.

De este modo cada día existen más trabajadores que jubilan más jóvenes y que viven muchos más años en la categoría de jubilados, frente a esto ¿es posible quedarse indiferente? Claramente no. Si no se toma un rol activo se estará cometiendo una irresponsabilidad, debido a que no se estarán atendiendo las necesidades de un gran sector de la población y se estará desaprovechando un valioso recurso humano. Por lo demás y sin ir más lejos, preocuparnos hoy de esto significa preocuparse del mañana de cada uno de nosotros, ya que no se puede desmentir que, desde que se nace, todos estamos viviendo el proceso del envejecimiento y la gran mayoría llegara al momento del cese laboral.

Si se responde a esta necesidad los beneficiados no sólo serán los jubilados, sino que sus familias, sus empresas o lugares de trabajo y en último término, la sociedad en su conjunto. Al preparar a la gente para que jubile de modo más adecuado, la sociedad probablemente amparará a personas que tendrán internalizado el concepto de prevención, vida sana, que se mantendrán activas e integradas, lo que podría desembocar en sujetos más felices y satisfechos y en un consecuente ahorro en gastos socio sanitarios, por ejemplo se podrían ver notoriamente disminuidos los gastos días/ cama en los centros asistenciales.

La preparación para la jubilación “ha demostrado tener un rol de prevención y preparación que ha resultado crítico para evitar o retrasar trastornos psicosociales que suelen presentarse habitualmente frente al proceso de jubilación de hombres y mujeres, los cuales si no son atendidos oportunamente, suelen derivar mayoritariamente en patologías físicas de elevado costo de

tratamiento” (Serra, Dato & Leal, 1998; Cuevas & Vera, 1999; citado por Skoknic, 1999, p. 167).

#### **2.4.1 Preparación para la jubilación:**

Preparar para la jubilación se entiende como todos aquellos programas que ofrecen información y consejos sobre una amplia gama de temas, como la conservación de una buena salud, el mantenerse activo y aprovechar el tiempo libre de forma satisfactoria, etc. (Neugarten, 1999). Lo anterior juega un papel relevante, en la medida que permite aprender nuevos roles, manejar nuevas situaciones y formas nuevas de relacionarse con los demás; competencias necesarias a la hora de jubilarse. Dentro de esto mismo, Moragas (2001) señala que:

La preparación consiste en una representación de los hechos futuros, consecuencias previsibles y adaptaciones que debe realizar el sujeto para que estos hechos supongan una experiencia positiva o lo menos negativa posible (...) la preparación para la jubilación constituye un proceso de información-formación para que las personas jubilables asuman su nuevo rol positivamente; beneficia a los interesados y a la sociedad, minimiza costes sanitarios y sociales y mejora la salud física, psíquica y social de la persona. (pp. 152, 161)

Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. y Uriarte (1998), señalan que conviene que la gente se prepare emocionalmente con suficiente antelación para la transición que implica la jubilación. A este proceso de preparación emocional o de ensayo interno de un nuevo papel, lo denominan socialización anticipatoria.

De acuerdo a lo planteado por Moragas (2001), existiría tanto una preparación individual como una social para la jubilación. En la primera se persigue:

Una toma de conciencia individual sobre el hecho futuro y una estrategia personal para aproximarse a él. Cronológicamente, se desarrolla en tres etapas: a) definición del objeto vital (...) que consiste en encontrar otra razón para dar sentido a su vida (...) debe proporcionar un sentido de dirección, de vivir para algo aunque lo que quede de vida en tiempo real sea limitado, nada sume al hombre en mayor frustración que la carencia de objetivo para vivir y cuanto más trascendente sea, mayor satisfacción personal obtendrá, aunque no pueda alcanzarlo totalmente; b) desarrollo del objeto vital (...) se trata de aplicar a la realidad lo que se ha definido intelectualmente (...) se trata de pasar a la acción y poner en práctica el objetivo definido; c) control del objetivo vital (...) consiste en comparar la satisfacción derivada de la actividad con el esfuerzo que ha costado. (pp. 152-157)

En la preparación social para la jubilación lo que se busca es la revisión de numerosos contenidos que permitan informar y educar a la persona que va a jubilar, respecto de los cambios vitales importantes que los jubilados experimentan. Moragas (2001) afirma que se revisan diversos aspectos como:

Los biológicos, ya que el cambio de estilo de vida de trabajador a jubilado puede producir enfermedad y reacciones negativas en órganos y sistemas, si no se prevén con antelación. Se podrían evitar las consecuencias negativas de la jubilación con un programa preventivo de hábitos saludables. Los económicos, donde la formación sobre la administración de los recursos para proporcionarse una mayor calidad de vida es mejorable. Los aspectos psicosociales son relevantes, ya que el jubilado debe establecer un nuevo equilibrio en su ritmo vital debido a las horas que ha dejado libre el trabajo y (...) los programas pueden contribuir directamente al descubrimiento de intereses y (...) explorar posibilidades para ocupar con relevancia el tiempo libre. (pp. 165-167)

#### **2.4.2 Beneficios asociados a la participación en programas de preparación para la jubilación:**

Lo que se puede deducir de lo recién expuesto, es que prepararse para la jubilación trae ventajas en distintos ámbitos. A nivel individual se puede decir que, en general, se mejora la calidad de vida del jubilable. Asimismo, se ha establecido que la participación en estos programas promueve una visión positiva de la etapa que se está por vivir, mostrándola más esperanzadora y como un momento activo en la vida de los sujetos. Facilita una concepción más detallada del rol de jubilado, comprendiendo los distintos cambios que se acercan y mejorando la adaptación a éstos (Moragas, 2001).

Desde un aspecto general, el hecho de participar en estas intervenciones permite una instancia en que el jubilable reflexione y se mire, de modo anticipado, en este nuevo rol social que esta a punto de jugar, que implicará ciertas obligaciones y lo pondrá dentro de un distinto estatus, con distintos derechos. Esto es lo que Yanguas, Leturia, F., Leturia, M. y Uriarte (1998) han planteado como ensayar un nuevo papel, que permite no caer abruptamente en una nueva situación de desocupación, que puede llegar a transformarse en una etapa de aburrimiento que genera en el sujeto sentimientos de inutilidad, de incapacidad, de no poder hacer algo productivo, de desesperanza y de sentir que las horas pasan cada vez más lentamente y que sólo resta esperar la muerte.

Al respecto, preparar para la jubilación constituye una instancia preventiva, donde “la transición progresiva y no súbita del trabajo a la jubilación facilitaría la implementación de hábitos saludables en el jubilable” (Moragas, p. 166).

En el área psicológica, es sabido que prepararse para la jubilación puede disminuir la probabilidad de aparición de ciertos trastornos que suelen ocurrir tras la jubilación, ya que “el jubilado puede desorientarse y experimentar ansiedad u otros trastornos psicológicos, cuando percibe que sólo de él mismo,

en forma autónoma, depende la distribución de su actividad y de su tiempo de vida” (Schoenberg, 1992 cfr. por Skoknic, 1999, p. 169). Estudios de Pollack, Kahn y Goldfard (1958), citados por Rubio, Baura, Villaverde, Martínez, Gómez, Rodríguez y López, (1996), señalan que una buena preparación para la jubilación constituye una protección de la personalidad contra la aparición de sentimientos de desamparo, que se reflejan en un aumento del funcionamiento eficaz, tanto a nivel personal como social del anciano. Otras investigaciones avalan esta afirmación, planteando que existiría una mayor satisfacción en personas que han participado en estos programas, sin presentarse ansiedad o depresión (Skoknic, 2002).

Participar en los PPJ educa a los jubilables y les entrega herramientas prácticas que les ayudarán a enfrentar mejor las diversas áreas de su vida que se modificarán una vez jubilados, tales como: la salud, hábitos alimenticios, uso del tiempo libre, administración del dinero, del presupuesto familiar, cambios habitacionales o en la vivienda, voluntariado, participación en la comunidad, segundas carreras, expectativas, entre otros.

Otro beneficio de incorporarse a estos programas, es que con ellos se facilita el reencuentro familiar, es decir, ayudan a reorganizarse en una etapa donde el cónyuge regresa de tiempo completo al hogar. Contribuye, además, a que la familia en su conjunto asuma y se integre en este proceso del trabajador-proveedor que retorna a casa.

Estos programas permiten también una mejor adaptación de la relación marital, que suele verse afectada por los cambios que se producen en el funcionamiento familiar, debido a que ahora cambian los ritmos vitales de cada cónyuge, ya que el jubilado no está más en su puesto de trabajo, sino que en la casa que tradicionalmente ha sido el ‘lugar de trabajo de la dueña de casa’.

La preparación para la jubilación no sólo beneficia a quienes participan directamente de ésta, sino que para la empresa o el lugar de trabajo del jubilable, esta inversión le ayudaría a influir positivamente a quienes permanecen trabajando, aumentando el compromiso por el trabajo de los prejubilados, al despertar la sensación en los trabajadores, de que la empresa no los 'desecha' tras cumplido su ciclo, sino que se preocupa de desvincularlos del mejor modo posible.

Esto, obviamente, repercute en mantener un mejor clima laboral dentro de la empresa, ya que los trabajadores confían en que son un elemento relevante para ésta, al ser reconocidos hasta el final de la relación laboral con los PPJ. Así, la organización también se beneficia, ya que al desvincular asistidamente a los trabajadores, divulga una buena imagen pública puesto que 'trabajadores felices, que reciben un buen trato, son una excelente publicidad para la organización'.

Finalmente, la sociedad en general también se ve beneficiada con estos programas de preparación para la jubilación, debido a que ahorra en el gasto público y sanitario de los jubilados, pudiendo resultar crítico en el presupuesto socio sanitario de un país. Además, el que los jubilables participen de estas intervenciones, los deja preparados para contribuir con tareas sociales útiles, no realizadas hasta ese momento, tales como: actividades de voluntariado en servicios sociales, sanitarios y educacionales y en instituciones como la Cruz Rojo, las Damas de Rojo, de Rosado u otras instancias.

Es decir, la sociedad gana un valioso recurso de experiencia y sabiduría y no lo desperdicia viéndolo como un grupo que no produce y que sólo implica gastos para el resto de la sociedad.

### 2.4.3 Obstáculos de la preparación para la jubilación:

A pesar que los PPJ son beneficiosos, suelen presentarse una serie de obstáculos que limitan su puesta en práctica, los que nacen desde la concepción negativa que se tiene con respecto a la jubilación, asociada a lo viejo, y de las limitaciones económicas que el financiamiento de estos programas implican.

Al respecto Moragas (2001), clasifica estos obstáculos en tres categorías:

i. Psicosociales: A este nivel, uno de los principales obstáculos se relaciona con la visión negativa que se tiene de la jubilación, lo que impide la extensión de estos programas. En la actualidad y en nuestra sociedad, aún se maneja un modelo devaluado de jubilado como persona deficitaria, por ser un papel sin estatus social ni económico, pasivo económicamente y socialmente; lo que dificulta enormemente cualquier acción sobre este colectivo, debido a que se ignora la posibilidad de educar a cualquier edad.

Si no se valora al mayor y al jubilado, no se dimensionan los beneficios de desarrollar y extender este tipo de programas, “ni la población en general, ni los propios jubilables beneficiarios potenciales de los programas, ni los expertos en bienestar o política social, conocen o valoran debidamente los beneficios de la preparación para la jubilación” (Moragas en Rubio, Baura, Villaverde, Martínez, Gómez, Rodríguez & López, 1996, p. 576).

Otro obstáculo en el ámbito psicosocial, es la desconfianza que los mismos jubilables tienen con respecto a participar en estos programas, ya que los asocian con un pronto despido y con políticas de la empresa y no con una prestación que les significará un gran beneficio en el futuro.

Otra dificultad se asocia a la ignorancia de los beneficios de los PPJ, tanto por parte de la población en general, de los propios jubilables, como también de los expertos en bienestar o política social. “La jubilación se considera, excepto en la cuantía de la pensión, un asunto privado y que cada persona debe resolver por sí misma, no se cree en la educación luego de la madurez y el recurrir a programas formales para representarse el futuro parece una manifestación de ineptitud personal” (Moragas, 2001, p. 178).

ii. Económicos: Entre los empresarios existe la creencia de que la implementación de este tipo de programas implica un alto costo, temiendo gastar altas cantidades de dinero en materiales, instructores y en un lugar físico para que el programa se realice. Además, como estos programas generalmente se llevan a cabo en horarios de trabajo, los empleadores temen el costo adicional que traerá sustituir al trabajador, mientras se ausenta de su puesto.

Sin embargo, cuando los empleadores pongan en la balanza los costos y los beneficios que estos programas implican, se darán cuenta que la inversión es mínima al lado de los grandes aportes que estas intervenciones traen como consecuencia tanto para ellos como para sus trabajadores y sus familias.

iii. Organizativos: La vida del jubilado, a partir de su desvinculación de la empresa, suele no ser considerada como una responsabilidad del empleador, obstaculizando cualquier política que se dirija a eso. Por otro lado, existe una limitada oferta de consultoras que ofrezcan el servicio de preparar para la jubilación, lo que repercute en su divulgación. Además, podría suceder que las organizaciones no tengan un tamaño suficiente para organizar el programa para un grupo con un número adecuado de jubilables.

**Tabla 6.** Beneficios y obstáculos asociados a los Programas de Preparación para la Jubilación (PPJ).



- **A nivel individual:**
  - Mejora la calidad de vida del jubilable.
  - Promueve una visión positiva de la etapa que se está por vivir.
  - Facilita una concepción más detallada del rol de jubilado.
- **Área psicológica:**
  - Disminuye la aparición de trastornos que pueden ocurrir tras jubilar.
  - Protege a la personalidad de la aparición de sentimientos de desamparo.
  - Genera mayor satisfacción y evita la ansiedad y depresión.
  - Educa a los jubilables para enfrentar mejor las distintas áreas que se verán modificadas tras jubilar.
  - Facilita el reencuentro familiar.
  - Beneficia la adaptación de la relación marital.
- **A nivel de la empresa:**
  - Aumenta el compromiso de los prejubilados hacia el trabajo.
  - Mantiene un buen clima laboral.
  - Buena publicidad para la organización.
- **En general:**
  - Se ahorra en gasto público y sanitario.
  - Permite la reflexión, de un modo anticipado, del rol social que está por venir.
- **A nivel psicosocial:**
  - Visión negativa que se tiene de la jubilación y del jubilado.
  - Lo anterior limita dimensionar los beneficios de desarrollar y extender los programas.
  - Desconfianza de los mismos jubilables con respecto a participar de estos programas.
  - Ignorancia de los beneficios de los PPJ.
- **A nivel económico:**
  - Creencia de los empresarios de que los programas implican alto costo.
  - Temor por costos adicionales relacionados con la sustitución del trabajador mientras se ausenta de su puesto.
- **A nivel organizativo:**
  - Luego de la desvinculación, la vida del jubilado no se considera responsabilidad del empleador.
  - Limitada oferta de consultoras que ofrezcan estos programas.
  - Organizaciones cuyo tamaño es insuficiente para organizar programas con un número adecuado de jubilables.

#### **2.4.4 Características de una planificación adecuada de los programas de preparación para la jubilación:**

Lo primero que se puede decir al respecto, es que cualquiera de estos programas que preparen para la jubilación, deben tener en cuenta las características y tareas propias de la etapa evolutiva en la que están los participantes. Esto con el fin de que la intervención responda a las verdaderas necesidades del grupo, resulte significativa, atingente y posible de poner en práctica. Los programas deben enfocarse a aliviar los verdaderos problemas e inquietudes de la población gerontológica, teniendo siempre en cuenta las demandas y carencias propias de los asistentes, cuyos vacíos debería cubrir la preparación.

Cualquier método de preparación se divide en dos modelos generales: *los informativos* “en que un experto presenta conceptos básicos a los asistentes sobre los cambios y se espera que los asimilen; reproduce el tipo de clase magistral en que el maestro transmite conocimientos verbalmente” (Moragas, 2001, p. 171) y los de *desarrollo personal* donde el jubilado participa activamente “durante el curso explorando alternativas, elaborando actitudes, dialogando y tomando decisiones que les impliquen personalmente” (Moragas, 2001, p. 171-172). En la práctica no resulta eficaz el uso de uno de estos modelos por separado, ya que la preparación no se basa solamente en adquirir conocimientos teóricos o prácticos, sino que en adquirir una verdadera actitud de adaptación al cambio, por esto, todo programa debiera incluir elementos de ambos modelos.

Además, en algunos de estos programas se trabaja con asesoría individual o en pareja con los matrimonios, sobretodo al tratarse de temas íntimos que los participantes no deseen exponer en público. Según Moragas (2001), cuando se complementan todas estas actividades, sería cuando la preparación para el cambio trabajo- jubilación resultaría más efectiva.

La mayoría de los autores aseguran que sería aconsejable comenzar estas intervenciones no unos meses antes de que se concrete la jubilación, sino que lo ideal sería que esto comenzara con antelación, es decir, 2 a 3 años antes del retiro laboral. Si estos programas se hacen demasiado tarde, el trabajador no tiene tiempo de integrar los conocimientos y aplicarlos acomodados a su propia vida (Rubio, 1997; Moragas, 2001).

Otra característica de una planificación adecuada, es que se requiere que estén presentes todas las variables representativas del contexto social del sujeto al que se dirige, por lo cual resulta indispensable incorporar a los cónyuges del trabajador para la eficacia de la preparación y planificación en conjunto de la convivencia futura. Como ya se ha mencionado, la calidad de vida del mayor tras su jubilación va a depender en gran medida de cómo logre reorganizar su tiempo libre en el hogar que hasta ahora había sido organizado y gestionado fundamentalmente por el cónyuge. De la comprensión e implicación por parte del cónyuge, va a depender en gran medida la calidad de vida del matrimonio. Es muy importante tener siempre en cuenta, para lograr el éxito de este tipo de intervenciones, que la asistencia de ambos miembros de la pareja debe ser voluntaria.

A nivel organizacional la voluntariedad también es una condición necesaria para el éxito, debe ser un servicio de apoyo y no un medio para reducir o acomodar la planilla del personal.

La metodología debe ser diversa y utilizar diferentes elementos didácticos, tales como dinámicas de grupo, disertaciones, recursos audiovisuales, orientación de expertos, entre otros. Quienes imparten estas intervenciones debieran ser profesionales competentes, ya sean jubilados o activos y pertenecientes o no a la propia organización. Moragas (2001) afirma que la participación de jubilados como instructores suele ser muy motivante para los asistentes.

La duración de estas intervenciones, en general, oscila desde 1 sesión de 3 horas hasta varias sesiones que, en total, sumen 50 horas. En cuanto al lugar físico, estos programas podrían realizarse en la escuela, en los centros de reunión y servicios social; sin embargo la empresa o el lugar de trabajo sería el lugar ideal para aquellas personas que están en ellas trabajando (Sáez, Aleixandre & Martínez, 1996). Por otro lado, Moragas (2001) plantea que:

La experiencia indica que el mínimo de horas aconsejables para transmitir los conceptos esenciales de la transición trabajo- jubilación debe ser de 15- 20 en 2- 3 días, en lugar externo al habitual del trabajo (...) en cualquier caso se necesita un período intenso de inmersión sobre el significado del cambio vital y para ello se necesitan condiciones de aislamiento de la vida habitual, lo que sucede sólo en los programas residenciales fuera del lugar de trabajo. (p. 175)

#### **2.4.5 Contenidos y áreas que debiera abordar un programa de preparación para la jubilación:**

La creación y aplicación de los PPJ aún son escasos en Chile y, por lo tanto, prácticamente toda la información proviene del extranjero. En la revisión realizada, los distintos autores concuerdan en que hay aspectos más importantes de abordar en un programa de preparación para la jubilación, los cuales pueden ser agrupados en cuatro grandes áreas.

i. Área introductoria o de educación previa: En esta área se discute con los jubilables acerca de lo que significa la jubilación y de cómo se enfrentarán al cambio de trabajo- jubilación. Según Sáez, Aleixandre y Martínez (1996), se conversa acerca de la adquisición de ciertos hábitos que sean susceptibles de mantenerse y desarrollarse tras el momento de la jubilación; se le enseña al jubilado a enfrentarse a todos los posibles cambios que la jubilación le

implicará. En general, en esta área se habla sobre aquellos factores que serán decisivos para una adecuada adaptación del trabajador al retiro.

ii. Área de los aspectos biológicos y psicológicos: Luego de la jubilación, producto del cambio en el estilo de vida que ha sufrido el trabajador, pasando de un rol activo al estado de jubilado, pueden producirse algunas enfermedades en órganos y sistemas, así como también ciertas reacciones psicológicas negativas. El ajuste que tendrá el mayor frente a lo anterior será más positivo si se prevé con antelación.

De este modo, en esta área será central abordar y conversar con el jubilable acerca de ciertos hábitos. Desde lo más biológico se tocan temas en relación a: los hábitos alimenticios, la importancia de la actividad física, hábitos de sueño, enfermedades y accidentes que se presentan con mayor frecuencia en edades avanzadas y cambios que se pueden presentar a distintos niveles (dental, de la audición, de la visión, de la motricidad, de la sexualidad, entre otros).

Desde lo más psicológico, sería relevante abordar cómo la jubilación podría producir cambios en el ánimo, reacciones depresivas, mayores niveles de estrés, sensación de soledad, una baja en el autoestima, sentimientos de inutilidad, entre otros. Se considera que el abordaje de estos aspectos psicológicos resulta significativo, debido a que las repercusiones de la jubilación a este nivel suelen no ser tan visibles como los aspectos más biológicos, ya que puede ser más difícil establecer una relación entre estar jubilado y una problemática psicológica. Por tanto, es fundamental conversar con el jubilable respecto a los posibles cambios que también se pueden dar a este nivel.

iii. Área de los aspectos económicos: Uno de los ámbitos que más varía tras la jubilación es el económico. La jubilación, para la mayoría, suele significar un cambio brusco en los ingresos, los que generalmente descienden.

Esto contribuye a que los jubilables se formen una visión negativa sobre la jubilación, ya que la visualizan como una etapa de restricción en el ámbito monetario. Por esto es central una preparación para la jubilación que oriente al jubilable a redistribuir sus ingresos y le evite sufrir un cambio brusco en el estilo de vida al que estaba acostumbrado.

Según Moragas (2001) ésta:

Constituye el área sobre la que el jubilado tiene mayor información, ya que siempre conoce la cuantía de la pensión, sin embargo la formación sobre administración de recursos para proporcionarse una mayor calidad de vida es mejorable. Resulta útil incluir en los programas temas sobre administración de presupuestos familiares, ventajas sobre servicios y descuentos, compras económicas, administración de los activos disponibles, etc. (p. 166)

iv. Área de los aspectos psicosociales: “Si nos preparamos para el trabajo, no hay razón alguna por la que no debamos prepararnos también para el ocio. Si este argumento positivo no es suficiente para convencerle, considere el aspecto negativo. Una jubilación sin metas conduce rápidamente al aburrimiento, la frustración y el aislamiento social” (Selby & Griffiths, 1986, p. 61).

Debido a que tras la jubilación la persona cuenta con un mayor número de horas libres, el prepararse para ésta contribuye a que los jubilados descubran nuevos intereses y se informen acerca de instituciones y programas de los que pueden participar, como las actividades de voluntariado, por ejemplo. De este modo, para asegurar una jubilación activa y productiva es mejor aprender con tiempo a utilizar el ocio en forma creativa.

Para cualquier PPJ sería aconsejable no dejar de abordar tres temas fundamentales dentro de las actividades del tiempo libre, como lo son el esparcimiento, formación y el servicio a los demás.

Asimismo, como a medida que avanza la edad suele ocurrir una erosión natural de las relaciones sociales, ya sea por que los amigos y familiares cambian de residencia o mueren, es central conversar y dejar un espacio para reflexionar acerca de nuestras redes de apoyo y ver cómo conservarlas y establecer otras nuevas. Relacionado con lo mismo, no se deben dejar de tratar temáticas como la viudez, el divorcio y nido vacío.

A medida que se van abordando estas cuatro áreas, se debe permitir que el jubilable vaya elaborando un nuevo plan para la jubilación e intente definir un nuevo objetivo vital, ideando distintos modos de llevarlos a cabo. Esto para que la persona pueda sentir que, tras haber jubilado, ha cumplido ciertas metas que deseaba lograr.

### **3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL:**

- i. Identificar, a partir de una muestra de sujetos prejubilados, las potenciales relaciones existentes entre el significado que atribuyen a su jubilación y el perfil de personalidad de cada uno de ellos, con las posibles implicancias que estos vínculos suponen para su calidad de vida futura.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- i. Precisar los significados asociados a la jubilación en una muestra de individuos prejubilados.
- ii. Indagar si existen relaciones entre las variables género, estado civil, escolaridad y nivel socioeconómico, y los significados que los sujetos de la muestra le atribuyen a la jubilación.
- iii. Describir las características de personalidad dominantes en la muestra de sujetos prejubilados.
- iv. Observar las posibles relaciones existentes entre el significado atribuido a la jubilación y el perfil de personalidad de los sujetos de la muestra.
- v. Plantear los posibles vínculos encontrados entre el significado atribuido a la jubilación y los rasgos de personalidad de la muestra estudiada, para ser utilizados en futuras elaboraciones de programas destinados a preparar a los prejubilados.

## **4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1 HIPÓTESIS GENERAL:**

- i. El significado que una persona le atribuye a la jubilación se relaciona con sus rasgos de personalidad predominantes o más marcados.

### **4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:**

- i. Un significado de 'pérdida' atribuido a la jubilación se relacionaría con puntuaciones bajas en la dimensión global 'extraversión'.
- ii. Un significado atribuido a la jubilación de 'pérdida' se relacionará con puntuaciones altas hacia la dimensión global 'ansiedad'.
- iii. Un significado de 'pérdida' atribuido a la jubilación se asociará a individuos con altas puntuaciones en la dimensión global 'dureza'.
- iv. Un significado de 'pérdida' atribuido a la jubilación se vincularía a individuos con altas puntuaciones en la dimensión global 'independencia'.
- v. Un significado de 'pérdida' atribuido a la jubilación se relaciona con puntuaciones cercanas al polo bajo para la dimensión global 'auto-control'.

## 5. DEFINICIÓN DE VARIABLES

### 5.1 DEFINICIONES CONCEPTUALES:

Para esta memoria se emplearán las siguientes definiciones:

#### a) **Personalidad:**

i. Personalidad: Características individuales que permiten predecir el comportamiento del sujeto en una situación determinada (Karson, M., Karson, S & O' Dell, 1998).

ii. Extraversión (Ext): Dimensión global de la personalidad que hace referencia a un sujeto que suele mostrarse orientado hacia las personas y busca relacionarse con los otros. (Russell & Farol, 1998).

iii. Ansiedad (Ans): Corresponde a una dimensión global de la personalidad y describe a personas que están muy abatidas o bien, que reconocen estar afectadas por múltiples problemas, son personas ansiosas e intranquilas (Karson, M. *et al*, 1998).

iv. Dureza (Dur): Corresponde a una de las dimensiones globales de la personalidad y caracterizaría a una persona que tiende a ser reservada, objetiva, práctica y tradicional. No suele abrirse a otros puntos de vista, ni a personas especiales ni a nuevas experiencias (Russell, *et al*, 1998).

v. Independencia (Ind): Dimensión global de la personalidad que hace referencia a un sujeto con tendencia a ser activo y enérgicamente determinado en los pensamientos. Es una persona atrevida, vigilante, abierta al cambio, le gusta intentar cosas nuevas y expresar curiosidad intelectual (Russell, *et al*, 1998).

vi. Auto- Control (AuC): Corresponde a la quinta dimensión global de la personalidad y engloba los deseos o urgencias personales. Habla de una persona capaz de vivir sus impulsos y que puede no valorar la flexibilidad y espontaneidad, o bien se autocontrola a expensas de ambas cualidades (Karson, M. *et al*, 1998).

#### **b) Jubilación:**

vii. Significado atribuido a la jubilación: Forma de experimentar el período de transición a la jubilación, que va a diferenciar a unas personas de otras. Contempla cuatro posibilidades: descanso y alivio, nuevo comienzo, pérdida y continuidad (Pastor, *et al*, 2003).

viii. Pérdida: Significado que un sujeto atribuye a la jubilación, caracterizado por vivenciar este hecho como una pérdida de actividades y roles muy valorados (Pastor, *et al*, 2003).

ix. Nuevo Comienzo: Significado que un sujeto atribuye a la jubilación, viéndola como una etapa llena de oportunidades y más libre (Pastor, *et al*, 2003).

x. Descanso: Significado que un sujeto atribuye a la jubilación, viéndola como un período de alivio tras años de duro trabajo (Pastor, *et al*, 2003).

xi. Continuidad: Significado que un sujeto atribuye a la jubilación, viéndola como un período de continuidad, sin atribuirle ningún valor especial ni negativo ni positivo (Pastor, *et al*, 2003).

La Tabla 7 muestra un esquema de las variables que están presentes en el estudio:

**Tabla 7.** Variables presentes en el estudio.



## **5.2. DEFINICIONES OPERACIONALES:**

Para los efectos de este trabajo se considerarán las siguientes definiciones:

### **a) Personalidad:**

- i. Personalidad: Perfil obtenido a partir de la aplicación del *Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF- 5*.
- ii. Extraversión (Ext): Resultado obtenido de la aplicación y análisis de las respuestas entregadas en el *Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF- 5*, a los ítems sobre extraversión.
- iii. Ansiedad (Ans): Resultado obtenido de la aplicación y análisis de las respuestas entregadas en el *Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF- 5*, a los ítems acerca de ansiedad.
- iv. Dureza (Dur): Resultado obtenido de la aplicación y análisis de las respuestas entregadas en el *Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF- 5*, a los ítems de dureza.
- v. Independencia (Ind): Resultado obtenido de la aplicación y análisis de las respuestas entregadas en el *Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF- 5*, a los ítems de independencia.
- vi. Auto- Control (AuC): Resultado obtenido de la aplicación y análisis de las respuestas entregadas en el *Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF- 5*, a los ítems de auto- control.

## **b) Jubilación:**

vii. Significado atribuido a la jubilación: Resultado de la aplicación y análisis de una versión modificada del *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación*.

vii. Pérdida: Obtenida de la aplicación y análisis de una versión modificada del *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación*, a partir de los ítemes de pérdida.

viii. Nuevo Comienzo: Obtenida de la aplicación y análisis de una versión modificada del *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación*, a partir de los ítemes de nuevo comienzo.

ix. Descanso: Obtenida de la aplicación y análisis de una versión modificada del *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación*, a partir de los ítemes de descanso.

x. Continuidad: Obtenida de la aplicación y análisis de una versión modificada del *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación*, a partir de los ítemes de continuidad.

## **6. MARCO METODOLÓGICO**

### **6.1 TIPO DE ESTUDIO:**

El presente trabajo se caracterizó por ser de tipo descriptivo, ya que el propósito fue describir situaciones y eventos relacionados con el ámbito de la jubilación. Es decir, se intentó describir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno.

De acuerdo con lo planteado por Dankhe, 1986 citado en Hernández, Fernández y Baptista, 1998:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (...). Se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así (vélgase la redundancia) describir lo que se investiga. (60)

El diseño utilizado para este trabajo fue de carácter no experimental transeccional- correlacional, ya que no se manipuló intencionadamente ninguna variable sino que se observaron la jubilación, personalidad y vejez como situaciones ya existentes. Fue de tipo transeccional o transversal y también correlacional, ya que los datos se recogieron a través de una única medición, intentándose describir la relación que pudiera existir entre algunas variables tales como el perfil de personalidad y el significado atribuido a la jubilación.

## **6.2 DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA:**

La muestra fue de tipo dirigida o no probabilística, ya que en gran medida dependió de un proceso de toma de decisiones de ambas investigadoras. Las personas fueron seleccionadas a partir de referencias brindadas por conocidos, por lo que los procedimientos de selección fueron fundamentalmente informales y relativamente arbitrarios (Hernández, *et al, op. cit.*, 1998).

De este modo, no todos los sujetos de la muestra tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos, sino que esta elección fue intencionada, con el fin de que los sujetos seleccionados cumplieran con los requisitos del diseño (Hernández, *et al, op. cit.*, 1998).

El muestreo se realizó a partir de la información otorgada por 'sujetos voluntarios', que llegaron a las investigadoras de manera casual de acuerdo a ciertos criterio generales, tales como: que fuesen varones entre 60 y 65 años de edad y mujeres entre 55 y 60 años de edad que, entre los años 2003 y 2004 no hayan jubilado, se encontraran trabajando y aún estuviesen recibiendo algún tipo de remuneración. La decisión de trabajar con mujeres y hombres cuyas edades se encontraban dentro del rango de 5 años antes de la edad legal para jubilarse, se basó en que durante este período la jubilación puede comenzar a constituirse en un hecho más inminente y de mayor preocupación.

La muestra estuvo constituida por personas que trabajan en instituciones públicas tales como Clínica Psiquiátrica de la Universidad de Chile, Ministerio de Obras Públicas, Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario, BancoEstado, Instituto Nacional de Geriátrica, colegios, entre otras. Además de privadas, tales como universidades, clínicas y empresas.

### **6.3 PROCEDIMIENTO:**

i. En primera instancia, se construyó el marco teórico del estudio, donde se integraron los conceptos de adultez mayor, personalidad, jubilación y programas de preparación para la jubilación. Desde aquí se establecieron los criterios para la recolección de la muestra, los procedimientos de recolección, los instrumentos utilizados y el modo de análisis de los datos obtenidos.

ii. Se seleccionaron los instrumentos a través de los cuales se recogieron los datos. Para esto se utilizaron dos cuestionarios: el Cuestionario *Factorial de Personalidad 16 PF- 5* y un *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación*. En relación a este último, y debido a la ausencia en nuestro país de instrumentos que evalúen cómo el significado que las personas le atribuyen al hecho de jubilarse determina el modo de experimentar la transición hacia el período post- jubilatorio, fue necesario modificarlo del traducido y adaptado por Pastor, Villar, Boada, Chiapella y Mancip (2003).

iii. Se efectuó una aplicación piloto a 5 personas para indagar si el lenguaje, las instrucciones y modo de respuesta eran comprensibles para los respondientes. Las personas señalaron que ambos cuestionarios podían ser respondidos sin mayor dificultad, realizándose sólo un par de modificaciones en el *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación*.

iv. Posteriormente, se inició el proceso de recolección de la muestra y aplicación de los cuestionarios, período que comprendió alrededor de cinco meses debido a la dificultad de encontrar las unidades muestrales y obtener su colaboración.

v. Luego, se llevó a cabo la corrección, el análisis de los datos y de resultados obtenidos.

vi. Una vez obtenidos los resultados, se envió una breve devolución escrita a cada uno de los sujetos de la muestra. Para realizar la devolución se contactó personalmente a cada uno de los voluntarios y se les envió vía correo electrónico y Correos de Chile.

Es relevante destacar que algunos voluntarios se contactaron con posterioridad (aproximadamente el 20%), y de manera espontánea, con las investigadoras señalando su agradecimiento e identificación con la información que se les entregó. Desde aquí se destaca la importancia de realizar una devolución adecuada debido a que, por un lado, los investigadores reciben una retroalimentación de cómo los voluntarios reaccionan frente a la información que les es devuelta y, por otro, se cierra el proceso de evaluación adecuadamente, lo que facilita la posibilidad de obtener voluntarios para futuras investigaciones y favorece la validez del estudio.

vii. Luego, se sintetizaron los principales resultados y discusiones.

viii. Finalmente, se establecieron las conclusiones.

#### **6.4 RECOLECCIÓN DE DATOS:**

A medida que se contactaba la muestra, ambas investigadoras asistieron personalmente a invitar y dar las instrucciones a cada uno de los sujetos (instrucciones que, además, se encontraban claramente escritas al inicio de los cuestionarios). En esta conversación previa se explicó que responder ambos cuestionarios tomaba alrededor de 45 minutos, que debían ser respondidos en forma personal y sin recibir ayuda, ya que el interés era recoger su propia opinión. Se pidió que, en lo posible, no dejaran ninguna pregunta sin responder.

Cada sujeto de la muestra recibió una copia de cada uno de los cuestionarios y una hoja de identificación personal<sup>4</sup> donde se recogieron diversos datos de la muestra tales como, edad, género, estado civil, escolaridad, nivel socioeconómico en que cada uno se percibía, si estaba jubilado o no y su ocupación actual. Datos que, según la literatura con respecto a la jubilación, serían fundamentales a la hora de ajustarse al retiro.

La aplicación se llevó a cabo en un momento único en el tiempo y de manera autoadministrada, ya que los cuestionarios fueron proporcionados directamente a los respondientes, quienes personalmente marcaron la categoría que describía mejor su respuesta (Hernández, *et al.*, 1998).

Ambos cuestionarios fueron retirados, personalmente por las investigadoras, en el plazo de alrededor de una semana, manteniéndose el contacto en caso de que surgiera cualquier tipo de duda. Al retirar los cuestionarios y tras agradecer la cooperación se insistió que esta información iba a ser tratada de manera absolutamente anónima y confidencial. Además se informó que, una vez corregidos ambos cuestionarios, se les harían llegar los principales resultados obtenidos.

#### **6.4.1 Instrumentos:**

**6.4.1.1. Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación:** Para la utilización de dicho instrumento en el presente estudio, se realizó una modificación a partir del cuestionario de significados acerca de la jubilación utilizado por Pastor, Villar, Boada, Chiapella y Macip (2003)<sup>5</sup>, quienes a su vez lo tradujeron y adaptaron de un cuestionario de significados atribuidos a la jubilación, creado por Richardson y Kilty (1991).

---

<sup>4</sup> Ver anexo 1.

<sup>5</sup> Ver anexo 2.

La versión de Pastor y sus colaboradores, utilizada en el año 2003, intentaba comprobar qué significados atribuyen las personas ya retiradas a la jubilación y cuáles son los significados dominantes. Este cuestionario consta de 19 ítems que se agrupaban en cuatro dimensiones diferentes: *pérdida*, *nuevo comienzo*, *continuidad* y *descanso*. Cada uno de los ítems disponía de una escala tipo Likert del 1 al 6: de *'total acuerdo'* a *'total desacuerdo'*, en la que el participante debía pronunciarse.

Para la dimensión *pérdida*, los autores propusieron un total de 5 reactivos, correspondientes a los ítems: 4, 7, 9, 14 y 18.

En el caso de la dimensión *nuevo comienzo*, los autores contemplaron un total de 5 enunciados, correspondientes a los ítems: 2, 5, 12, 15 y 17.

La dimensión *continuidad* quedaba contemplada en 4 reactivos, correspondientes a los ítems: 3, 8, 11 y 16.

Para la dimensión *descanso*, los autores desarrollaron 5 reactivos, los que correspondían a los ítems: 1, 6, 10, 13 y 19.

“La fiabilidad del cuestionario, medida a partir del Alfa de Cronbach, resultó estar, en función de la dimensión contemplada, entre 0,59 y 0,72” (Pastor, Villar, Boada, López, Varella & Zaplana, 2003, p. 17). Según los autores, el cuestionario posee validez de contenido.

El cuestionario utilizado en este estudio<sup>6</sup> intentó indagar cómo visualizan el retiro laboral, las personas antes de atravesar el período de jubilación. Para este propósito, se varió el tiempo gramatical, la numeración de los reactivos y el vocabulario en que estaba redactado el cuestionario inicial. Un ejemplo,

---

<sup>6</sup> Ver anexo 3.

Ítem original:

*Jubilar **me ha permitido** comenzar a hacer las cosas que realmente me **apetecen**.*

Versión modificada:

*Jubilar **me permitirá** comenzar a hacer las cosas que realmente me **gustan**.*

La versión utilizada en este estudio también constó de 19 ítemes que se agruparon en las mismas cuatro dimensiones. De igual modo, cada uno de los enunciados disponía de una escala tipo Likert que ahora, sin embargo, iba de 1 a 5: de 'muy de acuerdo' a 'muy en desacuerdo': También se varió el orden y redacción de este continuo de cinco respuestas.

Ítem original:

<i>Jubilarme me ha permitido comenzar a</i>	<b>Total</b>	1	2	3	4	5	6	<b>Total</b>
<i>hacer las cosas que realmente me apetecen.</i>	<b>desacuerdo</b>							<b>acuerdo</b>

Versión modificada:

*Jubilar me permitirá comenzar a hacer las cosas que realmente me gustan.*

Muy de acuerdo       De acuerdo       Ni acuerdo ni en desacuerdo       Desacuerdo       Muy en desacuerdo

En este caso, la dimensión *pérdida* quedó contemplada en los ítemes: 15, 16, 17, 18 y 19. Por su parte, el significado atribuido a la jubilación de *nuevo comienzo* se recogió en los ítemes 1, 6, 7, 8 y 10.

La dimensión *continuidad* quedó abarcada en los ítemes: 9, 11, 13 y 14. Mientras que la dimensión *descanso* se midió a través de los ítemes: 2, 3, 4, 5 y 12.

La forma de aplicación fue de tipo autoadministrado, ya que el mismo respondiente se ubicó en la categoría que más se asemejaba a su opinión. Para facilitar esto, se agregó una breve instrucción al inicio del cuestionario:

“A continuación se presentan una serie de afirmaciones que intentan recoger el significado que usted le atribuye al hecho de jubilarse. Después de cada afirmación se presentan cinco alternativas de respuestas posibles. Indique su respuesta ennegreciendo el círculo que acompaña a la alternativa que más se asemeje a su opinión. Se ruega responder a todas las preguntas”<sup>7</sup>

Para el otorgamiento de los puntajes y la evaluación de los resultados, se estableció que los distintos ítems de las cuatro dimensiones de significados tenían una dirección favorable o positiva a la dimensión correspondiente. De este modo, la calificación consistió en otorgar mayor puntaje a la alternativa que estuviera más a favor de la afirmación y del significado al que se refería. Las puntuaciones fueron las siguientes para todos los ítems:

- (5) Muy de acuerdo.
- (4) De acuerdo.
- (3) Ni acuerdo ni en desacuerdo.
- (2) Desacuerdo.
- (1) Muy en desacuerdo.

Luego de otorgar los puntajes por ítems, se procedió a obtener los valores promedios de cada sujeto por dimensión de significado, sumando el puntaje obtenido en los ítems correspondientes a cada dimensión y dividiéndolo por el número total de ítems que dicha dimensión contemplaba.

Para cada sujeto de la muestra, se compararon los puntajes obtenidos en las cuatro dimensiones de significado con una gradiente que en uno de sus extremos se ubicaba el puntaje mínimo posible de obtener para cada dimensión (1) y en el otro, el puntaje máximo posible de obtener para aquel significado (5), con el fin de identificar el significado que cada sujeto le atribuye a la jubilación. De este modo, la dimensión que obtuviera el mayor valor, representaría el significado preponderante que el sujeto le atribuye al hecho de jubilarse.

---

<sup>7</sup> Ver anexo 3.

En relación a la fiabilidad del *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación* utilizado, se obtuvo un coeficiente de consistencia interna de 0.617 (arrojado como resultado del análisis del Alfa de Cronbach). Para aportar a la homogeneidad del cuestionario, se realizó una matriz de interrelaciones, con la cual se obtuvo un nuevo Alfa de Cronbach igual a 0.6419 la que se estimó suficientemente aceptable para los objetivos de este estudio.

En relación a la validez, se realizó una intercorrelación de los datos, donde se correlacionó cada ítem con todos los demás pertenecientes a la prueba. La validez obtenida se consideró razonable para los objetivos del presente trabajo.

En el análisis estadístico realizado al *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación*, se observó los siguientes resultados:

a) Prueba de aleatoriedad de la distribución de las respuestas del Cuestionario:

**Tabla 8.** Resultados obtenidos de la prueba de aleatoriedad del Cuestionario.

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9
Chi-cuadrado	29,923	33,385	15,846	13,692	<b>4,154</b>	30,923	15,115	22,000	15,500
Gl	4	3	3	3	<b>3</b>	3	4	3	4
Sig. asintót.	0,000	0,000	0,001	0,003	<b>0,245</b>	0,000	0,004	0,000	0,004

	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19
Chi-cuadrado	7,231	27,615	19,731	26,077	29,346	32,038	16,654	29,923	80,692	71,654
Gl	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sig. asintót.	0,065	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000

En la Tabla 8 se observan los estadísticos Chi-cuadrado calculados para cada uno de los ítemes y el nivel de significación asociado a ellos. La prueba Chi-cuadrado aplicada comprueba si la distribución de las respuestas difiere o no significativamente de la distribución esperada por azar.

Se puede observar que las respuestas a todos los ítems, a excepción del ítem 5, no fueron dadas al azar, ya que se encuentran bajo el nivel crítico de 0,10.

Una explicación que se puede dar a las respuestas dadas al azar en el ítem 5, es que existía gran similitud en la redacción de éste ítem con el 4.

b) Análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach) del Cuestionario:

El coeficiente de confiabilidad utilizado es el Alfa de Cronbach, el cual expresa la consistencia interna de la prueba mediante un índice que fluctúa entre 0 y 1. La fórmula general para el cálculo del Alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = (k / k - 1) * (1 - \sum s_i^2 / s_t^2)$$

Donde  $k$  es la cantidad de reactivos,  $s_i^2$  la varianza de las calificaciones en el ítem  $i$  y  $s_t^2$  la varianza de las calificaciones totales de la prueba.

El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach arrojado como resultado del análisis fue igual a **0,617**, valor aceptable para los objetivos que se persiguieron.

Como forma de aportar a la homogeneidad del cuestionario, se realizó una matriz de intercorrelaciones, con la cual se obtuvo un Alfa de Cronbach. La fórmula utilizada es la siguiente:

$$\alpha = \frac{n \bar{p}}{1 + (n-1) p}$$

Donde  $n$  es el número de ítems y  $p$  es el promedio de la matriz de intercorrelaciones (sin los valores repetidos).

El coeficiente Alfa de Cronbach arrojado como resultado del análisis anterior fue igual a **0,6419**, valor aceptable para los objetivos que se persiguieron.

c) Análisis de la validez del Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación:

Para poder analizar la validez se realizó una intercorrelación de los datos, es decir, se correlacionó cada ítem con todos los demás pertenecientes al cuestionario. Lo que se buscó fue observar si las correlaciones arrojadas por los ítems pertenecientes a una misma variable correlacionaban de mejor manera entre sí que con los ítems pertenecientes a las otras variables.

**Tabla 9.** Matriz de intercorrelaciones de los datos del Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación.

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	
Item 1	1	0,486	0,427	0,457	0,484	0,328	0,354	0,436	-0,191	0,066	-0,130	0,042	-0,327	-0,291	-0,381	-0,259	-0,092	-0,153	-0,175	
Item 2		1	0,500	0,388	0,499	0,534	0,289	0,427	-0,235	0,107	-0,228	0,224	-0,277	-0,259	-0,354	-0,253	-0,117	-0,058	-0,051	
Item 3			1	0,440	0,409	0,409	0,309	0,262	-0,133	0,179	-0,041	0,241	-0,256	-0,280	-0,265	-0,037	-0,099	0,063	-0,045	
Item 4				1	0,831	0,291	0,419	0,386	-0,185	0,040	-0,115	0,488	-0,204	-0,015	-0,104	0,078	-0,027	0,120	0,079	
Item 5					1	0,387	0,417	0,435	-0,285	0,078	-0,202	0,455	-0,250	-0,071	-0,148	0,009	0,018	0,198	0,136	
Item 6						1	0,485	0,541	-0,279	0,164	-0,267	0,141	-0,284	-0,217	-0,258	-0,208	0,002	0,013	-0,038	
Item 7							1	0,620	-0,379	0,328	-0,405	-0,029	-0,424	-0,425	-0,221	-0,272	-0,037	0,040	0,074	
Item 8								1	-0,284	0,201	-0,330	0,098	-0,324	-0,093	-0,299	-0,246	-0,086	-0,113	-0,147	
Item 9									1	0,093	0,682	-0,032	0,376	0,258	-0,025	-0,028	-0,084	-0,086	-0,158	
Item 10										1	-0,104	0,043	-0,223	-0,149	0,112	-0,095	0,254	0,051	0,164	
Item 11											1	-0,019	0,702	0,430	0,124	0,173	0,064	0,091	-0,115	
Item 12												1	0,161	0,106	0,131	0,460	0,227	0,359	0,254	
Item 13													1	0,496	0,201	0,354	0,126	0,223	0,029	
Item 14														1	0,266	0,314	0,062	-0,004	-0,133	
Item 15															1	0,480	0,574	0,621	0,535	
Item 16																1	0,304	0,310	0,216	
Item 17																	1	0,581	0,571	
Item 18																		1	0,743	
Item 19																				1

	Variable Nuevo Comienzo
	Variable Descanso
	Variable Continuidad
	Variable Pérdida

En la Tabla 9 se puede observar que no todos los ítemes correlacionan a nivel alto con los otros ítemes de su misma variable, de manera que la validez del cuestionario, aunque resulta suficiente para los objetivos del presente estudio, puede ser mejorada.

d) Correlación ítem- test del Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación:

A continuación se presenta la correlación entre cada ítem y el puntaje total del Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, para obtener información sobre cómo se comportan los 19 ítemes en relación a dicho instrumento:

**Tabla 10.** Coeficiente de Pearson para la correlación ítem-test.

		Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10
Puntaje Total	Correlación de Pearson	0,259	<b>0,321 (*)</b>	<b>0,405 (**)</b>	<b>0,615 (**)</b>	<b>0,602 (**)</b>	<b>0,330 (*)</b>	0,249	<b>0,307 (*)</b>	0,082	<b>0,326 (*)</b>
	Sig. (bilateral)	0,063	0,020	0,003	0,000	0,000	0,017	0,075	0,027	0,563	0,018
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

		Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19
Puntaje Total	Correlación de Pearson	0,269	<b>0,633 (**)</b>	0,228	0,216	<b>0,304 (*)</b>	<b>0,369 (**)</b>	<b>0,461 (**)</b>	<b>0,552 (**)</b>	<b>0,388 (**)</b>
	Sig. (bilateral)	0,054	0,000	0,105	0,123	0,029	0,007	0,001	0,000	0,004
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 10 muestra que aunque todas las correlaciones son directas, sólo son significativas, con un nivel de significación de 0,05 ( $r > 0,273$ ), las

correspondientes a los ítems 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 12, 15, 16, 17, 18 y 19; los cuales estarían otorgando información relevante al instrumento. Por su parte, los 6 ítems restantes 1, 7, 9, 11, 13 y 14, miden en la dirección requerida por el cuestionario, pero su correlación con el instrumento es menor.

Por consiguiente, pareció conveniente obtener mayor información sobre el comportamiento de éstos 6 reactivos. Para lo cual se realizó un estudio de la correlación ítem- variable.

e) Correlación ítem- variable del Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación:

A continuación se presentan las correlaciones de los ítems con las variables que dichos ítems representan (nuevo comienzo, descanso, continuidad y pérdida):

**Tabla 11.** Coeficientes de Pearson para las correlaciones ítems-variable.

*Variable Nuevo Comienzo*

		Ítem 1	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 10
<b>Nuevo Comienzo</b>	Correlación de Pearson	<b>0,619(**)</b>	0,695(**)	<b>0,819(**)</b>	0,786(**)	0,545(**)
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	52	52	52	52	52

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Variable Descanso*

		Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 12
<b>Descanso</b>	Correlación de Pearson	0,672(**)	0,671(**)	0,856(**)	0,866(**)	0,667(**)
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	52	52	52	52	52

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

*Variable Continuidad*

		Ítem 9	Ítem 11	Ítem 13	Ítem 14
Continuidad	Correlación de Pearson	<b>0,747(**)</b>	<b>0,894(**)</b>	<b>0,809(**)</b>	<b>0,694(**)</b>
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	52	52	52	52

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

*Variable Pérdida*

		Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19
Pérdida	Correlación de Pearson	0,847(**)	0,631(**)	0,794(**)	0,813(**)	0,762(**)
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	52	52	52	52	52

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 11 se puede observar que todas las correlaciones son directas y significativas, con un nivel de significancia del 0,01 ( $r > 0,354$ ), por lo que todos los ítems estarían midiendo la dimensión de significado para la cual fueron contruidos.

De este modo, los 6 reactivos (1, 7, 9, 11, 13 y 14) cuya correlación con el test fue baja, ahora pueden ser considerados, ya que miden la dimensión de significado para la cual fueron creados y aportan información relevante a ésta.

#### **6.4.1.2. Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF- 5:**

Los autores de ésta versión de la prueba fueron R. B. Cattell, A. K. S. Cattell y H. E. P Cattell en 1993. El resultado de la cuarta revisión realizada en dicho año, fue la quinta edición (y de ahí el número “5” en su denominación). La forma 5, a pesar de haber sido actualizada y revisada, continúa midiendo las mismas 16 escalas primarias de personalidad identificadas por Raymond B. Cattell hace más de 45 años (Russell & Karol, 1998).

R. B. Cattell, mediante el análisis factorial, construyó las 16 escalas primarias que conceptualizó como rasgos básicos de la personalidad. A partir de un nuevo análisis factorial, obtuvo 5 factores globales o ‘factores de segundo orden’ (*extraversión, ansiedad, dureza, independencia y auto-control*) que aglutinan las escalas primarias. “Estos factores globales resumen la interrelación de las escalas primarias, y permiten examinar la personalidad desde una perspectiva más amplia que la especificidad de éstas” (Russell & Karol, 1998, p. 13).

**Tabla 12.** Descripción de las 16 escalas primarias del Cuestionario de Cattell, mediante adjetivos.

Escala	Los polos bajos (-) y altos (+) definen una persona	
Afabilidad	A-	Fría, impersonal y distante.
	A+	Cálida, afable, generosa y atenta a los demás.
Razonamiento	B-	<i>Concreta.</i>
	B+	<i>Abstracta.</i>
Estabilidad	C-	Reactiva y emocionalmente cambiabile.
	C+	Emocionalmente estable, adaptada y madura.
Dominancia	E-	<i>Deferente, cooperativa y evita los conflictos.</i>
	E+	<i>Dominante, asertiva y competitiva.</i>
Animación	F-	Seria, reprimida y cuidadosa.
	F+	Animosa, espontánea, activa y entusiasta.
Atención a normas	G-	<i>Inconformista, muy suya e indulgente.</i>
	G+	<i>Atenta a las normas, cumplidora y formal.</i>
Atrevimiento	H-	Tímida, temerosa y cohibida.
	H+	Atrevida/segura en lo social y emprendedora.
Sensibilidad	I-	<i>Objetiva, nada sentimental y utilitaria.</i>
	I+	<i>Sensible, esteta y sentimental.</i>
Vigilancia	L-	Confiable, sin sospechas y adaptable.
	L+	Vigilante, suspicaz, escéptica y precavida.
Abstracción	M-	<i>Práctica, con los pies en tierra y realista.</i>
	M+	<i>Abstraída, imaginativa e idealista.</i>
Privacidad	N-	Abierta, genuina, llana y natural.
	N+	Privada, calculadora, discreta y no se abre.
Aprensión	O-	<i>Segura, despreocupada y satisfecha.</i>
	O+	<i>Aprensiva, insegura y preocupada.</i>
Apertura al cambio	Q1-	Tradicional y apegada a lo familiar.
	Q1+	Abierta al cambio, experimental y analítica.
Autosuficiencia	Q2-	<i>Seguidora y se integra en el grupo.</i>
	Q2+	<i>Autosuficiente, individualista y solitaria.</i>
Perfeccionismo	Q3-	Flexible y tolerante con el desorden o las faltas.
	Q3+	Perfeccionista, organizada y disciplinada.
Tensión	Q4-	<i>Relajada, plácida y paciente.</i>
	Q4+	<i>Tensa, enérgica, impaciente e intranquila.</i>

*Extraída de Russell y Karol, 1998, p. 16.*

**Tabla 13.** Descripción de las 5 dimensiones globales del 16 PF-5, mediante adjetivos.

<b>Dimensión/Escalas</b>	<b>Los polos bajos (-) y alto (+) definen una persona</b>	
EXTRAVERSIÓN A +F +H +N- Q2+	Ext-	Introversa, socialmente inhibida.
	Ext+	Extraversa, social y participativa.
ANSIEDAD C- L +O + Q4+	Ans-	<i>Imperturbable, con poca ansiedad.</i>
	Ans+	<i>Perturbable, con mucha ansiedad.</i>
DUREZA A- I- M- Q1-	Dur-	Receptiva, de mente abierta, intuitiva.
	Dur+	Dura, firme, inflexible, fría, objetiva.
INDEPENDENCIA E + H + L + Q1+	Ind-	<i>Acomodatricia, acepta acuerdos, cede pronto.</i>
	Ind+	<i>Independiente, crítica, le gusta la polémica.</i>
AUTO- CONTROL F- G + M- Q3+	AuC-	No reprimida, sigue sus impulsos.
	AuC+	Autocontrolada, contiene impulsos.

*Extraída de Russell y Karol, 1998, p. 17.*

El 16 PF-5 fue elegido para este trabajo, debido a que otorga una medida de tipo amplio de la personalidad normal de los adultos, es un instrumento útil para predecir las conductas de las personas en muy diferentes situaciones y actividades (Russell & Karol, 1998). Se ha utilizado en diferentes contextos de evaluación: escolar, clínica, industrial, organizacional, orientación y de investigación. Además, posee gran capacidad para recoger características psicométricas y atiende a los cambios culturales y profesionales (Russell & Karol, 1998).

Ha sido diseñado para aplicarlo a adolescentes (a partir de los 16 años) y adultos, con una exigencia de capacidad lectora de nivel de enseñanza básica. En su primera página del interior del cuadernillo, están impresas las instrucciones de manera muy simple para ser comprendidas por el sujeto.

El instrumento consta de 185 ítems destinados a medir tanto los 16 rasgos primarios como el índice *MI* (manipulación de la imagen o deseabilidad social). Las escalas contienen entre 10 y 15 elementos, y la prueba puede ser aplicada individual o colectivamente, en un tiempo de 40 a 45 minutos. De acuerdo a lo descrito por Russell y Karol (1998):

Está construido sobre una escala de tipo 'Likert', con tres puntos: un extremo, en dirección al constructo a medir que recibe 2 puntos, y otro extremo que recibe 0 puntos; el punto medio de esta escala de medida recibe 1 punto y en la quinta edición se ha unificado su presentación proponiendo un interrogante ("¿?") como alternativa entre ambos extremos. (p. 14)

Sin embargo, en el caso de la *escala B de razonamiento*, ubicada al final del cuadernillo después de los elementos de personalidad, la interrogante con que se presenta el punto medio ha sido reemplazada por una alternativa.

La corrección del cuestionario se realizó de manera electrónica, haciendo uso de planillas de corrección, preparadas por TEA Ediciones S.A., donde las investigadoras ingresaron los datos al computador para obtener todas las puntuaciones de los sujetos en las 16 escalas primarias y las 5 dimensiones globales. De lo cual se obtuvo un perfil gráfico de cada sujeto.

Las puntuaciones directas del *16PF* se transforman en una escala típica de 10 puntos llamados 'decatipos'.

De acuerdo a lo establecido por Russell y Karol, 1998:

Los decatipos se distribuyen sobre una escala de 10 puntos equidistantes en unidades típicas (supuesta la distribución normal), con una media en el decatipo 5.50 y una desviación típica de 2 decatipos. Por lo tanto, los decatipos centrales 5 y 6 se extienden, respectivamente, a media desviación típica a ambos lados de la media, y comprenden el grupo central de la población, mientras que los extremos superior del decatipo 10 e inferior del decatipo 1 se encuentran a dos y media desviaciones típicas a ambos lados de la media.

Así pues, se puede considerar que los decatipos 5 y 6 son valores medios, 4 y 7 muestran una pequeña desviación (en una y otra dirección respectivamente), 2- 3 y 8- 9 indican una gran desviación y 1 y 10 son valores extremos. (p. 18)

Las zonas aludidas como '*polo bajo*' y '*polo alto*' se refieren a los decatipos 1-3 y 8-10 respectivamente; en cada uno de estos polos se encontraría el 16% de la población, y en la zona central quedarían comprendidos los dos tercios (68%) de la misma (Russell & Karol, 1998).

Para la aplicación, corrección, puntuación e interpretación, existen los siguientes materiales:

- Cuadernillo con los elementos del cuestionario.
- Hoja de respuestas; debe utilizarse una de diseño especial si va a ser procesado a través de corrección electrónica.
- Hoja de Perfil y Dimensiones globales. El anverso contiene un modelo destinado a la obtención manual de los decatipos en las 5 dimensiones globales; el dorso contiene otro que permite elaborar un perfil general con todos los datos y puntuaciones del sujeto (Russell & Karol, 1998).
- Disquete con programación para obtener las puntuaciones directas.

En el *Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF-5* de R. Cattell, en relación a la fiabilidad, se recogen dos aspectos principales en cada una de las 16 escalas primarias y los 5 factores globales: la consistencia del instrumento con el tiempo (a través de correlaciones test / re-test) y la consistencia interna u

homogeneidad (que se aprecia con el coeficiente Alfa de Cronbach). Con respecto a la validez, el instrumento está basado originalmente y desde las primeras versiones, en la metodología factorial y los resultados de estos métodos ofrecen evidencia sobre la validez de constructo (Russell & Karol, 1998).

## **6.5 ANÁLISIS DE LOS DATOS:**

Para analizar los datos se utilizó básicamente estadística descriptiva, con la que se obtuvo medidas de tendencia central, de variabilidad y de relación entre las variables.

Para establecer las relaciones entre los puntajes obtenidos en el *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación* y el *Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF-5*, se utilizó un coeficiente de correlación de Pearson.

Además, se llevaron a cabo los procedimientos *t* de Student, ANOVA y comparaciones múltiples o post hoc (prueba de Levene para la igualdad de varianzas y el método de Tukey), con el fin de establecer si existían o no relaciones significativas entre las distintas variables que se recogieron en el *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación* (género, estado civil, escolaridad y nivel socioeconómico) y las cuatro dimensiones del mismo (continuidad, descanso, nuevo comienzo y pérdida).

## **6.6 RESULTADOS**

### **6.6.1 Caracterización estadística de la muestra:**

La muestra comprendió un total de 52 personas, todas prejubiladas y pertenecientes a la Región Metropolitana. Del total, 37 correspondieron a mujeres y 15 a varones, con edades comprendidas entre los 55 y 65 años de edad (con un promedio de 58 años y una desviación estándar de 2.78 años).

El 100% de la muestra recibía algún tipo de remuneración. 37 personas (71%) se desempeñaban en el sector público y 15 personas (28,8%) en el sector privado.

Del total de la muestra, 10 personas (19,2%) eran secretarias; 9 (17,3%) asistentes sociales; 9 (17,3%) ocupaban puestos administrativos; 5 (9,6%) eran profesores; 2 (3,8%) se desempeñaban como médicos; 2 (3,8%) eran contadores; 2 (3,8%) ingenieros comerciales; 2 (3,8%) académicos universitarios; 2 (3,8%) sociólogos; 2 (3,8%) analistas financieros; 1 (1,9%) periodista; 1 (1,9%) terapeuta ocupacional; 1 (1,9%) consultor de empresa; 1 (1,9%) tecnólogo médico; 1 (1,9%) estilista; 1 (1,9%) era comisionista independiente y 1 (1,9%) era técnico en construcción.

34 personas (65,38%) de la muestra se encontraban casadas, mientras que 6 (11,5%) estaban solteras. 5 personas (9,6%) estaban viudas; 5 (9,6%) separadas y 2 personas (4,65%) se ubicaron en la categoría otros.

La totalidad de las personas habrían cursado, por lo menos hasta cuarto año de Enseñanza Media. De éstas, 10 (23,25%) sólo habrían cursado hasta 4° año de Enseñanza Media. 28 (53,8%) continuaron con estudios universitarios y 14 (26,9%) con estudios técnicos.

El 94,2% de las personas percibían que correspondían a un nivel socioeconómico medio. El 3,8% se ubicó en el nivel socioeconómico bajo y un 1,9% se percibió en un nivel socioeconómico alto.

### 6.6.2 Resultados obtenidos en el *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación*.

A partir del análisis de las puntuaciones otorgadas a las respuestas de cada persona, se obtuvieron los siguientes resultados<sup>8</sup>:

**Tabla 14.** Puntuaciones promedio obtenidas en el *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación*.

	Dimensión de Significado.			
	Continuidad	Descanso	Nuevo comienzo	Pérdida
Promedio N = 52	2,6827	3,477	3,562	2,3077
Desviación tipo N = 52	0,90086	0,7495	0,6436	0,71451

De la Tabla 14, se desprende que la muestra preferentemente le atribuye a la jubilación un significado de *nuevo comienzo* (3,562), es decir, la visualiza como un período de sus vidas de mayor libertad y cargado de nuevas oportunidades.

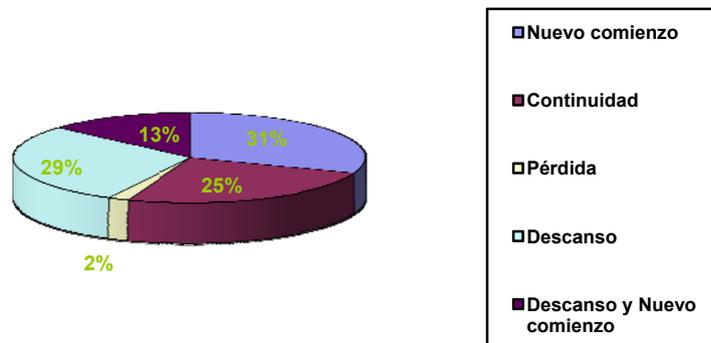
En segundo lugar, la muestra (3.477) tendería a ver la jubilación como una etapa de *descanso* y alivio tras años de arduo trabajo.

Finalmente, los datos muestran que las dimensiones de *continuidad* (2.6827) y *pérdida* (2.3077), son los significados con los cuales la muestra menos se identificó.

Gráficamente, se observa la siguiente distribución de la muestra.

<sup>8</sup> Ver anexo 4.

**Gráfico 1.** Distribución de los Significados Atribuidos a la Jubilación por el grupo estudiado (52 = 100%).



A partir de la gráfica se observa que el 31% de la muestra le atribuyó a la jubilación el significado de *nuevo comienzo*. Mientras que el 29% la significó como *descanso* y un 13% la vio tanto como un *descanso* y un *nuevo comienzo*. Llama la atención la preferencia hacia dichas dimensiones comprendiendo a un 73% de la muestra, debido a que el grueso de las personas encuestadas se inclinaron a ver la jubilación como un período lleno de oportunidades, más libre y/o como un alivio tras años de duro trabajo.

Del mismo modo se observó que un 25% de las personas visualizó la jubilación como un período de *continuidad*. Sólo cerca del 2% la vio como un período en el que se pierden actividades y roles muy valorados, lo que correspondió a sólo una persona del total de la muestra.

Un último análisis que se realizó con la información recogida tras la aplicación del *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación*, fue indagar si existían diferencias significativas en las variables género, estado civil, escolaridad y nivel socioeconómico (obtenidas a través de la hoja de identificación adjunta a dicho Cuestionario), con respecto a los significados que los sujetos de la muestra le atribuyeron a la jubilación. De dicho análisis, se observaron los siguientes resultados<sup>9</sup>:

<sup>9</sup> Para ver la distribución de las variables intervinientes, ver anexo 5.

a) Prueba t para las diferencias entre género en las distintas dimensiones:

**Tabla 15.** Resultados arrojados del análisis con la Prueba t.

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Nuevo Comienzo	Se han asumido varianzas iguales	0,754	0,389	-0,294	50	<b>0,770</b>	-0,29	0,994	-2,288	1,704
	No se han asumido varianzas iguales			-0,282	24,004	<b>0,780</b>	-0,29	1,033	-2,425	1,841
Descanso	Se han asumido varianzas iguales	1,562	0,217	-0,386	50	<b>0,701</b>	-0,45	1,157	-2,770	1,877
	No se han asumido varianzas iguales			-0,435	34,363	<b>0,666</b>	-0,45	1,026	-2,532	1,638
Continuidad	Se han asumido varianzas iguales	0,005	0,943	0,003	50	<b>0,997</b>	0,00	1,114	-2,234	2,241
	No se han asumido varianzas iguales			0,003	27,796	<b>0,997</b>	0,00	1,080	-2,210	2,217
Pérdida	Se han asumido varianzas iguales	0,647	0,425	1,376	50	<b>0,175</b>	1,49	1,084	-,686	3,669
	No se han asumido varianzas iguales			1,216	20,639	<b>0,238</b>	1,49	1,226	-1,061	4,045

En la Tabla 15 se presentan los estadísticos de prueba  $t$  de Student, que evalúa si dos grupos difieren en sus medias de manera significativa. Se muestra además la prueba de Levene para la igualdad de varianzas, la que en todos los casos muestra que se pueden asumir varianzas iguales para las muestras.

Tal como se puede apreciar, no se encontraron diferencias significativas entre las medias de varones y mujeres en todas las dimensiones, ya que los valores son mayores que el nivel crítico de 0,05. De esta manera, se acepta la hipótesis de la igualdad de las medias, es decir en esta muestra el hecho de ser mujer o varón no influyó mayormente en cómo la persona percibió a la jubilación.

b) ANOVA para establecer las diferencias entre el estado civil en las distintas dimensiones:

A continuación se presentan los estadísticos del procedimiento ANOVA y las probabilidades asociadas, producto de un análisis de varianza para contrastar la hipótesis de que varias medias son iguales:

**Tabla 16.** Resultados arrojados del procedimiento ANOVA.

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<b>Nuevo Comienzo</b>	Inter-grupos	16,202	4	4,051	0,372	<b>0,827</b>
	Intra-grupos	511,875	47	10,891		
	Total	528,077	51			
<b>Descanso</b>	Inter-grupos	9,416	4	2,354	0,157	<b>0,959</b>
	Intra-grupos	706,892	47	15,040		
	Total	716,308	51			
<b>Continuidad</b>	Inter-grupos	49,248	4	12,312	0,944	<b>0,447</b>
	Intra-grupos	612,982	47	13,042		
	Total	662,231	51			
<b>Pérdida</b>	Inter-grupos	2,507	4	,627	0,045	<b>0,996</b>
	Intra-grupos	648,416	47	13,796		
	Total	650,923	51			

En la Tabla 16 tal como se pudo apreciar, no se encontraron diferencias significativas entre las medias del estado civil en todas las dimensiones, ya que los valores son mayores al valor crítico de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis de la igualdad de las medias. De acuerdo a este análisis, se observó que en la muestra no existirían diferencias significativas entre estar soltero, casado, viudo, separado o haberse ubicado en la categoría 'otros', y cómo la persona visualiza el momento de jubilarse.

c) ANOVA para establecer las diferencias entre escolaridad en las distintas dimensiones de significado:

A continuación se presenta un nuevo procedimiento ANOVA, para la variable escolaridad:

**Tabla 17.** Resultados arrojados del procedimiento ANOVA.

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<b>Nuevo Comienzo</b>	Inter-grupos	71,470	2	35,735	3,835	<b>0,028</b>
	Intra-grupos	456,607	49	9,319		
	Total	528,077	51			
<b>Descanso</b>	Inter-grupos	88,443	2	44,222	3,451	<b>0,040</b>
	Intra-grupos	627,864	49	12,814		
	Total	716,308	51			
<b>Continuidad</b>	Inter-grupos	22,688	2	11,344	0,869	0,426
	Intra-grupos	639,543	49	13,052		
	Total	662,231	51			
<b>Pérdida</b>	Inter-grupos	67,752	2	33,876	2,846	0,068
	Intra-grupos	583,171	49	11,901		
	Total	650,923	51			

En la Tabla 17 se pudo observar que no se encontraron diferencias significativas entre las medias del nivel de escolaridad en las dimensiones *continuidad* y *pérdida*, ya que los valores son mayores que el valor crítico de 0,05, y se aceptó la hipótesis de la igualdad de las medias.

Así, en la muestra estudiada no existiría relación entre haber cursado hasta enseñanza básica, media, universitaria o técnica y percibir la jubilación como un período de *continuidad* sin un valor ni positivo ni negativo o como una *pérdida* de roles y actividades muy valoradas.

Por otro lado, se encontraron diferencias significativas entre las medias del nivel de escolaridad en las dimensiones de *nuevo comienzo* y *descanso*, ya que eran menores que el nivel crítico de 0,05, por lo cual se decidió, en estas dos dimensiones, rechazar la hipótesis de igualdad de medias y se concluyó que difieren en cuanto al nivel de escolaridad.

A partir de esta observación se pudo deducir que en la muestra existió relación entre el nivel educacional cursado y visualizar al retiro como un *descanso* tras arduos años de trabajo o como una etapa llena de nuevas oportunidades.

Para lograr identificar entre cuáles de las cuatro categorías del nivel educacional y los dos significados de *nuevo comienzo* y *descanso* se encontraban las diferencias, se llevó a cabo un tipo particular de contraste denominado comparaciones múltiples o *post hoc*.

**Tablas 18a.** Resultados de las comparaciones múltiples o *post hoc* entre la variable escolaridad y los significados de nuevo comienzo y descanso, con el método Levene.

Prueba de homogeneidad de varianzas				
	Estadístico de Levene	g1	g2	Sig.
<b>Nuevo Comienzo</b>	<i>0,591</i>	2	49	0,557
<b>Descanso</b>	<i>0,817</i>	2	49	0,448

En la Tabla 18a se presenta la prueba de Levene para la igualdad de varianzas, la que mostró que en ambos casos se pueden asumir varianzas iguales para las categorías *nuevo comienzo* y *descanso* (ya que en ambos casos los valores son mayores al nivel crítico de 0,05). Como este primer método no ayudó a discriminar, se debió utilizar el método de Tukey para averiguar donde se encontrarían las diferencias.

**18b.** Resultados de las comparaciones múltiples o *post hoc* entre la variable escolaridad y los significados de nuevo comienzo y descanso, con el método de Tukey.

Método Tukey.									
Variable dependiente			(I) Escolaridad	(J) Escolaridad	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		Límite inferior						Límite superior	
Nuevo Comienzo	HSD de Tukey	Media	Universitaria	2,75(*)	1,125	0,047	0,03	5,47	
			Técnica	0,79	1,264	0,809	-2,27	3,84	
		Universitaria	Media	-2,75(*)	1,125	0,047	-5,47	-0,03	
			Técnica	-1,96	0,999	0,132	-4,38	0,45	
		Técnica	Media	-0,79	1,264	0,809	-3,84	2,27	
			Universitaria	1,96	0,999	0,132	-0,45	4,38	
Descanso	HSD de Tukey	Media	Universitaria	2,72	1,319	0,108	-0,47	5,91	
			Técnica	0,19	1,482	0,991	-3,40	3,77	
		Universitaria	Media	-2,72	1,319	,108	-5,91	0,47	
			Técnica	-2,54	1,172	0,088	-5,37	0,30	
		Técnica	Media	-0,19	1,482	0,991	-3,77	3,40	
			Universitaria	2,54	1,172	0,088	-0,30	5,37	

\* La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

En la Tabla 18b, se muestra el método de Tukey donde se presentan las comparaciones de dos a dos entre ambas categorías de significado y el factor de *nivel de escolaridad*. Se pudo observar que en el caso de la dimensión *nuevo comienzo*, las diferencias significativas se encontrarían entre los niveles de escolaridad de *enseñanza media* y *universitaria*.

De acuerdo a este análisis, en la muestra sí existiría una relación entre haber cursado hasta *enseñanza media o universitaria* y darle un significado a la jubilación de un *nuevo comienzo* lleno de oportunidades y más libre. No ocurrió así entre *enseñanza media y técnica, ni universitaria y técnica*.

Por otra parte, se pudo constatar que en el caso de la dimensión *descanso*, no se observaron diferencias significativas entre los pares de comparaciones, pero si existieron diferencias de éstos en su conjunto, por lo observado en el procedimiento ANOVA para esta dimensión. Entonces, en el caso de la dimensión *descanso*, no se pudo determinar entre cuáles de las categorías definidas para la variable escolaridad existía esa diferencia.

d) ANOVA para establecer las diferencias entre nivel socioeconómico en las distintas dimensiones de significado:

**Tabla 19.** Resultados arrojados del procedimiento ANOVA.

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<b>Nuevo Comienzo</b>	Inter-grupos	29,046	2	14,523	1,426	<b>0,250</b>
	Intra-grupos	499,031	49	10,184		
	Total	528,077	51			
<b>Descanso</b>	Inter-grupos	2,308	2	1,154	0,079	<b>0,924</b>
	Intra-grupos	714,000	49	14,571		
	Total	716,308	51			
<b>Continuidad</b>	Inter-grupos	42,629	2	21,314	1,686	<b>0,196</b>
	Intra-grupos	619,602	49	12,645		
	Total	662,231	51			
<b>Pérdida</b>	Inter-grupos	36,872	2	18,436	1,471	<b>0,240</b>
	Intra-grupos	614,051	49	12,532		
	Total	650,923	51			

En la Tabla 19 se pudo observar que no se encontraron diferencias significativas entre las medias del nivel socioeconómico en todas las dimensiones, ya que los valores son mayores que el valor crítico de 0,05. De esta manera, se aceptó la hipótesis de la igualdad de las medias, es decir, no se encontraron datos que muestren que si una persona se percibe como perteneciente a un nivel socioeconómico bajo, medio o alto, va a influir en cómo significa la jubilación.

### 6.6.3 Resultados obtenidos en el *Cuestionario Factorial de Personalidad*

#### 16 PF- 5:

Los resultados que cada persona obtuvo en este cuestionario quedaron expresados en un perfil gráfico de personalidad para cada uno de los 52 sujetos<sup>10</sup>. Para resumir los resultados que la muestra obtuvo en las cinco dimensiones globales del 16 PF - 5, se presenta la siguiente tabla:

**Tabla 20.** Decatipo obtenido por la muestra en las cinco dimensiones globales del 16 PF – 5.

Sujeto	Dimensiones					Sujeto	Dimensiones				
	EXT	ANS	DUR	IND	AUT- C		EXT	ANS	DUR	IND	AUT- C
1	3,4	7,6	7,6	4,1	5,1	27	5	2,5	2,3	2,4	7
2	1,7	3	3,2	1,5	5,5	28	9,1	3	2,8	1,7	4,3
3	3,5	8,7	5,5	5,3	7	29	3,9	4,9	5,7	1,5	6,2
4	5,1	7,6	6,9	1,4	6,5	30	1	3,4	3,4	4,3	5,3
5	5,3	5,7	2,1	6,4	4,3	31	4,4	9,7	7,5	5,7	6,9
6	6,5	4,6	4,1	3	5,2	32	5	10	8,1	2,9	7,7
7	4,7	1,9	2,3	4,5	2,1	33	2,4	4,6	1,1	1	6,9
8	3,2	3,9	5,3	8,1	1,7	34	3,9	5,1	4,2	2,6	8,7
9	2,6	5,9	7,3	1	4,7	35	4,8	6,1	3,2	2,7	5,8
10	4,1	7,3	5,8	1	6,9	36	6,4	10	8,3	3,7	8,9
11	2,7	7,6	6,1	4,4	5,1	37	5,9	6,5	3	2,8	8,5
12	7	6,9	3,1	4,5	7,4	38	6,1	10	8,9	6,1	8,3
13	7	5,7	1,8	7	4,8	39	5,5	4,8	1,7	1,9	7,1
14	9,8	7,1	4,8	6,1	7,9	40	4,7	5,1	4,1	4,1	5,1
15	6,7	7,7	7	5	6,8	41	3,9	6,4	6,3	3,8	5,4
16	2,7	3,8	8,4	1	2,8	42	4	9	9,2	1,7	7,4
17	6,4	8,2	6,6	1,7	8,7	43	1,8	7,9	4,1	2,8	7,3
18	7,5	8,2	4,6	4,6	8	44	3,6	6,4	3,8	1	6,8
19	7,1	4	1,8	4,6	5,2	45	4	3,6	3,5	1	5,8
20	4	4	1,7	3,2	5,6	46	4	8,2	7,1	4,3	5,3
21	7,6	9,9	7,5	6,1	7,2	47	6,2	8	5,3	7,1	7,5
22	6,2	8,9	4,6	1,6	10	48	6,1	8,3	6,9	2,5	6,2
23	1,4	7,1	7	1,9	6,2	49	1	6	9,7	7,7	1,9
24	6,4	8	6,7	5,4	7,9	50	4,1	10	9,5	5,4	5,5
25	5,9	4,5	5,5	3,5	6,8	51	5,1	6,9	2,9	3,3	8,1
26	5	2,5	2,6	2,4	7,1	52	2,8	9,4	8,2	5,1	7,7

DE = Decatipo (Media = 5,5; Desviación Standard = 2).

<sup>10</sup> Para ver perfiles gráficos, remitirse anexo 6.

Al revisar los datos de la Tabla 20, se observa que el grueso de los puntajes obtenidos por la muestra quedaron comprendidos en los decatipos correspondientes a la zona central. Al realizar un nuevo análisis de dichas puntuaciones, se observó que:

**Tabla 21.** Ordenamiento de las 52 personas de la muestra en función de los polos bajo y alto de las cinco dimensiones globales.

		Dimensiones globales.				
Decatipo		Extraversión	Ansiedad	Dureza	Independencia	Auto Control
N° de sujetos	Polo bajo 1-3	11	5	11	24	4
	Polo alto 8-10	2	16	8	1	8

Al analizar la tabla 21 se puede ver que en la dimensión *extraversión*, 11 (21,15%) personas se ubicaron en el polo bajo y 2 (3,8) en el polo alto. En la dimensión *ansiedad* 5 (9,6%) personas se ubicaron en el polo bajo y 16 (30,76%) en el polo alto. Para la dimensión *dureza* 11 (21,15%) personas se ubicaron en el polo bajo y 8 (15,38%) en el polo alto. En la cuarta dimensión, *independencia*, 24 sujetos se ubicaron en el polo bajo (46,15%) y uno en el alto (1,92%). Por último, en la dimensión *auto control* 4 personas se ubicaron en el polo más bajo (7,69%) y 8 en el alto (15,38%).

Desde aquí se destacó el hecho de que un importante porcentaje de la muestra con la que se trabajó tiene bajos niveles de *independencia*, lo que habla de personas acomodaticias, que aceptan acuerdos y ceden pronto. De igual modo, destacó que un amplio número de respondientes se adhirieron hacia el polo alto de la dimensión *ansiedad*, definiéndose como un grupo perturbable y ansioso.

#### 6.6.4 Resultados de la correlación entre el *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación* y el *Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF- 5*.

La siguiente tabla muestra la relación entre el *Significado Atribuido a la Jubilación* preponderante en cada sujeto de la muestra y el puntaje que cada uno obtuvo en las cinco dimensiones globales, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, con un nivel de significancia del 0,05 ( $r > 0,273$ ).

**Tabla 22.** Resultado de la correlación de Pearson entre los resultados obtenidos en ambos Cuestionarios.

		Dimensiones globales del 16 PF – 5.				
		Extraversión	Ansiedad	Dureza	Independencia	Autocontrol
<b>Nuevo Comienzo</b>	Correlación de Pearson	0,077	0,150	0,009	-0,005	0,258
	Sig. (bilateral)	0,588	0,290	0,947	0,971	0,065
	N	52	52	52	52	52
<b>Descanso</b>	Correlación de Pearson	-0,044	0,253	<b>0,280(*)</b>	0,133	0,182
	Sig. (bilateral)	0,758	0,070	0,044	0,347	0,197
	N	52	52	52	52	52
<b>Continuidad</b>	Correlación de Pearson	-0,252	-0,140	-0,112	-0,046	-0,056
	Sig. (bilateral)	0,071	0,321	0,428	0,748	0,695
	N	52	52	52	52	52
<b>Pérdida</b>	Correlación de Pearson	-0,174	<b>0,375(**)</b>	<b>0,338(*)</b>	0,230	0,100
	Sig. (bilateral)	0,217	0,006	0,014	0,101	0,482
	N	52	52	52	52	52

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

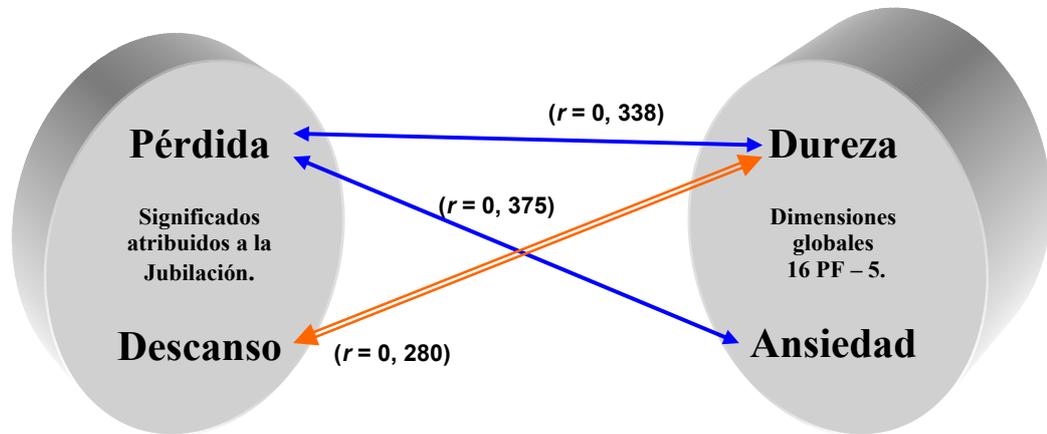
En la Tabla 22 se puede observar que son correlaciones significativas y directas las correspondientes a:

La dimensión *pérdida* con la dimensión *ansiedad* ( $r = 0,375$ ). Es decir, que a medida que un sujeto signifique al retiro laboral como una *pérdida* tras la que deberá abandonar actividades y roles muy valorados, posiblemente se caracterizará por ser una persona que tenderá a funcionar con mayores niveles de *ansiedad*, intranquilidad y abatimiento. De este modo 'a mayor *pérdida* mayor *ansiedad*, de manera proporcional'.

La dimensión *pérdida* con la dimensión *dureza* ( $r = 0,338$ ). Lo que se podría interpretar como que a medida que una persona visualice al hecho de jubilarse como un momento de *pérdida* tras el que deberá abandonar actividades y roles muy valorados, posiblemente funcionará con mayores niveles de *dureza*, caracterizándose por ser una persona mas bien reservada, objetiva, práctica y tradicional; que no suele abrirse a otros puntos de vista, personas ni experiencias. Así, 'a mayor *pérdida* mayor *dureza*, de modo proporcional'.

- La dimensión *descanso* con la dimensión *dureza* ( $r = 0,280$ ). Es decir, que a medida que una persona tenga una visión de la jubilación como un momento *descanso* y de alivio tras años de duro trabajo, posiblemente será un sujeto que tendrá mayores niveles de *dureza*, siendo mas reservado, objetivo, práctico, tradicional, con dificultad para abrirse a otros puntos de vista, personas especiales y a otras experiencias. Así, 'a mayor *descanso* mayor *dureza*, de modo proporcional'.

Para resumir estas correlaciones se presenta el siguiente esquema:



7. CONCLUSIONES.

El presente trabajo, estudió a la situación de jubilación y a las variables que influyen en la percepción de ésta por parte de una muestra de personas en edad de pre- jubilación, con el fin de proponer estrategias que permitan elevar la calidad de vida de las personas mayores.

Los datos obtenidos en este trabajo, a pesar de sus limitaciones, permiten apreciar que los resultados se encuentran en la dirección sugerida por las hipótesis de trabajo.

Parece apoyarse la propuesta que plantea que quienes aprecien la jubilación como un momento de *pérdida* en su ciclo vital (visualizándola como un abandono de actividades y roles muy valorados) tenderán a funcionar con mayores niveles de *ansiedad*, intranquilidad y abatimiento, durante el proceso de jubilación. Igualmente, estas personas se caracterizarían por tender a funcionar con mayores niveles de *dureza* como rasgo de su personalidad (reservadas, objetivas, prácticas, tradicionales y que no se abren a nuevos puntos de vista, personas y experiencias).

Pueden destacarse a partir de nuestro análisis los siguientes puntos:

a) En primer lugar, a partir del análisis de las respuestas otorgadas al *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación* se concluye que:

- La muestra estudiada percibió mayoritariamente a la jubilación como un *nuevo comienzo*, vale decir, como un periodo de su vida que estará lleno de oportunidades y que les ofrecerá mayor libertad para realizar actividades largamente deseadas.

- El significado atribuido a la jubilación de *descanso*, de acuerdo a los resultados de este Cuestionario, obtuvo menor preferencia lo cual indica que frente al cese laboral algunos de los participantes en este estudio representan esta situación como un momento de alivio tras años de duro trabajo.
- Por su parte, otros participantes que colaboraron en este trabajo, le asignaron ambos significados a la jubilación, concibiéndola tanto como un *nuevo comienzo* y un *descanso*.

A partir de lo anterior, es posible establecer que el grueso de las personas de la muestra posee una visión positiva de la jubilación, lo cual podría facilitar una mejor adaptación cuando el retiro laboral se haga efectivo. De todos modos y considerando que durante el proceso de jubilación intervienen otra multiplicidad de condiciones, es importante recordar la necesidad de recibir el apoyo y orientación adecuados para evitar que el retiro laboral se constituya en un evento ansiógeno y difícil, incluso para quienes al momento de este estudio visualizaron la jubilación como algo que no les traerá mayores dificultades.

Además, y tal como puede deducirse desde el marco teórico, el cese laboral es un hito difícil de resolver sin ayuda. Esto puede hacer pensar que una adecuada programación pre- jubilatoria, constituye una valiosa propuesta de intervención para todo trabajador que se encuentre próximo al retiro, ya que les permite pensarse anticipadamente, con unos ingresos distintos, con una mayor disposición de tiempo libre, más lejos de los colegas de trabajo, con más tiempo para compartir con el cónyuge, entre muchos otros cambios; todo lo cual promueve una mejor adaptación y mejores niveles de calidad de vida, tanto para la persona que jubila, como para quienes le rodean.

- En la muestra del presente trabajo, fue algo menos popular visualizar la jubilación como un período de *continuidad*, sin atribuirle ninguna connotación ni positiva ni negativa.
- Representar la jubilación como un período de *pérdida*, caracterizado por el menoscabo de actividades y roles hasta ahora muy valorados, alcanzó baja preferencia entre los participantes del estudio.
- A partir de la aplicación de este *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación* se concluye, además, que aquellos sujetos de la muestra que cursaron hasta un *nivel educacional universitario* en comparación con una escolaridad hasta enseñanza media, tienden a visualizar el retiro laboral como un período que ofrece *nuevas oportunidades, más libre y que les permitirá comenzar a realizar nuevas actividades*. Esta apreciación concuerda con la literatura que establece que aquellas personas que alcanzan un nivel educacional más alto, debieran desarrollar una actitud más positiva hacia el cese laboral y una mejor adaptación a largo plazo, tras la jubilación.

En este punto resulta importante enfatizar que la educación es fundamental para las personas, ya que les entrega herramientas cognitivas y comportamentales, que les permiten enfrentar preparadamente los distintos sucesos vitales. La educación amplía los intereses de los individuos, les permite un desarrollo más integral, crea preferencias, entrega información y conocimiento, genera inquietudes, los estimula a seguir desarrollando nuevas estrategias de solución a los problemas, los mantiene integrados y en una constante relación con otros.

A partir de este reconocimiento de la educación como factor de desarrollo permanente en la vida de las personas, es que surgen los *Programas de Preparación para la Jubilación*, los cuales están destinados a preparar a los jubilables, mediante estrategias educativas, para que enfrenten el retiro con herramientas, mayor información y consejos. Este tipo de entrenamiento permite que el trabajador aprenda y ensaye nuevos roles, situaciones y modos de relacionarse con los demás.

La necesidad de capacitar para jubilar preparadamente, radica en que con esto no sólo se beneficia al jubilado, si no que también al contexto que le rodea. Los beneficios repercuten en sus familias, las empresas, los lugares de trabajo y, en último término, en la sociedad en su conjunto al amparar a individuos más sanos, activos e integrados y al ahorrar en gasto público y sanitario.

- Finalmente, nos parece relevante concluir que el *Cuestionario de Significados Atribuidos a la Jubilación* utilizado, constituyó un instrumento ventajoso al ser de fácil aplicación, rápida respuesta y corrección. Además, permitió recoger de manera adecuada las percepciones de la muestra respecto de la situación de pre- jubilación, lo cual fue avalado a partir de la información otorgada por los participantes quienes constataron la correspondencia entre su percepción y los resultados arrojados, situación que le aporta mayor validez al cuestionario.

Sin embargo, nos parece interesante que en futuras investigaciones se sometan a análisis algunos aspectos de dicho instrumento. De este modo, consideramos que podría ser beneficioso revisar la redacción de los ítemes 4 y 5, debido a que ambos estaban escritos de modo similar, lo que podría generar confusión en los respondientes. Lo segundo es examinar el orden en que se presentan los reactivos, de tal manera que

éstos no estén ordenados según una misma dimensión de significado, situación que podría provocar que las personas respondan en función de la deseabilidad social en lugar de hacerlo a partir de su propia opinión.

- Igualmente, consideramos relevante proponer otros tópicos que a futuro se podrían abordar a partir de la aplicación de este Cuestionario, tales como: averiguar si las preferencias por las distintas dimensiones de significados atribuidos a la jubilación varían de una cultura a otra; conocer si el modo en que una persona significa la jubilación cambia con el paso de los años; indagar qué otros factores se relacionan con estos significados e intentar descubrir otras posibles relaciones entre estas dimensiones y la variable personalidad.

b) En cuanto a los resultados obtenidos de la aplicación del *16 PF-5*, se pudo concluir lo siguiente:

- Un importante porcentaje de la muestra se caracterizó por tener bajos niveles de *independencia*, lo que los describe como personas *acomodaticias, conformistas y desinteresadas, que aceptan acuerdos, ceden pronto y se conectan fácilmente con emociones de ira*. De igual modo, destacó que un amplio número de personas funcionaban con altos niveles de *ansiedad*, definiéndose como individuos *intranquilos, perturbables y ansiosos*. De este modo, la muestra utilizada en el estudio se movió entre los polos de la *ansiedad y baja independencia*.
- Tomando esto en cuenta, se plantea que podría resultar interesante que en futuras elaboraciones y aplicaciones de *Programas de Preparación para la Jubilación*, se consideren las características de personalidad del grupo con el cual se trabaja, de tal manera que esas intervenciones sean cada vez más cercanas a las necesidades y características de los participantes.

- Si se considera lo anterior, parece razonable plantear que el hecho de que la muestra se haya caracterizado por estar constituida por personas que ceden pronto a las opiniones de otros y no, por el contrario, por sujetos independientes y voluntariosos, es un dato relevante si se piensa que tras jubilar ya no habrá un 'jefe' a quien obedecer y se requerirá iniciativa propia para enfrentar las nuevas situaciones vitales. De este modo, si se quisiera preparar a este grupo para el retiro, sería recomendable enseñarles técnicas para propiciar la autogestión en las personas, de modo que sean capaces de autogobernarse y tomar sus propias decisiones, una vez que se haya abandonado el puesto de trabajo.
- Aunque ciertos niveles de ansiedad pueden ser un motor de empuje o fuerza del yo, puntuaciones muy altas, pueden estar implicando o bien a personas muy abatidas o bien sujetos que están siendo afectados por múltiples problemas. Por esta razón, resultaría interesante también preguntarse qué podría estar generando ansiedad en la muestra y qué medidas podrían tomarse al prepararla para jubilar. Medidas que, seguramente, deberían enfocarse a intentar que las personas desarrollen herramientas que les permitan manejar la ansiedad y así puedan atravesar el retiro laboral de manera adecuada, para que no constituya un estrés mayor en sus vidas, que desencadene aún mayores niveles de ansiedad.
- Al finalizar este punto, creemos relevante destacar que los seres humanos tenemos un modo personal de comportarnos (que en este caso estaría marcado por la *baja independencia* y la *alta ansiedad*), que es estable y consistente a lo largo del tiempo. Sin embargo, nos vemos enfrentados a distintos contextos y/o situaciones vitales (como la jubilación) que ponen de manifiesto unas u otras características de personalidad y estilos de respuesta. Razón por la cual pensamos que

tomar en cuenta las características de personalidad de los sujetos, a la hora de prepararlos para jubilar, puede facilitar que enfrenten satisfactoriamente los distintos sucesos que les puedan ocurrir a lo largo del proceso de jubilación.

c) Al relacionar los resultados obtenidos por la muestra en ambos cuestionarios: el de *Significados Atribuidos a la Jubilación* y el *16 PF-5*, se pudo concluir que para este grupo:

- Se obtuvieron correlaciones significativas y directas entre algunas de las variables, lo que nos llevó a pensar que existe la posibilidad de que a futuro se puedan organizar las intervenciones que preparen para la jubilación (como los *Programas de Preparación para la Jubilación*), de manera más atinente a las características, carencias y potencialidades del grupo en particular.
- En particular, la dimensión de *pérdida* de significado atribuido a la jubilación correlacionó significativa y directamente con el rasgo de personalidad *ansiedad*.

En este caso, si se quisiera preparar a este grupo para jubilar adecuadamente, se deberían tomar en cuenta sus características. Ya que si la muestra define la jubilación como una *pérdida* y se caracteriza por poseer mayores niveles de *ansiedad*, sería beneficioso dedicar algunas sesiones especialmente dirigidas a determinar cuáles son los focos de ansiedad frente a la jubilación y facilitar medios de control de esas situaciones ansiógenas, para que no provoquen estrés a la hora de retirarse del trabajo. Así, es posible prevenir que las personas enfrenten el cese laboral con una reacción emocional excesiva, que predisponga el desarrollo de futuros problemas de salud psicológica.

- La dimensión de significado atribuido a la jubilación de *pérdida* correlacionó con el rasgo de personalidad de *dureza*.

En este segundo caso, donde los sujetos del estudio percibieron a la jubilación como una *pérdida* y se caracterizan por un funcionamiento más *reservado, objetivo, práctico y ceñido a lo tradicional*, sería recomendable planificar sesiones con contenidos de enseñanza que estén orientados a que los participantes experimenten situaciones diferentes a las que tradicionalmente les ofrecía el mundo del trabajo. Se pueden utilizar distintas técnicas, que van a depender de la creatividad del profesional a cargo, pero que apunten a flexibilizar al trabajador y a que experimente roles distintos de los tradicionales, probando caminos alternativos de acción.

- Finalmente, la dimensión de significado atribuido a la jubilación de *descanso* correlacionó con el rasgo de personalidad de *dureza*.

En esta situación, entonces, y al preparar para un retiro laboral adecuado, tal vez sería útil considerar que este grupo de jubilables visualiza a la jubilación como un *descanso* tras años de arduo trabajo y se caracteriza por un estilo personal marcado por *dureza* (es decir, sujetos tradicionales, reservados, que no se abren a nuevos puntos de vista, objetivos y prácticos), por lo que será conveniente preparar las sesiones de modo que potencien esa visión que tienen del retiro, como una etapa alivante y de relajo, pero que ayuden a flexibilizar a las personas para que se abran a las nuevas experiencias que se le pueden presentar tras jubilar. Si esto se logra se podría generar, para este grupo de sujetos, un tiempo post- jubilatorio productivo, activo y cargado de sentido.

d) Otras reflexiones, limitaciones y sugerencias:

- Consideramos interesante expresar algunas reflexiones finales en torno a ciertos aspectos generales del envejecimiento. Uno de ellos es pensar que si vivimos en un mundo que envejece, la vejez debiera ser entendida como una etapa más del ciclo vital, con características propias y como una fase positiva de desarrollo individual y social, susceptible de ser intervenida, aumentándose la calidad de vida de las personas. A partir de esto, creemos que para lograr alcanzar un envejecimiento satisfactorio, es necesario mantenerse activo y comprometido con las actividades habituales, tanto tiempo como sea posible.

Consideramos que incentivar el envejecimiento activo es importante, ya que implica que el adulto mayor se mantenga realizando actividades socialmente productivas y en un trabajo gratificante, como trabajos de voluntariado en donde los mayores aporten su pericia y experiencia. Este tipo de actividades debieran fomentarse, ya que benefician a las personas mayores (al aumentar sus contactos sociales y su bienestar psicológico), al mismo tiempo que realizan un importante aporte a sus comunidades y países.

Por esta razón, creemos que si la sociedad mantiene a sus ancianos activos por el mayor tiempo que se pueda, les ayuda a continuar con sus actividades de la vida diaria de la forma más *independiente* posible. Una vez que el mercado de trabajo, el empleo, las políticas educativas y sanitarias comiencen a apoyar el envejecimiento activo, será posible que menos adultos mayores sufran discapacidades y dolores relacionados con enfermedades crónicas y requieran, por lo tanto, de atención sanitaria y costosos tratamientos médicos. A la par, se fomentará que más personas mayores sigan siendo independientes, disfruten de una calidad de vida positiva, al mismo tiempo que continúen colaborando

productivamente en la economía, la cultura, en trabajos remunerados o sin remunerar y en la vida doméstica y familiar.

- Justamente, para fomentar que el adulto mayor se mantenga activo, pensamos que los *Programas de Preparación para la Jubilación* son de gran utilidad. Estos últimos adquieren gran relevancia en la actualidad, debido a que el número de jubilados está en notorio aumento. Incremento que se debe, básicamente, a que la esperanza de vida se ha alargado y a la tendencia a que las personas jubilen anticipadamente.

De hecho, hace algunas décadas la vida de jubilado que tenía una persona era de alrededor de 3 a 5 años, sin embargo en la actualidad el jubilado puede llegar a vivir entre 15 a 20 años y cada vez en mejores condiciones de vida. Ante esto, también están ocurriendo variaciones en la tasa de apoyo potencial (número de personas entre 15 y 64 años que son posibles trabajadores en relación a los mayores de 65 años que son potenciales jubilados) la que está disminuyendo rápidamente. De hecho, en el año 1950 fue de 12 a 1, en el año 2000 fue de 9 a 1 y para el año 2050 se pronostica que sólo habrá 4 personas trabajando por cada persona jubilada.

Estos programas se hacen relevantes, además, debido a que conllevan a numerosos beneficios en las distintas áreas de la vida de las personas. A nivel psicológico, una buena preparación para la jubilación puede constituir una protección de la personalidad contra la aparición de sentimientos de desamparo. Se ha planteado que existiría una mayor satisfacción post- jubilatoria entre personas que han participado de estas actividades, presentándose menores niveles de ansiedad y depresión.

A nivel individual promueven una visión más positiva de la etapa que está por venir y facilitan una concepción un poco más detallada del rol de

jubilado. El ámbito empresarial también se ve beneficiado, ya que aumentan el compromiso de los pre- jubilados hacia el trabajo y mantiene un buen clima laboral. En general y, también muy relevante, es que estas intervenciones benefician a la sociedad, ahorrándole importantes gastos sociosanitarios.

- Con respecto a las limitaciones que se presentaron durante la realización del presente trabajo, una de ellas la constituyó la estrechez de tiempo con la que se contaba. El proceso de consecución de la muestra tomó bastantes meses y, como este estudio esta inserto en un proceso de titulación con limitaciones temporales, se logró contactar a 52 voluntarios. Si se hubiese contado con un plazo mayor seguramente el tamaño de la muestra hubiese incrementado.

La falta de recursos económicos también fue una limitación a la hora de conseguir la muestra ya que, sin duda, con un incentivo monetario la disposición para contestar los cuestionarios hubiese sido mayor, sobre todo considerando que muchas personas los respondían en horas de trabajo.

- Las sugerencias en torno al tamaño de la muestra que se utilizó para la investigación, se relacionan directamente con los dos factores antes mencionados, las limitaciones temporales y económicas. Al disponer de mayores recursos y tiempo, será posible incrementar el tamaño muestral y hacer más generalizables los resultados obtenidos.
- Por otro lado, pensamos que existe una necesidad de estar continuamente investigando, sobre todo en el área de la gerontología y, en particular, la gerontología en Chile. Por ello trabajos como este constituyen un aporte y un incentivo para seguir engrosando el cuerpo de conocimiento en torno a la adultez mayor.

De este modo dejamos planteadas algunas líneas de investigación, que creemos pueden resultar interesantes, debido a que han sido ampliamente descritas por autores extranjeros y no se han estudiado mayormente en Chile. La primera, sería ver qué ocurre con las variables como el género, estado civil y nivel socioeconómico durante el proceso de jubilación. Esto debido a que los resultados encontrados en el presente estudio con respecto a ellas, no se comportaron del mismo modo como lo describen trabajos realizados en otros países.

En particular planteamos que sería importante profundizar la investigación en torno a la variable socioeconómica, ya que ha sido descrita en la literatura como un factor que genera mucho estrés en las personas que atraviesan la jubilación.

De hecho, se ha establecido que a lo que más temen los jubilados es a la falta de recursos económicos para mantener su nivel de vida anterior, lo que puede generar incluso alteraciones psicológicas, sobre todo si la pensión no resulta suficiente y adecuada a su categoría profesional. Este dato, además, fue confirmado espontáneamente por las personas de la muestra al señalar que la posible disminución de ingresos, era una de las dificultades que más las atemorizaba al momento del retiro.

Finalmente, queremos terminar este trabajo diciendo que para lograr que los jubilados sean valorizados, se constituyan en un recurso y en protagonistas de su propio destino, no cabe duda que es necesario un cambio social de adquisición de conocimientos, aperturas de espacios y reformas de actitudes (que no es rápido), pero que debería iniciarse cuanto antes para que las futuras generaciones podamos disfrutar de un envejecimiento y jubilación de gran calidad.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- 1) Abala, C., Bunout, D. & García, C. (2001). *Diplomado en geriatría y gerontología*. Santiago de Chile: Instituto de nutrición y tecnología de los alimentos INTA.
- 2) Abarca, S. & León, M. (1990). *La jubilación: conceptos básicos*, programa de psicogerontología CENDEISSS Universidad nacional. San José: DNASSS.
- 3) Abarca, M. & Martínez, V. (2000). *Redes sociales, hacia un modelo de intervención*. Santiago de Chile: SENAME.
- 4) Abengózar, T., Cerdá, F. & Meléndez, J. (1998). *Desarrollo familiar aspectos teóricos y prácticos*. Valencia: Promolibro.
- 5) Aranguren, J. L. (1992). *La vejez como autorrealización personal y social*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- 6) Axe, K. (2002). *Beginning anew: reflections for retired people*. Chicago: ACTA.
- 7) Barros, C. (1991). *Viviendo el envejecer*. Santiago de Chile: Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- 8) Barros, C. (1999). *Estrategias de enfrentamiento de los eventos vitales que ocurren al envejecer*. Santiago.
- 9) Bazo, M. (1990). *La sociedad anciana*. Madrid: Siglo XXI de España Editores. S.A.

- 10) Blanc, R. & Carmona, M. (1986). *Manual de preparación para la tercera edad*. Tesis para optar al Título de Psicólogo, Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.
- 11) Blanc, R. & Carmona, M. (1986). *La vejez desde una aproximación psicológica*. Tesis para optar al Título de Psicólogo, Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.
- 12) Blanco, V. et al. (1991). *El jubilado ante su futuro, plan de preparación a la jubilación*. Madrid: INSERSO, ENDESA, Narcea.
- 13) Buendía, J. (1994). *Envejecimiento y psicología de la salud*. Madrid: Siglo XXI de España Editores, S.A.
- 14) Cattell, R., Cattell, A. & Cattell, H. (1995). *Cuestionario factorial de personalidad 16 PF- 5*. Madrid: TEA.
- 15) Charazac, P. (1998). *Psicoterapia del paciente anciano y su familia*. Madrid: Síntesis.
- 16) Corbalán, I. (2000). Seminario Internacional, pensando estrategias para el adulto mayor del siglo XXI: el envejecimiento, un desafío para el adulto mayor del siglo XXI. Manuscrito no publicado, Valparaíso.
- 17) Comité Nacional Presidencia de la República (1996). *Adulto Mayor*. Santiago de Chile: Autor.
- 18) Espinosa, S. & Casado, A. (1997) Prepararse para la jubilación: *Colegio de enfermería de Cantabria*, 2, nº 5. Extraído de: <http://www.ocenf.org/cantabria/trabajos/jubila.pdf>

- 19) Feldman, R. (1995). *Psicología con aplicaciones para Iberoamérica*. México: Mc Graw- Hill.
- 20) Fundación Chile Unido. (2002). *Menos niños y más anciano, la población del siglo XXI* [Versión electrónica]. *Corriente de Opinión*, 69, 1- 5.
- 21) González, C. (2003). *Nuevo código del trabajo y reglamentación específica por área*. Santiago de Chile: Ediciones Publibey.
- 22) Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw- Hill.
- 23) Instituto Nacional de Estadística. (2002). *Censo 2002, síntesis de resultados*. Extraído de: <http://www.ine.cl/cd2002/sintesiscenal.pdf>.
- 24) Izal, M. & Montorio, I. (1999). *Gerontología conductual: bases para intervención y ámbitos de aplicación*. Madrid: Síntesis.
- 25) Karson, M., Karson, S. & O' Dell, J. (1998). *16 PF- 5, una guía para su interpretación en la práctica clínica*. Illinois: TEA.
- 26) Kim, J. & Moen, Ph. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well- being: a life- course, ecological model. *Journal of Gerontology: psychological sciences*, 57B, nº 3, 212- 222.
- 27) Kraus, J. & Jaramillo, A. (1998). *Intervenciones psicológicas comunitarias en Santiago de Chile*. Santiago: U. Católica.
- 28) *La aventura de la jubilación con apoyo psicológico*. Extraído de: <http://www.personamayor.cl>

- 29) *La preparación psicológica para la jubilación*. Extraído de:  
<http://www.personamayor.cl>
- 30) Lee Charbonneau- Lyons, D., Mosher- Ashley, P. & Stanford- Pollock, M. (2002). Opinions of college students and independent- living adults regarding successful aging. *Educational Gerontology*, 28, 823- 833.
- 31) Lehr, U. (1980). *Psicología de la senectud*. Barcelona: Herder.
- 32) Madrid, A. & 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 al fin del desempeño laboral. *Anales de Psicología*, 16, nº 1, 87- 99. Extraído de:  
[http://www.um.es/facpsi/analesps/v16/v16\\_1/09-99\\_05garcesJub.PDF](http://www.um.es/facpsi/analesps/v16/v16_1/09-99_05garcesJub.PDF)
- 33) Malla, R. (2001). Mujer, jubilación y ocio. *Rev Mult Gerontol*, 11, nº 4, 186-188. Extraído de: [http://www.nexusediciones.com/pdf/gero2001\\_4/g-11-008.pdf](http://www.nexusediciones.com/pdf/gero2001_4/g-11-008.pdf)
- 34) Marchesi, A., Carretero, M. & Palacios, J. (1991). *Psicología evolutiva: adolescencia, madurez y senectud*. Madrid: Alianza.
- 35) Moragas, R. (1991). *Gerontología social*. Barcelona: Herder.
- 36) Moragas, R. (2001). *La jubilación, una oportunidad*. Barcelona: Herder.
- 37) Morales, I. & Villalón, J. (1999). Chile y los adultos mayores: impacto en la sociedad del 2000. Santiago.
- 38) Neugarten, B. L. (1999). *Los significados de la edad*. Barcelona: Herder.

- 39) Padilla, V., Varela, M. & Vega, C. (1994). Expectativas frente a la vida post-jubilatoria de trabajadores entre 60 y 64 años de edad, próximos a jubilar, de tres empresas del área Metropolitana. Memoria para optar al Título de Asistente Social, Escuela de Trabajo Social, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.
- 40) Pastor, E., Villar, F., Boada, J., Chiapella, M. & Macip, S. (2003). El significado atribuido a la jubilación en una muestra de personas jubiladas españolas. *Psiquiatría.com*. Extraído de: <http://www.psiquiatria.com>
- 41) Pastor, E., Villar, F., Boada, J., López, S., Varela, M. & Zaplana, T. (2003). *Rev Mult Gerontol*, 13, nº 1, 15- 22. Extraído de: [http://www.nexusediciones.com/pdf/gero2003\\_1/g-13-1-003.pdf](http://www.nexusediciones.com/pdf/gero2003_1/g-13-1-003.pdf)
- 42) Presentación de Seminario (2001). *Temas de psicogerontología I*. Extraído de: <http://www.edupsi.com/pgl.htm>
- 43) *Relaciones familiares*. Extraído de: <http://www.personamayor.cl>
- 44) Richardson, V. & Kilty, K. (1991). Adjustment to retirement: continuity vs. discontinuity. *The International Journal of Aging & Human Development*, 33, nº 2, 151- 169.
- 45) Rocabruno, J.C. & Prieto, S. (1992). *Gerontología y geriatría clínica*. La Habana: Ciencias Médicas.
- 46) Rubio, R., Baura J., Villaverde, M., Martínez, A., Gómez, P., Rodríguez, P. & López, E. (1996). *Temas de gerontología*. Granada: Master de Gerontología Social.

- 47) Rubio, R., Osorio, L., Villaverde, C., Martínez, A., Aleixander, M., Mendoza, C., López, E. & Rodríguez, P. (1997). *Temas de gerontología II*. Granada: Master de Gerontología Social.
- 48) Russell, M. & Karol, D. (1998). *Manual 16 PF- 5*. Illinois: TEA.
- 49) Sáez, N.; Rubio, R. & Dosil, A. (1996). *Tratado de psicogerontología*. Valencia: Promolibro.
- 50) Sáez, N.; Aleixandre, M. & Martínez, R. (1996). *La jubilación un programa para su preparación*. Valencia: Promolibro.
- 51) Salvarezza, L. (2002). *Psicogeriatría: teoría y clínica*. Buenos Aires: Paidós.
- 52) Salvat (Ed.). (1985). *Diccionario enciclopédico Salvat Universa* (Tomo 12). Barcelona: Salvat.
- 53) Schulz, J. (1992). El envejecimiento de la población mundial: informe sobre la situación en 1991. Nueva York: Naciones Unidas.
- 54) Sedlar, J. & Miners, R. (2003). *Don't retire, rewire!* Indianápolis, IN: Alpha.
- 55) Selby, P. & Griffiths, A. (1986). *Guía para un envejecimiento satisfactorio*. Inglaterra: Partenón publishing.
- 56) Spiezia, V. (2002). La población que encanece, ¿es una carga para la sociedad o un capital humano desperdiciado? *Revista Internacional del Trabajo*, 1-2, 77-122.
- 57) Skoknic, V. (2002). *Otros temas de interés para las personas mayores*.  
Extraído de: <http://www.personamayor.cl>

- 58) Skoknic, V. (1999). *Desde las certezas del trabajo hacia la aventura de la jubilación*. J, Luzoro (Ed.). Psicología de la salud. Santiago de Chile: Bravo y Allende.
- 59) Skoknic, V. (1999). *Efectos de la preparación psicológica para la jubilación*. J, Luzoro (Ed.). Psicología de la salud. Santiago de Chile: Bravo y Allende.
- 60) Yanguas, J., Leturia, F., Leturia, M. & Uriarte, A. (1998). *Intervención psicosocial en gerontología: manual práctico*. Madrid: Cáritas.

## **9. ANEXOS**

## ANEXO 1:

### HOJA DE IDENTIFICACIÓN PERSONAL

#### Identificación Personal

**Edad:**

**Género:**     Masculino                       Femenino

**Estado civil:**  Soltero (a)    Casado (a)    Viudo (a)    Separado (a)    Otros

**Escolaridad:**  Básica         Media                       Universitaria                       Técnica.

**Nivel socioeconómico:**  Bajo     Medio     Alto

**Jubilado (a):**    Sí     No

**Actualmente, realiza alguna actividad remunerada:**    Sí     No

**Ocupación:**

<p>Le agradecemos su amabilidad para contestar estos cuestionarios.</p> <p>En el primer cuestionario encontrará una serie de afirmaciones que tratan de recoger su opinión con respecto a la Jubilación. Le pedimos que conteste sinceramente, de acuerdo con las opciones que aparecen, buscando la que más se acerca a su opinión y haciendo una marca en los círculos que aparecen en la misma hoja.</p> <p>El segundo cuestionario, consiste en una serie de frases que permitirán conocer sus actitudes e intereses. Al inicio de éste aparecen las instrucciones específicas que le rogamos lea atentamente.</p> <p>Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, ya que se trata de su opinión, por lo que le pedimos su máxima sinceridad y que por favor <b>no deje ninguna pregunta sin responder.</b></p> <p>Le agradecemos enormemente su cooperación en el aporte a la generación de nuevos conocimientos en torno al tema de Tercera Edad y Adultez Mayor.</p> <p style="text-align: center;">Gracias.</p>
--

## ANEXO 2:

### **CUESTIONARIO DE SIGNIFICADOS ACERCA DE LA JUBILACIÓN, TRADUCIDO Y ADAPTADO POR PASTOR, VILLAR, BOADA, CHIAPELLA Y MACIP (2003) DEL ORIGINAL, CREADO POR RICHARDSON Y KILTY (1991).**

En las siguientes páginas encontrará una serie de afirmaciones respecto a la **jubilación**. Sobre cada una de ellas deseáramos que mostrara su grado de acuerdo en una escala que va de Total acuerdo a Total desacuerdo.

Para ello tendrá que utilizar los siguientes números:

1	2	3	4	5	6
Total desacuerdo	en desacuerdo	más bien en desacuerdo	más bien de acuerdo	de acuerdo	Total de acuerdo

Ejemplo:

Imagine que una persona responde de la siguiente manera a la afirmación:

La jubilación ha sido fácil para mi	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
-------------------------------------	---------------------	---	---	---	---	---	---	------------------

Esta respuesta significaría que la persona está totalmente de acuerdo en que para ella la jubilación fue fácil.

**Rodee con un círculo** el número que mejor refleja su vivencia personal respecto a cada una de las afirmaciones que siguen.

1. Desde que me jubilé me tomo las cosas de manera más pausada.....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
2. La jubilación dio paso a una nueva etapa de mi vida que esperaba con impaciencia .....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
3. Mi vida tras la jubilación es muy parecida a la que llevaba cuando trabajaba .....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
4. Desde que me he retirado no sé qué hacer con el tiempo .....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
5. Jubilarme me ha permitido comenzar a hacer las cosas que realmente me apetecen.....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
6. En mi caso la jubilación es, sobre todo, un tiempo de descanso tras muchos años de trabajo.....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
7. Desde que me he jubilado me siento una persona mucho más improductiva que cuando trabajaba .....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
8. Las cosas que hago desde que me he jubilado son prácticamente las mismas que hacía antes. ....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
9. Echo de menos los años anteriores a la jubilación, cuando trabajaba .....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
10. Una de las cosas que más me gusta de la jubilación es que se dispone de tiempo para no hacer nada y relajarse. ....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
11. La jubilación no ha supuesto ningún cambio importante en mi vida.....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
12. Ahora que estoy jubilado estoy poniendo en marcha los planes que hace mucho tiempo quería hacer .....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo

13. En mi caso, lo mejor de la jubilación es estar libre de exigencias, horarios y obligaciones. ....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
14. Desde que me jubilé mi vida me parece vacía. ....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
15. Desde la jubilación he dedicado mucho más tiempo a aspectos de mi vida que tenía abandonados. ....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
16. Jubilarse significa simplemente disponer de más tiempo libre, nada más .....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
17. La jubilación me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto hasta entonces .....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
18. Desde que me he jubilado me ha sido imposible encontrar actividades que sustituyan al trabajo que hacía. ....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo
19. Para mí la jubilación es sobre todo un merecido descanso después de tantos años de duro trabajo .....	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	Total acuerdo

### ANEXO 3:

#### ***CUESTIONARIO DE SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS A LA JUBILACIÓN, MODIFICADO POR LETELIER Y SANNINO (2003), A PARTIR DEL TRABAJO DE PASTOR, VILLAR, BOADA, CHIAPELLA Y MACIP (2003).***

A continuación se presentan una serie de afirmaciones que intentan recoger el significado que usted le atribuye al hecho de jubilarse. Después de cada afirmación se presentan cinco alternativas de respuestas posibles. Indique su respuesta ennegreciendo el círculo que acompaña a la alternativa que más se asemeje a su opinión. Se ruega responder a todas las preguntas.

1. Jubilarse me permitirá comenzar a hacer las cosas que realmente me gustan.

Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo

2. En mi caso, lo mejor de la jubilación será estar libre de exigencias, horarios y obligaciones.

Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo

3. Cuando me jubile tomaré las cosas de manera más pausada.

Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo

4. Para mí la jubilación será, sobre todo, un merecido descanso después de tantos años de duro trabajo.

Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo

5. En mi caso, la jubilación será un tiempo de descanso tras muchos años de trabajo.

Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo

6. Cuando me jubile, dedicaré mucho más tiempo a aspectos de mi vida que tengo abandonados.
- Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo
7. La jubilación dará paso a una nueva etapa de mi vida que espero con impaciencia.
- Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo
8. Cuando me jubile, pondré en marcha los planes que hace mucho tiempo quería hacer.
- Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo
9. La jubilación no supondrá ningún cambio importante en mi vida.
- Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo
10. La jubilación me permitirá conocer aspectos de mí mismo que no he descubierto todavía.
- Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo
11. Mi vida tras la jubilación será muy parecida a la que llevo ahora.
- Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo
12. Una de las cosas que más me gusta de la jubilación es que dispondré de tiempo para relajarme y no hacer nada.
- Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo
13. Las cosas que haré cuando me jubile son prácticamente las mismas que hago ahora.
- Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo
14. Jubilarse significa simplemente disponer de más tiempo libre, nada más.
- Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo

15. Cuando jubile me sentiré una persona mucho más improductiva que ahora que trabajo.

Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo

16. Cuando jubile, echaré de menos los años en que trabajaba.

Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo

17. Cuando me jubile será imposible encontrar actividades que sustituyan el trabajo que hacía.

Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo

18. Cuando me jubile mi vida parecerá vacía.

Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo

19. Cuando me retire, no sabré qué hacer con el tiempo.

Muy de acuerdo     De acuerdo     Ni acuerdo ni en desacuerdo     Desacuerdo     Muy en desacuerdo

Richardson y Kilty (1991),  
Modificado de Pastor, Villar, Boada, Chiapella y Mancip (2003) por A. Letelier y D. Sannino (2003).

**ANEXO 4:**

**DETALLE DE LOS PUNTAJES OBTENIDOS POR CADA SUJETO  
EN EL CUESTIONARIO DE SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS A LA  
JUBILACIÓN.**

**Tabla 1.** Puntajes obtenidos en cada ítem por cada sujeto.

		Puntaje obtenido en cada ítem de las cuatro dimensiones																		
		Continuidad				Descanso					Nuevo comienzo				Pérdida					
Ítems	Sujeto	9	11	13	14	2	3	4	5	12	1	6	7	8	10	15	16	17	18	19
1		4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2
2		4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	4	2	3	2	3	4	1	1	1
3		4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	1	1
4		4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	1	2
5		5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2
6		2	2	2	2	5	5	5	5	2	5	4	4	4	2	2	2	2	2	1
7		3	3	3	4	2	3	3	2	2	1	3	4	3	2	2	3	2	2	1
8		2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	1
9		2	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2
10		1	2	1	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2
11		2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2
12		2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2
13		2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2
14		3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
15		4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2
16		4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	1	1	1
17		2	2	2	4	2	2	4	4	1	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
18		2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2
19		4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
20		2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2
21		2	2	2	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	2	4	2	2	2
22		1	2	2	1	4	4	4	4	1	5	5	5	5	2	1	2	1	1	1
23		4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4

		Puntaje obtenido en cada ítem de las cuatro dimensiones																		
		Continuidad				Descanso					Nuevo comienzo					Pérdida				
Ítems	Sujeto	9	11	13	14	2	3	4	5	12	1	6	7	8	10	15	16	17	18	19
24		3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3
25		4	4	4	2	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
26		1	1	1	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	1	3	2	1	1
27		3	3	2	2	3	4	4	3	1	4	3	5	4	5	2	4	3	1	2
28		1	1	1	1	4	5	2	2	1	4	5	5	5	4	1	2	1	1	1
29		4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	1	4	2	2	5	1	2	1
30		2	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2
31		1	1	1	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4
32		1	1	1	1	5	3	5	5	4	5	5	5	3	3	1	3	1	1	1
33		5	5	5	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	5	5	2	2	1
34		2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
35		3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	2	2	2
36		2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2
37		2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1
38		1	2	3	1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5
39		4	2	1	2	5	4	3	3	2	4	4	5	5	5	1	1	2	2	2
40		4	2	1	1	5	5	2	2	2	5	5	4	4	5	1	1	1	1	1
41		4	4	2	2	2	4	4	2	2	5	2	2	2	2	3	3	3	2	2
42		4	2	2	2	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2
43		4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	2	2
44		2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2
45		3	3	2	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	2	2	4	2	2	1
46		1	1	2	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2
47		3	4	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	5	3	2
48		2	2	2	2	4	5	5	5	4	2	5	4	4	4	2	5	2	2	2
49		2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2
50		2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2
51		5	5	1	2	5	5	5	5	1	5	4	4	4	5	1	1	1	1	1
52		4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2

En esta tabla 1 se muestra cómo se asignaron los puntajes a cada respuesta de las personas encuestadas. Llama la atención que los ítems de la dimensión *pérdida* recibieron puntuaciones más bajas, es decir, se pudo apreciar que no fue alta la inclinación hacia esa variable. Por el contrario, se percibieron puntuaciones más altas hacia las dimensiones de *descanso* y *nuevo comienzo*.

**Tabla 2.** Promedio obtenido por cada sujeto en cada dimensión.

Promedio obtenido por cada sujeto en cada dimensión.				
Sujeto	Continuidad	Descanso	Nuevo comienzo	Pérdida
1	3.5	3.8	3.8	2.2
2	4.25	3.2	2.8	2
3	4	3.8	3.6	2
4	2.75	3.6	3.6	2
5	2.75	2.2	2.6	2
6	2	4.4	3.8	1.8
7	3.25	2.4	2.6	2
8	2.5	3.6	3.6	2.4
9	2.5	3.8	3.2	2.2
10	1.5	3.4	3.4	3
11	2	3.2	3.8	2
12	3	2.8	2.8	2.8
13	2	4	3.2	2.4
14	3.5	2.6	2.6	2.4
15	2.5	3.8	3.6	3
16	3.75	2	2	1.4
17	2.5	2.6	3.6	2
18	2.5	3.6	3.2	2
19	3.5	2.8	2.4	2
20	3.75	3.6	3.8	2.2
21	2.5	4	3.8	2.4
22	1.5	3.4	4.4	1.2
23	3.5	4.4	4	4
24	3.25	3.2	3.4	2.8
25	3.5	2.6	3	2

<b>Promedio obtenido por cada sujeto en cada dimensión</b>				
<b>Sujeto</b>	<b>Continuidad</b>	<b>Descanso</b>	<b>Nuevo comienzo</b>	<b>Pérdida</b>
26	1.25	4.4	4.4	1.6
27	2.5	3	4.2	2.4
28	1	2.8	4.6	1.2
29	4.5	4.4	3	2.2
30	2	4.6	3.8	2.2
31	1.25	3.6	3	3.2
32	1	4.4	4.2	1.4
33	5	1.8	2.4	3
34	2	3.6	3.6	2
35	2.75	3.2	4.4	2,4
36	3	4.2	4	2.2
37	2	3.6	3.8	1.4
38	1.75	4.2	3.8	4.8
39	2.25	3.4	4.6	1.6
40	2	3.2	4.6	1
41	3	2.8	2.6	2.6
42	2.5	3.8	3.2	2.4
43	3.75	3	3.6	3
44	2	2	3,4	3,2
45	2,75	4,6	3,6	2,2
46	2	2,4	3,6	3,2
47	3,25	4,6	4,8	2,8
48	2	4,6	3,8	2,6
49	2	3,8	4	2,2
50	2,75	4	3,4	3
51	3,25	4,2	4,4	1
52	3,75	3,8	3,8	3
<b>Promedio N = 52</b>	<b>2, 6827</b>	<b>3, 477</b>	<b>3, 562</b>	<b>2, 3077</b>
<b>Desviación Tipo N = 52</b>	<b>0, 90086</b>	<b>0, 7495</b>	<b>0, 6436</b>	<b>0, 71451</b>

En la tabla 2 se muestran los promedios que cada uno de los sujetos de la muestra obtuvo en las cuatro dimensiones y se destaca la dimensión en la que cada persona obtuvo el promedio más alto (que fue asumida como la dimensión de significado atribuido a la jubilación preponderante en esa persona). Al mismo tiempo, arroja el promedio y las desviaciones tipo de cada una de las cuatro dimensiones de significado atribuido a la jubilación.

**Tabla 3.** Distribución de frecuencias por dimensión de significado.

Dimensión	Distribución de frecuencias			
	Frecuencia absolutas	Frecuencia relativa (%)	Frecuencia acumulada	Frecuencias relativas acumuladas (%)
Continuidad	13	25	13	25
Descanso	15	28.84	25	53.84
Nuevo comienzo	16	30.76	36	84.6
Pérdida	1	1.92	37	86.52
Nuevo comienzo y Descanso	7	13.46	43	100%

En la tabla 3 se observa que casi el 54% de la muestra le atribuyó a la jubilación el significado de *continuidad* o *descanso*, es decir, percibieron al retiro como un momento que no traería mayores cambios o en el cual podrían descansar y aliviarse de años de duro trabajo. Mientras que el 30% visualizó a la jubilación como un *nuevo comienzo* lleno de oportunidades. Solamente cerca del 2% vio al retiro como un momento en el que perdería roles y actividades muy valorados. Un 14% visualizó al cese laboral tanto como un *descanso* del trabajo y como un *nuevo comienzo* en sus vidas.

## ANEXO 5:

### DISTRIBUCIÓN DE LAS VARIABLES GÉNERO, ESTADO CIVIL, ESCOLARIDAD Y NIVEL SOCIOECONÓMICO EN LA MUESTRA.

Tabla 1. Distribución de las variables intervinientes.

Sujeto	VARIABLES INTERVINIENTES				Sujeto	VARIABLES INTERVINIENTES			
	Género	E° Civil	Escolaridad	Nivel Socioeconómico		Género	E° Civil	Escolaridad	Nivel Socioeconómico
1	2	2	4	2	27	1	2	3	2
2	1	2	3	3	28	2	2	3	2
3	2	2	4	2	29	2	2	2	2
4	2	4	2	1	30	1	2	2	2
5	2	4	4	2	31	1	2	3	2
6	2	5	2	2	32	2	3	4	2
7	1	2	3	2	33	2	3	3	2
8	2	1	3	2	34	2	2	2	2
9	2	2	3	2	35	2	4	4	2
10	2	5	3	2	36	2	2	4	2
11	2	1	2	2	37	2	2	4	2
12	2	2	3	2	38	1	2	3	2
13	2	2	3	2	39	1	2	2	2
14	1	2	3	2	40	1	2	2	1
15	1	2	4	2	41	1	2	4	2
16	2	2	3	2	42	1	1	3	2
17	2	2	3	2	43	1	2	3	2
18	2	1	3	2	44	2	1	3	2
19	2	3	3	2	45	2	1	4	2
20	2	4	3	2	46	2	2	4	2
21	2	2	2	2	47	2	4	4	2
22	2	2	2	2	48	2	2	4	2
23	2	2	4	2	49	1	2	3	2
24	2	2	3	2	50	2	3	3	2
25	2	2	3	2	51	2	2	3	2
26	2	3	3	2	52	1	2	3	2

#### Género:

Masculino = 1  
Femenino = 2

#### E° Civil:

Soltero = 1  
Casado = 2  
Viudo = 3  
Separado = 4  
Otros = 5

#### Escolaridad

Básica = 1  
Media = 2  
Universitaria = 3  
Técnica = 4

#### Nivel socioeconómico

Bajo = 1  
Medio = 2  
Alto = 3

**ANEXO 6:**

**PERFIL GRÁFICO DEL *CUESTIONARIO FACTORIAL DE PERSONALIDAD 16 PF-5*, OBTENIDO PARA CADA UNA DE LAS 52 PERSONAS DE LA MUESTRA.**