



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

---

**“EL PROCESO DE TRANSICIÓN DEL RETIRO LABORAL Y LA ADAPTACIÓN AL NUEVO ESTILO DE VIDA DE LOS DOCENTES Y DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**

---

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

**AUTORA:**

Karina Estefania Peñafiel León

**TUTORA:**

Lic. Mg. Viviana Fidencia Naranjo Ruiz

**Ambato – Ecuador**

**2016**

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el tema EL PROCESO DE TRANSICIÓN DEL RETIRO LABORAL Y LA ADAPTACIÓN AL NUEVO ESTILO DE VIDA DE LOS DOCENTES Y DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, de la Señorita KARINA ESTEFANIA PEÑAFIEL LEÓN, Egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requerimientos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 10 de Mayo del 2016



Lic. Mg. Viviana Fidencia Naranjo Ruiz

**TUTORA**

## **AUTORÍA**

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación EL PROCESO DE TRANSICIÓN DEL RETIRO LABORAL Y LA ADAPTACIÓN AL NUEVO ESTILO DE VIDA DE LOS DOCENTES Y DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y recomendación son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 10 de Mayo del 2016

LA AUTORA



.....  
KARINA ESTEFANIA PEÑAFIEL LEÓN

C.I. 0604687269

## **DERECHO DE LA AUTORA**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 10 de Mayo del 2016

LA AUTORA



.....  
KARINA ESTEFANIA PEÑAFIEL LEÓN

C.I. 0604687269

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Los miembros del Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema: EL PROCESO DE TRANSICIÓN DEL RETIRO LABORAL Y LA ADAPTACIÓN AL NUEVO ESTILO DE VIDA DE LOS DOCENTES Y DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, presentado por la Señorita KARINA ESTEFANIA PEÑAFIEL LEÓN, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, ....., 2016

Para constancia firman:

.....

**Presidente**

.....

Miembro

.....

Miembro

## **DEDICATORIA**

A Dios por siempre se la guía que encamino mi vida y por darme uno padres extraordinarios.

A mis padres quienes han sabido han luchado profundamente para que esta meta se cumpla, de igual manera q mis hermanas quienes han sabido ser mi ejemplo, a mi novio y amigo una persona muy especial que me ha brindado una ayuda incondicional antes y durante este proyecto investigativo.

A todos los Docentes quienes me han brindado unos minutos de su tiempo para que este proyecto investigativo se haya podido realizar con éxito.

Karina Peñafiel León

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por permitirme crecer como persona forjándome de sabiduría para seguir en búsqueda de mis sueños.

A la Lcda. Jeanneth Balseca quien por medio de su conocimiento me brindó su apoyo orientarme durante este proyecto investigativo.

A mi tutora la Lcda. Viviana Naranjo por ayudarme en el desarrollo de este trabajo.

Karina Peñafiel León

## PÁGINAS PRELIMINARES

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	II
AUTORÍA .....	III
DERECHO DE LA AUTORA .....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	V
DEDICATORIA .....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
RESUMEN EJECUTIVO.....	XVII
ABSTRACT .....	XVIII
INTRODUCCIÓN .....	1

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

### CAPÍTULO I

<b>EL PROBLEMA .....</b>	<b>2</b>
TEMA.....	2
Contextualización.....	2
Macro.....	2
Meso .....	5
Micro .....	7
Árbol de Problemas .....	9
Análisis Crítico.....	10
Prognosis .....	10
Formulación del Problema .....	11
Interrogantes de la Investigación.....	11
Delimitación del Objeto de Investigación .....	11
Delimitación Espacial.....	11
Delimitación Temporal.....	12

Unidades de Observación:.....	12
Justificación.....	12
Objetivos .....	13
Objetivo General .....	13
Objetivos Específicos .....	13

## CAPÍTULO II

<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>14</b>
Antecedentes Investigativos .....	14
Fundamentación Filosófica .....	17
Fundamentación Epistemológica.....	18
Fundamentación Axiológica.....	18
Fundamentación Legal .....	19
Categorías Fundamentales.....	23
Constelación de ideas de la variable independiente .....	24
Constelación de ideas de la variable dependiente .....	25
Definición de categoría (variable dependiente).....	28
Etapas .....	28
Pre Jubilación .....	28
Jubilación.....	29
Desencanto .....	30
Reorientación.....	30
Estabilidad .....	31
Finalización .....	31
Cambio .....	31
Cambios económicos.....	32
Cambio de Ambiente Laboral .....	32
Cambio de rutina .....	33

Roles .....	33
Roles familiares .....	33
Roles Profesionales .....	34
Sistemas .....	35
Sistema de derecho .....	36
Sistema de normas .....	36
Sistema de procedimientos .....	37
Definición de Categoría (Variable Independiente).....	38
Sociedad .....	38
Familia.....	38
Institución .....	38
Adaptación al nuevo estilo de vida.....	39
Individuo .....	39
Adaptación.....	40
Hábitos.....	40
Hábitos fisiológicos .....	40
Hábitos afectivos .....	41
Hábitos sociales .....	41
Hábitos intelectuales.....	41
Hábitos costumbristas.....	42
Comportamiento .....	42
Agresivo .....	42
Pasivo .....	43
Asertivo .....	43
Hipótesis .....	43
Determinación de variables .....	43
Variable Independiente: .....	43

Variable Dependiente: .....	43
-----------------------------	----

### **CAPÍTULO III**

<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>44</b>
Enfoque de la investigación .....	44
Modalidad básica de la investigación.....	44
Nivel o tipo de investigación.....	44
Población y muestra .....	45
Operacionalización de variables.....	47
Operacionalización de variables.....	48
Plan de Recolección de Información.....	49
Plan de Procesamiento de la Información .....	50

### **CAPÍTULO IV**

<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>52</b>
Análisis de resultados .....	52
Interpretación de resultados.....	80
Verificación de la Hipótesis .....	87

### **CAPÍTULO V**

<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>90</b>
Conclusiones .....	90
Recomendaciones .....	91

### **CAPÍTULO VI**

<b>PROPUESTA .....</b>	<b>92</b>
Datos Informativos .....	92
Antecedentes de la Propuesta .....	92
Justificación.....	93
Objetivo General .....	94
Objetivos Específicos .....	94

Análisis de factibilidad .....	94
Fundamentación legal.....	95
Roles .....	97
Metodología.....	97
Etapa 1: Estudio preparativo de orientación.....	100
Etapa 2: Actuación ante factores de riesgo.....	100
Etapa 3: Planificación del retiro laboral .....	101
Modelo Operativo.....	103
Administración de la Propuesta.....	105
Fuente: Investigación de campo .....	105
Funciones del Trabajador Social .....	106
Presupuesto.....	107
Presupuesto total de la propuesta .....	107
Bibliografía.....	111
Anexos	
PAPER	

## Índice de Tablas

<b>Tabla 3.1:</b> Población y Muestra .....	46
<b>Tabla 3.2: Operacionalización de la variable independiente</b> .....	47
<b>Tabla 3.3:</b> Operacionalización de la variable dependiente. ....	48
<b>Tabla 3.4:</b> Preguntas para el plan de recolección de información.....	49
<b>Tabla 4.1:</b> Genero de las personas encuestadas .....	52
<b>Tabla: 4.2</b> Edad de las personas encuestadas .....	53
<b>Tabla 4.3. :</b> Estado Civil de las personas encuestadas .....	54
<b>Tabla 4.4. :</b> Años de Servicio de las personas encuestadas.....	55
<b>Tabla 4.5.</b> Nivel de instrucción de las personas encuestadas .....	56
<b>Tabla 4.6.</b> Con quien viven las personas encuestadas.....	57
<b>Tabla 4.7.</b> Actividad laboral de las personas encuestadas .....	58
<b>Tabla 4.8.</b> Tiene hijos.....	59
<b>Tabla 4.9.</b> Viven sus hijos dentro de la Ciudad.....	60
<b>Tabla 4.10.</b> Con que frecuencia comparte con sus hijos .....	61
<b>Tabla 4.11.</b> Necesidad de una preparación para la jubilación.....	62
<b>Tabla 4.12.</b> Afectación de la jubilación.....	63
<b>Tabla 4.13.</b> Denominaría a su situación actual como una rutina.....	64
<b>Tabla 4.14.</b> Podría adaptar su economía a su sueldo como jubilado.....	65
<b>Tabla 4.15.</b> Aspecto que más le agrada de su ambiente laboral.....	66
<b>Tabla 4.16.</b> Facilidad para generar nuevas actividades fuera de su trabajo .....	67
<b>Tabla 4.17.</b> Puede utilizar sus conocimientos fuera de su profesión.....	68
<b>Tabla 4.18.</b> La familia como apoyo ante la jubilación .....	69
<b>Tabla 4.19.</b> La universidad debería de apoyarles antes y durante el proceso de jubilación.....	70
<b>Tabla. 4.20.</b> Adaptación al nuevo estilo de vida .....	71
<b>Tabla 4.21</b> Hábitos cree Ud. que será de más difícil adaptación. ....	72
<b>Tabla 4.22.</b> Comportamiento frente a una situación normal .....	73
<b>Tabla 4.23.</b> Actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo .....	74
<b>Tabla 4.24.</b> Facilidad de formar parte de un nuevo círculo social .....	75
<b>Tabla 4.25.</b> Adquisición de nueva habilidad o destreza.....	76
<b>Tabla 4.26.</b> Actividad Laboral .....	77

<b>Tabla 4.27.</b> Manera como ocupara su tiempo una vez concluido su vida profesional de servicio en la Universidad .....	78
<b>Tabla 4.28.</b> Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente .....	79
<b>Tabla cruzada 4.29</b> Cuál es su estado civil (p3)* con quien vive (p6) .....	80
<b>Tabla cruzada 4.30</b> Tiene hijos (p8)* Con qué frecuencia comparte con sus hijos (p10)81	
<b>Tabla cruzada 4.31</b> Considera que es necesario una preparación para la jubilación (p11)* cree que la Universidad debería apoyarles, antes y durante el proceso de jubilación Con qué frecuencia comparte con sus hijos (p19) .....	82
<b>Tabla cruzada 4.32</b> Denomina a su situación actual como una rutina (p13)* Le será fácil generar nuevas actividades lejos de su trabajo (p16).....	83
<b>Tabla cruzada 4.33</b> De qué manera cree que la jubilación afecte a su vida (p12)* Considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación (p18).....	84
<b>Tabla cruzada 4.34</b> Realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo (p23)* Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social (p24) .....	85
<b>Tabla cruzada 4.35</b> Tiene otra actividad laboral (p26)* Una vez jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente (p28).....	86
<b>Tabla 4.36.</b> Observación de datos .....	87
<b>Tabla 4.37.</b> Calculo de $X^2$ .....	88
<b>Tabla 4.38.</b> Combinaciones .....	88
<b>Tabla6.1</b> Matriz de la Metodología .....	98
Tabla 6.2: Modelo Operativo de la propuesta.....	103
<b>Tabla6.3</b> Presupuesto total de la propuesta .....	108
<b>Tabla6.4</b> Presupuesto viable.....	109
<b>Tabla6.5</b> Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta.....	110

## Índice de gráficos

<b>Grafico 1</b> Árbol de problemas .....	9
<b>Gráfico 2.1:</b> Categorías Fundamentales .....	23
<b>Gráfico 2.2:</b> Constelación de Ideas Variable Independiente .....	24
<b>Gráfico 2.3:</b> Constelación de Ideas Variable Dependiente .....	25
<b>Grafico 4.1.</b> Genero de las personas encuestadas.....	52
<b>Grafico 4.2.</b> Edad de las personas encuestadas .....	53
<b>Grafico 4.3.</b> Estado Civil de las personas encuestadas .....	54
<b>Grafico 4.4.</b> Años de servicio de las personas encuestadas .....	55
<b>Grafico 4.5.</b> Nivel de Instrucción de las personas encuestadas.....	56
<b>Grafico 4.6.</b> Con quien viven las personas encuestadas.....	57
<b>Grafico 4.7.</b> Actividad Laboral de las personas encuestadas .....	58
<b>Grafico 4.8.</b> Hijos de las personas encuestadas.....	59
<b>Grafico 4.9.</b> Viven sus hijos dentro de la Ciudad .....	60
<b>Grafico 4.10.</b> Frecuencia con que comparten con sus hijos .....	61
<b>Grafico 4.11.</b> Necesidad de una preparación para la jubilación.....	62
<b>Grafico 4.12.</b> Afectación de la jubilación .....	63
<b>Grafico 4.13.</b> Denominaría a su situación actual como una rutina .....	64
<b>Grafico 4.14.</b> Podría adaptar su economía a su sueldo como jubilado.....	65
<b>Grafico 4.15.</b> Aspecto que más le agrada de su ambiente laboral.....	66
<b>Grafico 4.16.</b> Facilidad para generar nuevas actividades fuera de su trabajo .....	67
<b>Grafico 4.17.</b> Puede utilizar sus conocimientos fuera de su profesión .....	68
<b>Grafico 4.18.</b> La familia como apoyo ante la jubilación.....	69
<b>Grafico 4.19.</b> La universidad debería de apoyarles antes y durante el proceso de jubilación.....	70
<b>Grafico 4.20.</b> Adaptación al nuevo estilo de vida .....	71
<b>Grafico 4.21.</b> Hábitos cree Ud. que será de más difícil adaptación. ....	72
<b>Grafico 4.22.</b> Comportamiento frente a una situación normal.....	73
<b>Grafico 4.23.</b> Actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo.....	74
<b>Grafico 4.24.</b> Actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo.....	75
<b>Grafico 4.25.</b> Adquisición de nueva habilidad o destreza.....	76
<b>Grafico 4.26.</b> Otra actividad Laboral .....	77

<b>Grafico 4.27.</b> Manera como ocupara su tiempo una vez concluido su vida profesional de servicio en la Universidad .....	78
<b>Grafico 4.28.</b> Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente .....	79
<b>Grafico 4.29.</b> Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente .....	80
<b>Grafico 4.30.</b> Tiene hijos (p8)* Con qué frecuencia comparte con sus hijos (p10)...	81
<b>Elaborado por:</b> Peñafiel K (2016).....	81
<b>Grafico 4.31.</b> Considera que es necesario una preparación para la jubilación (p11)* cree que la Universidad debería apoyarles, antes y durante el proceso de jubilación Con qué frecuencia comparte con sus hijos (p19) .....	82
<b>Grafico 4.32</b> Denomina a su situación actual como una rutina (p13)* Le será fácil generar nuevas actividades lejos de su trabajo (p16) .....	83
<b>Grafico 4.33</b> De qué manera cree que la jubilación afecte a su vida (p12)* Considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación (p18) .....	84
<b>Grafico 4.34</b> Realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo (p23)* Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social (p24).....	85
<b>Grafico 4.35</b> Tiene otra actividad laboral (p26)* Una vez jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente (p28).....	86
<b>Grafico 4.36.</b> Valores para comprobación de Chi Cuadrado .....	89
<b>Gráfico 6</b> Organigrama Estructura .....	105

## RESUMEN EJECUTIVO

El estudio de investigación “El proceso de transición al retiro laboral y la adaptación al nuevo estilo de vida de los Docentes y del Personal Administrativo” se basa en la problemática de los débiles vínculos de transición al retiro laboral en donde los involucrados han visto un futuro incierto al momento de retirarse de su vida laboral.

Las personal es un ser que le tiene miedo al cambio; la jubilación es una de estos cambios bruscos que está dentro de las etapas de la vida de cada individuo; es imprescindible enfocar los miedos y debilidades encontradas ya que permite establecer y destacar las fortalezas.

En este trabajo se presenta a la familia como un ente importante para la jubilación ya que es una fuente de apoyo permanente, ayuda psicológica y compañía en futuras decisiones.

Basados en esta premisa se propuso una encuesta la cual permitió obtener datos evidentes de la preocupación por un futuro económico, social, familiar; de igual manera se obtuvo las bases para proponer una solución; la cual fuera la creación de un plan de preparación para la jubilación.

La hipótesis fue verificada en base a las respuestas positivas de los encuestados, las cuales generaron una tendencia en que una buena preparación mejoraría en gran manera su transición ante la jubilación.

El plan de preparación para la jubilación contiene cuatro fases en donde esta englobada ayuda psicológica, medica, social la cuales debe estas conjuntamente involucradas con los procesos a seguir y las etapas necesarias para una mejor adaptación a sus buenos roles.

**Palabras claves:** adaptación, retiro, familia, cambio, jubilación, preparación.

## ABSTRACT

The research study "The process of transition to the labor retirement and adaptation to new lifestyle of Teachers and Administrative Staff" is based on the problem of weak ties transition to the labor retirement where those involved have seen the future uncertain when to withdraw from their working lives.

The staff is one who is afraid of change; retirement is one of these sudden changes are within the stages of life of each individual; it is essential to focus the fears and weaknesses found because it allows to establish and highlight strengths.

In this work the family is presented as an important entity for retirement because it is a source of continuing support, counseling and companionship in future decisions.

Based on this premise a survey which data yielded obvious concern for economic, social, family's future was proposed; likewise the bases was obtained to propose a solution; which was creating a preparedness plan for retirement.

The hypothesis was verified based on the positive responses of respondents, which generated a trend that good preparation greatly improve their transition to retirement

The preparedness plan for retirement has four phases where this encompassed psychological, medical, social which should these together the involved with the processes to follow and the steps needed to better adapt to their good roles.

**Key words:** adaptation, retirement, family, change, retirement preparation.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo denominado el proceso de transición del retiro laboral y la adaptación al nuevo estilo de vida de los Docentes y del Personal Administrativo consta de seis capítulos.

El capítulo I: está integrado por el problema principal en donde proseguimos con la contextualización la cual engloba a nivel de Mundo (macro), América Latina (meso) y la Universidad Técnica de Ambato (micro), misma que dará paso al árbol de problemas, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Interrogantes de la Investigación, Delimitación del Objeto, Unidades de Observación, Justificación, Objetivos: General, y Específicos.

El Capítulo II: titulado como marco teórico consta de: Antecedentes Investigativos referidos al tema, fundamentación tanto Filosófica, Epistemológica, Axiológica y Legal, Categorías Fundamentales, Constelación de ideas de las Variables Independiente y Dependiente, Hipótesis y Determinación de Variables.

El Capítulo III denominado: Metodología con un enfoque cuali-cuantitativo con un paradigma crítico propositivo y sistémico crítico, Modalidad de la Investigación, Tipo de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de Variables dependiente-independiente, Planes de recolección y de procesamiento de Información.

El Capítulo IV: análisis e interpretación de resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los Docentes y al personal Administrativo de la Universidad las cuales nos permitirán verificar de la hipótesis.

El Capítulo V: conclusiones y recomendación concernientes de la tabulación de datos obtenidos los cuales proporcionaran una posible propuesta obtenidas del análisis de resultados y las recomendaciones pertinentes formuladas para cada conclusión.

El Capítulo VI: la propuesta proyecta una posible solución a la problemática inicialmente planteada; en donde se encuentran los antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo y un ejemplar del plan a crear.

Línea de Investigación: La jubilación y sus nuevos roles, la preparación para la jubilación, la jubilación como situación de cambio, el Trabajo Social en el ámbito Laboral.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### **TEMA**

“EL PROCESO DE TRANSICIÓN DEL RETIRO LABORAL Y LA ADAPTACIÓN AL NUEVO ESTILO DE VIDA DE LOS DOCENTES Y DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”

### **Planteamiento del problema**

#### *Contextualización*

##### *Macro*

En el mundo, la jubilación se implanta en 1780 en Francia en donde fue vista como una compensación de los años de trabajo; actualmente el término es utilizado para describir a las personas que han alcanzado una edad legal para retirarse de sus labores cotidianas; la edad de jubilación legal oscila entre los 60 y 70 años de edad para hombres y mujeres que han trabajado arduamente en diferentes medios pasando así a retoman su roles tanto social como familiar. Su desenvolvimiento en esta nueva etapa con respecto a sus familiares, lo toman como si fuese un tiempo para compartir con las nuevas generaciones que se han ido añadiendo a su árbol genealógico; este nuevo panorama choca radicalmente con su anterior forma de vida, siendo un poco más activo y con nuevos roles y funciones. (Sirlin, 2007)

La jubilación parte a raíz de la necesidad de recompensar a quienes dieron todo de sí por el desarrollo de su sociedad. Brindando sus años de esfuerzo. La jubilación recae en la etapa más vulnerable a lo largo de la vida del ser humano conllevando enfermedades catastróficas, problemas con su desenvolvimiento en su medio cotidiano.

Otra de las facetas de la jubilación es el afrontar el hecho de que mientras su vida giraba a un entorno laboral su interacción con la sociedad circundante se ha mermado en gran manera.

Consideran que la importancia de este suceso se puede entender, entre otras cosas, por el hecho de que hasta hace pocos años sólo había dos fases en la vida: la primera era aprender, la segunda trabajar, ejerciendo una profesión. En la actualidad existe una tercera, constituida por la recompensa de las dos anteriores: el placer del retiro, pudiendo ser considerado desde este punto de vista el retiro como un derecho, como una reivindicación ciudadana.(Sáez Narro,Narciso; Melendez Moral, Juan Carlos, 1993)

La sociedad, con programas de educación y de formación, presta gran atención a la preparación del individuo para su inmersión en el mundo de la producción de capital y crecimiento personal. Sin embargo, aún no se ha tomado la debida conciencia en relación a la transición de la vida laboral a la jubilación o retiro laboral, siendo esta la etapa culminante de toda una vida, la etapa en la cual se demanda de la mayor cantidad de esfuerzos y recursos para vivirla a plenitud, tanto de la vista psicológica como de la fluidez económica del individuo.

Si tomamos como concepto la evolución de la carrera de una persona, la jubilación o retiro laboral podría ser una etapa más de la misma. En la vida profesional, así como en su vida privada, se van sucediendo diferentes cambios.

Esta etapa puede ser definida como una transición que implica el abandono de un rol laboral "tradicional" y, por consiguiente, esto requiere la capacidad de reestructurar el sistema de funciones y actividades personales. Retomando cada una de las actividades que con el paso de los años laborales solo fueron diligencias secundarias, de complemento o de distracción ante la rutina diaria.

El retiro laboral contiene dos aspectos muy representativos. Por una parte, la disminución del nivel de ingresos y, por otra, que el individuo al jubilarse siente que ha perdido ya su función social. El trabajo, además de ser un medio de subsistencia, ofrece otra serie de importantes elementos como la organización del tiempo y del espacio, status, contactos sociales, actividad e identidad personal. Todos estos factores afectan el diario vivir de una persona que opta por el retiro laboral, incluso afectando su salud debido a todos los añadidos que se intentad administrar a la falta de opciones que presenta una vida sedentaria.

Uno de los pilares de identidad más fuerte de los sujetos, es la actividad laboral que realiza y el lugar donde la realiza. Es decir, que el empleo ocupa un fuerte lugar de

identidad de la persona: Gerente Financiero, Consultor, Jefe Administrativo, entre otros. De igual forma que existe una valorización social de pertenencia a la organización, cuanto mayor es el prestigio de la empresa mayor es el de la persona. Esto a su vez produce un cambio drástico de humos al crear ideas de la exclusión de su círculo social o de las actividades que se realizaban en un grupo de amistades definido por el ambiente laboral.

Cuando se quiebra una estructura tan fuerte como la de una red laboral -que no es solo el trabajo, sino la disciplina cotidiana, la convivencia con los compañeros- sobreviene la crisis. Uno se enfrenta más con quien es, con el tiempo y con las relaciones sociales que posee. Las personas en esta etapa sufren una nueva etapa de adaptación pero sin la facilidad de la fortaleza de la juventud, haciendo cada una de las decisiones mucho más pensadas o a su vez desprecias por malas experiencias anteriores. (Stretcu & Iglesias Gualati, s.f.)

La forma en que las personas se adapten a la situación de jubilado o retirado, va a depender de varios factores; uno de ellos es el nivel de preparación para este acontecimiento y también las características de personalidad, como la flexibilidad para aceptar las nuevas situaciones, los niveles de iniciativas y la claridad para la elaboración y ampliación del proyecto de vida. Todo esto se contrasta con la posibilidad de una personalidad débil o afectada por circunstancias específicas, dando como resultado una renuente respuesta a nuevas oportunidad que de otra forma podrían ser tomadas sin dudar, generando una incorporación dificultosa en esta etapa de transición.

Muchos profesionales cuando llega este momento se ven desbordados por la incertidumbre y se plantean si tendrán dinero suficiente para mantener el mismo ritmo de vida, si se aburrirán, se cuestionan su utilidad e incluso su identidad al perder un rol definitorio tan importante. Todos estos planteamientos pueden generar en la persona inseguridad y angustia respecto al futuro. Si bien es cierto que el factor económico ha predominado el rumbo de vida a los largo de los años, es también cierto que la seguridad social facilita de alguna forma este nuevo ciclo, además de que las necesidades en esta etapa se ven reducidas debido a la disminución de actividades que fueron cultivadas como obligaciones.

Sin embargo, lo importante es tomar este momento de crisis como una oportunidad que permita explotar la creatividad y dedicarse de lleno a realizar actividades que generen placer y motivación y en las que se puedan volcar las experiencias adquiridas a través de los años. Por ello es importante hacer un repaso de las propias vivencias, de los conocimientos acumulados, de las experiencias y del rol que se ha desempeñado como profesional. Y, desde ahí, comenzar a analizar el sentimiento de pérdida que hace que esta etapa sea percibida como negativa, para, poder así comenzar a planificar y proyectar nuevos espacios desde las motivaciones y potencialidades que cada persona posee. (Stretcu & Iglesias Gualati, s.f.)

### *Meso*

En Sud América, la jornada laboral se reduce paulatinamente al pasar la edad de jubilación.

Antes del punto de jubilación, el promedio de horas de trabajo semanal es de 43.5 mientras que al pasar la edad de jubilación este número se reduce a 37.5 horas semanales; este valor varía entre hombres y mujeres mostrándose de la siguiente manera: para los primeros antes de la edad de jubilación tienen un rango de entre 39 a 54 horas por semana y después de esta edad disminuye a 32 a 51. Para el caso de las mujeres el rango antes de la edad de jubilación es de 32 a 46 y después de esta edad es 22 a 40. (Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, 2006)

El proceso de jubilación en el Ecuador no es un sistema de protección como tal sino un cumulo de programas coordinados débilmente que se basan en distintos objetivos, afectando directamente a los usuarios; además el método de retribución en los años de jubilación está basado directamente en la aportación de la persona, recompensando a las personas que tuvieron una mayor solvencia económica en sus días de trabajo. El Estado debería de focalizar en el proceso de jubilación para disminuir la brecha entre rangos de aportaciones y así proponer un sistema más equitativo para el retiro de los profesionales.

Después de su retiro, alrededor de 27.2% de los jubilados buscan un ingreso económico el cual les permita solventar sus gastos para una vida digna. Mientras que el 62.8% de la población restante se convierte en una carga para los miembros de su familia o dependen solamente de su pensión.

El tiempo libre del cual disponen lo distribuyen entre: relaciones familiares, actividades de distracción, sedentarismo, participación en grupos de similar interés.

En el caso de la jubilación en el Ecuador, los jubilados presentan un gran problema debido a varias circunstancias, ellos optan por seguir trabajando o buscar una nueva fuente de ingresos después de recibir la notificación de cese de funciones por llegar a los reglamentarios 60 años.

Si la persona fuerza su reingreso a las filas laborales el estado descuenta un 40% de su pensión según la ley de seguridad social ecuatoriana.

Otro de los problemas es la salud dentro IESS, específicamente la capacidad de subsanar y proveer un servicio de calidad a cada uno de los afiliados a esta entidad, sin duda por obligación casi en su totalidad los jubilados tienen este servicio pero muchas de las veces el lapso entre la aparición de la necesidad y la respuestas por las otra parte no satisfacen y se produce la aparición de gastos extra que muchas de las veces no pueden ser solventadas y obligando a desasearse de los bienes adquiridos en su vida, esperando solucionar un problema que casi no debería existir habiendo una respuesta más oportuna o mejor programada.

Por otro lado, las familias evaden cierta responsabilidad, por llamarlas de alguna manera, debido que hoy en día los centros gerontológicos se encuentran abarrotados de personas que han sido abandonadas por parte de sus seres más cercanos, debido a que creen que son una carga. Se ha llegado al punto en el que las acciones legales por parte de las entidades se hacen presentes para que los familiares regresen a tomar contacto y se comprometan a ayudar a quienes han sido olvidados y que no tienen otra persona que les proporcione la seguridad que merecen.

Cada individuo asume de manera particular su retiro laboral. Hay quienes tienen claro que esta etapa es una de las mejores de su vida pues disfrutarán sin presiones del cuidado de sus nietos, de los viajes que no pudieron hacer por cuestiones laborales.

En esa mirada influye mucho las expectativas, los ideales y la capacidad real para llevarlos a cabo.

Las oportunidades en el ámbito social se ven mermadas debido a una sociedad que se ha ido decantando por las elecciones fáciles y las respuestas prontas, sin embargo ciertas fundaciones y centros especializados proveen de ciertas actividades y grupos

que llaman a integrarse a personas que han pasado de lleno a esta etapa, que la están afrontando o que piensan que pronto llegaran a la misma, el mantenerse concentrado y buscar ayuda, apoyo o auto superación son las principales necesidades que se deben subsanar antes de pensar en posteriores problemas.

Cada habilidad y destreza adquirida durante su juventud puede ser retomada y debido a ello es que muchas casa de la Cultura motivan a explotar dichas capacidades en favor del desarrollo personal y del apoyo de la ciudadanía en general.

### ***Micro***

En la Universidad Técnica de Ambato, el universo que engloba el estudio recae directamente sobre personas con una alta preparación académica, que a su vez los ha distanciado de su vida social y familiar, debido a que enfocaron todos sus recursos en su desempeño laboral lo cual dificulto sus roles dentro de su familia y por ende dentro de la sociedad.

El proceso de jubilación dentro de la institución demuestra que las personas no son indispensables y una vez que han cumplido su ciclo laboral, definido por las leyes estatales, la institución se desprende en su totalidad del servidor, desvinculándolo de su ambiente de confort. Lo cual afecta indirectamente al usuario ya que el ser humano no está acostumbrado a los cambios bruscos, lo que provoca un periodo de transición complicado en muchos de los casos, incitando malestares dentro de su salud.

Una de las maneras con las cuales los jubilados continúan su día a día es la obtención y uso de la información de distinta índole, siendo llamado noticias o acontecimientos sociales cercanos. En el Ecuador extrapolando los datos del INEC sobre acceso a la información sobre el año del 2015 un 25,6% de la población en el rango de edad estudiada poseen ese acceso. Lo que demuestra inversamente que el resto de personas se aíslan de cierta manera de su ambiente debido a sus pocas interacciones.

Al intentar adaptarse a su nuevo estilo de vida, debe recuperar sus lazos afectivos, cambiando sus ocupaciones laborales por interacciones familiares, lo cual permitirá un desarrollo apropiado en su última etapa de vida. Mediante la vinculación con el nuevo medio que le rodea. A lo cual se presentan dificultades como: Falta de familiares cercanos, distanciamiento con su círculo social, dificultad en encontrar

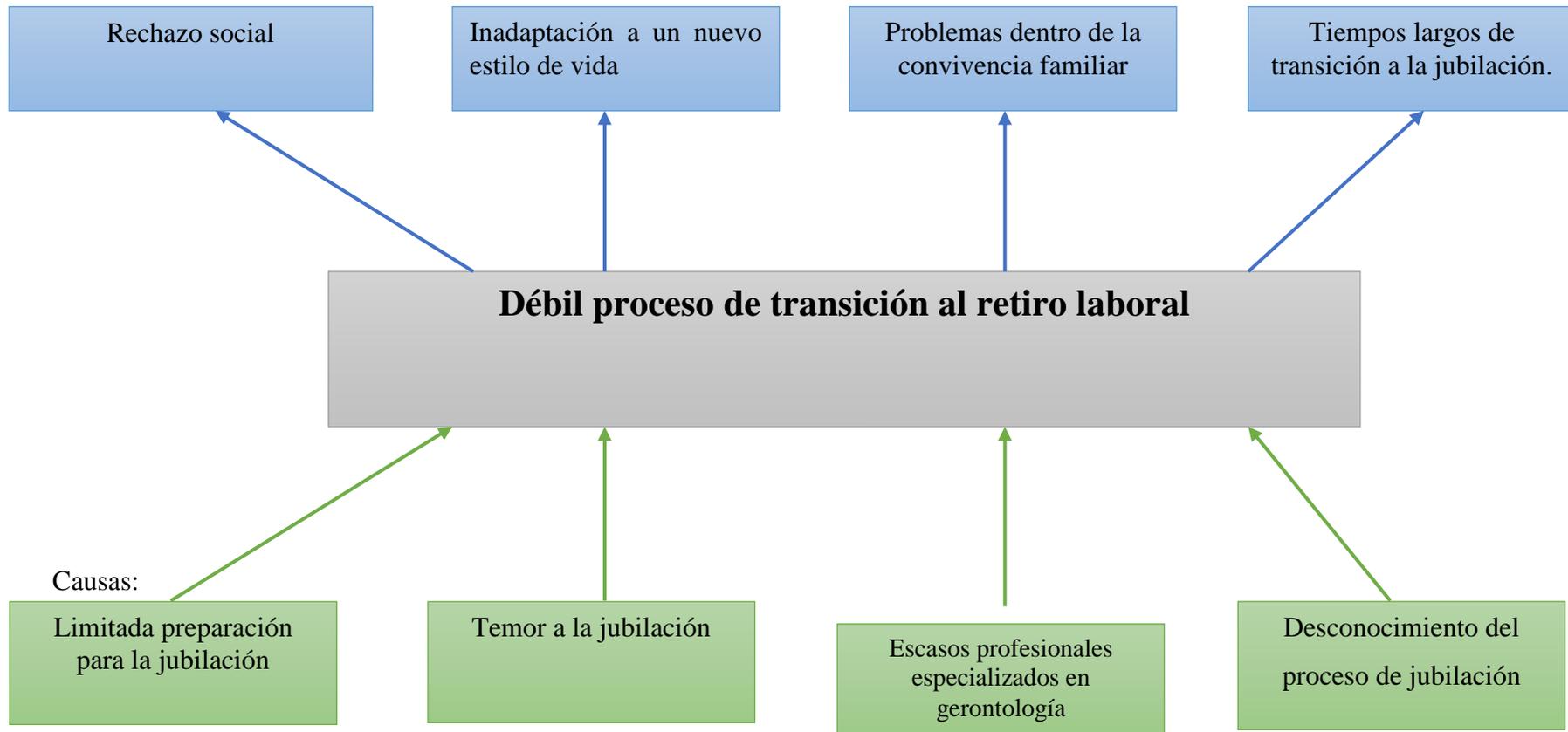
nuevas actividades; mismas que no les permiten desarrollarse dentro de su nuevo ambiente.

Dentro de la institución la jubilación es vista como el fin de una etapa del ser humano, en donde una vez terminadas sus funciones los Docentes y el personal Administrativo son desvinculados de su ambiente laboral; lo cual obliga al individuo a recuperar sus lazos familiares y sociales.

Para los Docentes como para el Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato su diario vivir es dicha Institución en donde la mayor parte de su tiempo es para dentro de las instalaciones, ya que los horarios de trabajo suelen ser extensos y deben ser cumplidos según la Ley. La familia muchas de las veces pasa a segundo plano ya que no pueden compartir como quisieran con la misma debido a sus actividades laborales.

### Árbol de Problemas

Efectos:



**Grafico 1** Árbol de problemas  
Elaborado por: Peñafiel K. (2016)

### ***Análisis Crítico***

La presente investigación se centra en el débil proceso de transición al retiro laboral; una de las primeras causas que provoca esta problemática es la limitada preparación para la jubilación donde se ve afectado el entorno laboral, el medio social y los vínculos familiares; uno de los temores existente llega a ser el rechazo debido a la pérdida de contacto con su medio y entorno.

Mientras las personas desempeñan un trabajo en un ámbito laboral, se mantienen activas lo cual ocupa una gran cantidad del tiempo de su día a día. Manteniendo un vínculo entre sus relaciones laborales y familiares lo que ocasiona desintegración familiar debido a la ausencia de uno los miembros de la familia, visto esto como una dedicación mayor a sus labores en comparación con su tiempo en el hogar; provocando así en el jubilado una inadaptación a su nuevo estilo lo vida ya que ha perdido gran parte de espacio familiar

Una vez que se realiza el cambio permanente de actividad eliminando el factor laboral la persona pasa por un proceso de desequilibrio emocional, empiezan los problemas de salud en donde el jubilado necesita de una atención especializada; es ahí donde denotan los escasos especialistas en gerontología, al afrontan su realidad familiar, ve a una familia ampliada la cual le permite desarrollar lazos afectivos con las nuevas generaciones, el núcleo familiar también tiende a cambiar debido a que se centran más las atenciones en problemas personales y priorizando el contacto con sus familiares más allegados es ahí donde los problemas de convivencia inician.

Los procesos de jubilación determinan el cambio de rutina con la finalización de sus actividades incrementando el tiempo disponible, en donde le permite pensar en su situación física-mental, a lo largo de sus vidas y con el paso de los años la actividad al aire libre se va disminuyendo, forzando al cuerpo a un estado de sedentarismo, marcado de mayor manera en puestos de oficina, que son caracterizados por un mayor desempeño mental que físico.

### ***Prognosis***

Si el estudio de este problema no se realizara, dentro de unos años podríamos hallar personas que se encuentren solas, las cuales no mantengan relaciones afectivas con los miembros de su familia; de tal manera que vivan en total soledad o hayan sido

abandonadas en centro gerontológicos en donde habría personas en similares circunstancias, compartiendo su última etapa de vida.

Se debe considerar la creación de un plan para la jubilación, que permita mejorar los lazos intra familiares e indirectamente mejorar la calidad de vida en años posteriores; para incrementar los buenos momentos en compañía de familiares; de tal manera que se conserven los lazos familiares intactos.

Los usuarios además al no adaptarse con facilidad a los cambios producidos por la jubilación podrían causar problemáticas de mayor índole como: la negativa a realizar el proceso, el incentivo a más personas para compartir ese pensamiento; así como una crisis emocional, enfermedades por causa de la soledad.

La Institución permanecería en la desvinculación con ese grupo afectado promoviendo un clima laboral no adecuado, lo cual también podría provocar una disminución en sus funciones al acercarse la edad en la cual se produce este proceso.

### ***Formulación del Problema***

¿De qué manera incide el proceso de transición del retiro laboral a la adaptación al nuevo estilo de vida de los Docentes y del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato?

### ***Interrogantes de la Investigación***

1. ¿De qué manera influye el proceso de transición del retiro laboral a los Docentes y del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato?
2. ¿Cuáles son los procesos de adaptación para un nuevo estilo de vida?
3. ¿Qué alternativas de solución se puede proponer ante la problemática planteada?

### ***Delimitación del Objeto de Investigación***

**Campo:** Social

**Área:** Familia

**Aspecto:** Procesos de transición para la adaptación a la jubilación

### ***Delimitación Espacial***

La presente investigación se realizará en la Universidad Técnica de Ambato de la provincia de Tungurahua, de la ciudad de Ambato, en la parroquia Huachi Loreto, en

la ciudadela Nueva Ambato, en la Av. Los Chasquis, entre Rio Payamino Y Rio Guallabamba, área Urbana.

### ***Delimitación Temporal***

El problema se realizó en el periodo comprendido de Octubre 2015 a Marzo2016.

### ***Unidades de Observación:***

- Docentes de la Universidad Técnica de Ambato
- Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato

### ***Justificación***

Este trabajo se basa en la necesidad de proveer un estudio sobre la transición del docente en su etapa de jubilación para dejar un precedente y dar una guía para quienes experimenten problemas en dicho proceso, pudiendo tomar una decisión en base a las experiencias y datos obtenidos; lo cual en un futuro facilite la adaptación a los cambios que surgen.

El presente proyecto es considera de gran importancia ya que está enfocado a un porcentaje de Docentes y Administrativos de la Universidad Técnica de Ambato en proceso de jubilación los cuales dejaron sus hogares para entregarse al cumplimiento de sus labores cotidianas con el fin de brindar sus conocimientos y atenciones a quienes lo necesiten. El vigente trabajo hace referencia a una población olvidada luego de que la misma fue forjadora de generaciones y aporta al desarrollo de la sociedad, regresa a sus núcleos familiares con temores y cambios difíciles de aceptar.

La jubilación es un proceso de cambio en el cual el individuo deja de ser un ente productivo y esto trae consecuencia físicas, emocionantes, económicas, familiares y sociales por ellos se considera que la mejor manera de afrontar esta etapa es pasar por un proceso de adaptación preveo a la jubilación definitiva para evitar situaciones contraproducentes.

Se considera factible debido a la disponibilidad de recursos así como la preparación adecuada y tiempo del investigador lo que facilitara la recopilación, investigación y procesamiento de datos para el cumplimiento exitoso de los objetivos planteados.

## ***Objetivos***

### ***Objetivo General***

Determinar los procesos de transición del retiro laboral y la adaptación al nuevo estilo de vida de los Docentes y del personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato

### ***Objetivos Específicos***

- Identificar cuáles son los procesos de transición del retiro laboral de los Docentes y del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato
- Analizar el proceso de adaptación para un nuevo estilo de vida de los Docentes y del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.
- Aplicar alternativas de solución que procuren la preparación ante sus nuevos roles después de la jubilación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### *Antecedentes Investigativos*

Para respaldar la investigación se tomó referencia los siguientes trabajos investigativos como:

De la Universidad Central del Ecuador, de la Facultad de Ciencias Psicológicas, Cáceres (2011) en su trabajo de investigación titulado: “¿Cómo a través de talleres con técnicas de emprendimiento el ministerio de relaciones laborales logrará que los jubilados del Ministerio de Educación de la matriz de la ciudad de Quito del período 2010, desarrollen habilidades para diseñar un modo de ocupación que les resulte rentable a la vez que motivador en pos del disfrute de su vida jubilar?”.

En la investigación de Cáceres (2011) se planteó los siguientes objetivos: a) Desarrollar e implantar un programa integral de fortalecimiento institucional, que contribuya a mejorar la calidad del servicio público ecuatoriano; b) Desarrollar e implantar sistemas integrados de información y gestión públicos, y sistemas de monitoreo en el sector privado, que promuevan su productividad, competitividad, y el profesionalismo y la eficiencia de su personal; c) Dirigir, evaluar y orientar la política nacional de empleo, en el marco de la igualdad de derechos y fomento del trabajo asociativo; d) Emitir políticas y lineamientos técnicos para la prevención de riesgos laborales, en el ámbito público y privado; e) Promover la solución alternativa de conflictos individuales y colectivos de trabajo, que mantengan las instituciones públicas y las empresas privadas; f) Monitorear y controlar la migración laboral, en el ámbito de su competencia; y, g) Desarrollar e implantar un programa integral de fortalecimiento de las UARHs, de las instituciones del Sector Público. Obteniendo las siguientes conclusiones: a) Con lo investigado podemos tener un panorama muy amplio de las necesidades de las personas que se encuentran en la edad de Jubilación o ya se jubilaron, una de estas es la gran importancia que tiene la familia en su vida ya que muchos de los sujetos investigados consideran que su familia es una de sus más grandes FORTALEZAS y OPORTUNIDADES que poseen; b) Otra necesidad

que pudimos observar en la investigación desarrollada es la necesidad de sentirse útiles, por lo cual 15% de estas personas quieren continuar su vida laboral, otro 15% busca emprender, un 5% busca invertir, así como Construir Bienes 5%; c) Otras necesidades que buscan cumplir los jubilados es de Cuidar su Salud, ya sea acudiendo a Doctores o realizando ejercicio. Así como también buscan satisfacer su necesidad de esparcimiento, ya sea pasando tiempo con su familia o realizando viajes y d) Se pudo observar que la mayoría de los funcionarios investigados consideran que su más grande DEBILIDAD es su carácter, sea este fuerte o débil, los que consideran que su carácter es fuerte piensan que es este motivo, por el cual se van a quedar solos, y los que tienen un carácter débil, piensan que este es el motivo por el cual las personas se aprovechan de ellos, pero con la temática desarrollada en el Taller, se logró obtener grandes cambios en su manera de pensar.

Cáceres a considera dos puntos fundaméntales dentro de su investigación con respecto a las personas que se encuentran dentro del proceso de jubilación o ya han cumplido su etapa de finalización laboral, en donde se recalca la importancia de la familia antes, durante y después de cada paso; de igual manera la necesidad de continuar desempeñando un actividad laboral. En conclusión podemos denotar que es indispensable el planteamiento de un plan de jubilación el mismo que debe ser elaborado con varios años de antelación para que de tal manera lo cambio producidos al terminar su etapa laboral no afectan directamente a la salud de los profesionales.

De igual manera Rojas(2003) en su trabajo final de graduación en la Maestría de Gerontología con su tema: “la interacción social del jubilado o jubilada pensionada con sus redes de apoyo y los factores asociados en la ocurrencia de la jubilación”.

En aquel trabajo investigativo Rojas (2003)se planteó como objetivos: a) Interpretar el papel de las interacciones que ocurren entre el jubilado o la jubilada y los miembros de las redes sociales de la familia, los amigos, los vecinos y los grupos de afiliación; b) Interpretar los cambios, la extensión o modificación de los roles en el continuo trabajo-jubilación; c) Identificar los diferentes tipos de apoyo que se dan en las relaciones entre las redes sociales y los y las participantes; y d) Identificar los factores protectores del proceso trabajo-jubilación que favorecen un retiro satisfactorio, Obteniendo las siguientes conclusiones a las cuales se llegaron después del estudio fueron: a) La jubilación es una experiencia individual que presenta particularidades en cada caso, es una empresa colectiva en donde interactúan el o la

jubilada y sus redes sociales de apoyo y es una unidad ecosistémica integrada por el jubilado, su familia, los amigos, los vecinos, grupos de afiliación y su macrocontexto, como se presenta en siguiente eco mapa; y b) El retiro de la actividad laboral se dio como un proceso entre el abandono del rol del trabajo y el asumir el rol de la jubilación, algunos factores del primero se constituyeron en pérdidas, como la actividad laboral, el estatus de trabajador, las relaciones sociales con organizaciones de trabajadores y la estructuración del tiempo; mientras que otros mantuvieron su presencia en las primeras etapas en la vida de los y las jubiladas, tales como el significado del trabajo, el ingreso económico en su secuencia salario-pensión y las relaciones sociales con compañeros de trabajo.

Rojas da a denotar el valor de los sistemas dentro del proceso de jubilación; es decir la influencia que obtiene su medio y entorno al momento del cambio de roles, después de la jubilación las cosas empiezan a tener un significado diferente al que siempre han tenido; es por ello que un ente fundamental para afrontarlas podrían llegar hacer los redes de apoyo el cual permite mantener a cada miembro en contante actividad y en comunidad.

Otro artículo que respalda la investigación fue realizado por Madrid y Garcés (2000) en la Universidad de Murcia el cual se tituló como “La preparación para la jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral”; el cual está basado en Presentamos una revisión sobre los diferentes aspectos psicológicos y sociales que están asociados al estado profesional de jubilación. En primer lugar describimos los factores que están en el origen de las percepciones que sobre la jubilación presenta el trabajador, así como los instrumentos que se han utilizado habitualmente para evaluar dichos factores, y las consecuencias negativas de carácter psicológico que se pueden apreciar en las personas que no se adaptan bien al retiro. De igual forma ofrecemos un análisis del buen ajuste emocional de las personas que se jubilan y los procesos que explican la percepción de satisfacción que determinados trabajadores sienten; obteniendo las siguientes conclusiones: a) La mayoría de las investigaciones han tratado a los futuros jubilados como una población homogénea sin tener en cuenta sus necesidades individuales y concretas. No debemos olvidar que la población de jubilados y personas adultas es heterogénea; b) Anteriormente ya aludimos a la necesidad de preparar acciones formativas de preparación a la jubilación “a medida”,

es decir atendiendo a las características psicosociales diferenciales de los individuos. Así mismo, dichas acciones formativas serían incompletas si no prevemos la profesión del trabajador, ya que cada categoría laboral demanda unas necesidades y presenta unas características distintas; c) Muy pocos estudios han incluido al contexto organizacional en el proceso de la jubilación y las consecuencias que para éste trae consigo la jubilación. Una visión totalizadora del proceso de la jubilación debería incluir al individuo y al contexto empresarial, ya que el retiro conlleva determinados efectos en los individuos y en la empresa; d) Sería interesante que las acciones formativas de preparación a la jubilación se realizaran a una edad más temprana. Creemos que la edad idónea para realizar estos cursos preparativos es sobre los 50-55 años, ya que la receptividad de los individuos a esa edad es mayor que los que se encuentran muy cerca de la jubilación (sobre los 65 años). Así mismos sería deseable realizar un “seguimiento” de todos los participantes a las acciones una vez concluidas éstas, ya que si no hemos conseguido el objetivo de cambio de los patrones y estilos de vida poco adaptativos o sólo lo hemos conseguido parcialmente no estamos teniendo efecto previsto y, por tanto, fracasando en nuestra tarea. (Madrid & Garcés, 2000)

Madrid y Garcés acentúan varios puntos fundamentales como es la debida preparación para la jubilación en donde se debe tomar en cuenta las necesidades de la población a tratar para facilitar su adaptación, la cual debe ser realizada con antelación, es decir a las personas entre los 50 y 55 años de edad ya que esto proporcionara un mejor éxito a la hora de abandonar sus actividades laborales.

### ***Fundamentación Filosófica***

Esta investigación se fundamenta en dos paradigmas: socio-crítico y critico-propositivo.

Socio-crítico: su fundamento está en su correlación entre el objeto de estudio y su investigador de tan manera que sea visto desde la praxis al conocer y comprender la problemática. De acuerdo con Thomas S. Popkewitz citado por Alvarado y García (2008) se basa en análisis social de un caso determinado, para a partir de el con la ayuda del investigador hallar una solución viable a la misma sin afectar a los involucrados.

Se ubica en los paradigmas crítico-propositivo debido a que se toma el problema de estudio desde un enfoque crítico, con lo cual se analiza y nos lleva a proponer una solución que satisfaga el problema.

La presente investigación se presenta crítica debido a que se recopilara información la cual previamente será analizada conjuntamente con las versiones de los involucrados obteniendo una panorama general y datos esenciales para la investigación

Propositivo ya que mediante los resultados de la investigación se tomarán una alternativa de solución a la problemática planteada.

### ***Fundamentación Epistemológica***

La fundamentación epistemológica está basada en la teoría ecológico sistémico de Urie Bronfenbrenner quien considera que uno de los principios fundamentales para el desarrollo del ser humano es su entorno y el cómo este afecta en su vida; además menciona la interconexión entre el medio y el entorno que rodea al individuo, de tal manera que propone que el ser humano forma parte de una serie de sistemas complejos.

De manera que al forjar un crecimiento personal a partir de los conocimientos adquiridos y experiencias podremos obtener un desarrollo de habilidades y destrezas; es importante seleccionar y organizar los datos obtenidos de tal manera que nos permita reforzar la visión general del problema y su influencia en cada punto de la investigación.

### ***Fundamentación Axiológica***

El presente proyecto investigativo se centra en los valores propios del ser humano como con el respeto, la honestidad, la equidad, la responsabilidad los cuales son la fuente personal de cada individuo.

El código de ética de la Universidad Técnica de Ambato también influye en este trabajo investigativo ya que sus principios están basados en el respeto y el compromiso así el cumplimiento de objetivos ya que todos formamos parte del alma mater; finalmente se orienta con los principios de Trabajo Social los cuales defienden los derechos humanos, la dignidad humana, la justicia social y la confidencialidad.

Todos estos valores aportan un conocimiento que es valioso para el desarrollo de la investigación así como los principios que dan fuerza al problema y la vía más adecuada para la cual los involucrados puedan visualizar la solución a través de la orientación que propone el investigador junto con su análisis respectivo.

### ***Fundamentación Legal***

El presente trabajo investigativo se basa en la siguiente normativa legal:

Según la Constitución de la República del Ecuador, aprobada el 20 de octubre del (2008) menciona en el Título II Derechos; Artículo 37 que *“El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: 4. La jubilación universal.”*

Dentro de las Disposiciones Transitorias; Vigésimo primera manifiesta que *“El Estado estimulará la jubilación de las docentes y los docentes del sector público, mediante el pago de una compensación variable que relacione edad y años de servicio. El monto máximo será de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado, y de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general por año de servicios. La ley regulará los procedimientos y métodos de cálculo.”*

Otro estamento jurídico es la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, Título III Del Régimen Interno de Administración del Talento Humano, Capítulo 1 De los Deberes, Derechos y Prohibiciones respalda la investigación en Artículo. 23 en donde menciona que *“Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley.”*

Al igual que en el Capítulo 5 de la Cesación de funciones dentro del Artículo 47 párrafo j en donde *“La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: Por acogerse al retiro por jubilación”*

En el Título VI, De la Carrera del Servicio Público capítulo 1, artículo 81 manifiesta que *“Se establece dentro del sector público, la carrera del servicio público, con el fin de obtener eficiencia en la función pública, mediante la implantación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos. Conforme lo dispuesto en la Constitución de la República, el régimen de libre nombramiento y remoción tendrá carácter de excepcional. Se prohíbe calificar como*

*puestos de libre nombramiento y remoción a aquellos puestos protegidos por la carrera del servicio público que actualmente están ocupados, con el propósito de remover a sus titulares. Se prohíbe que los puestos de libre nombramiento y remoción, sean clasificados en forma descendente a un puesto protegido por la carrera del servicio público. Las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta ley, cumplidos los sesenta y cinco (65) años de edad, habrán llegado al tope máximo de su carrera en el servicio público, independientemente del grado en el cual se encuentren ubicados, sin que puedan ascender. A las servidoras y servidores que, a partir de dicha edad, cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación y requieran retirarse voluntariamente del servicio público, se les podrá aceptar su petición y se les reconocerá un estímulo y compensación económica, de conformidad con lo determinado en la Disposición General Primera. Las servidoras y servidores, a los setenta (70) años de edad, que cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio público y cesarán en su puesto. Percibirán una compensación conforme a la Disposición General Primera.”*

En el Capítulo 2 de los Régimen de Remuneraciones y de los Ingresos Complementarios artículo 128 textualmente dice *“Las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, podrán acogerse a la jubilación definitiva cuando hayan cumplido los requisitos de jubilación que establezcan las Leyes de Seguridad Social.”*

En el mismo capítulo artículo 129 fundamenta que *“Las y los servidoras o servidores, de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente. Se podrá pagar este beneficio con bonos del Estado. Se exceptúan de esta disposición los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.*

*En caso de reingreso al sector público, el jubilado que ya recibió este beneficio, no tendrá derecho a recibirlo nuevamente.”*

De acuerdo con el Estatuto de la Universidad Técnica de Ambato aprobado por el Consejo de Educación Superior (CES) mediante resolución RCP-SO-24-N°249-2013 del 26 de junio de 2013 y conocido por el Honorable Consejo Universitario mediante resolución 1429-CU-P-2013 del 09 de julio de 2013, declara en el Capítulo 3. De la dirección de talento humano párrafo g. que es necesario *“Realizar las gestiones pertinentes en la aplicación de la normativa vigente en relación a ingresos, rotaciones, traslados y jubilaciones.”*

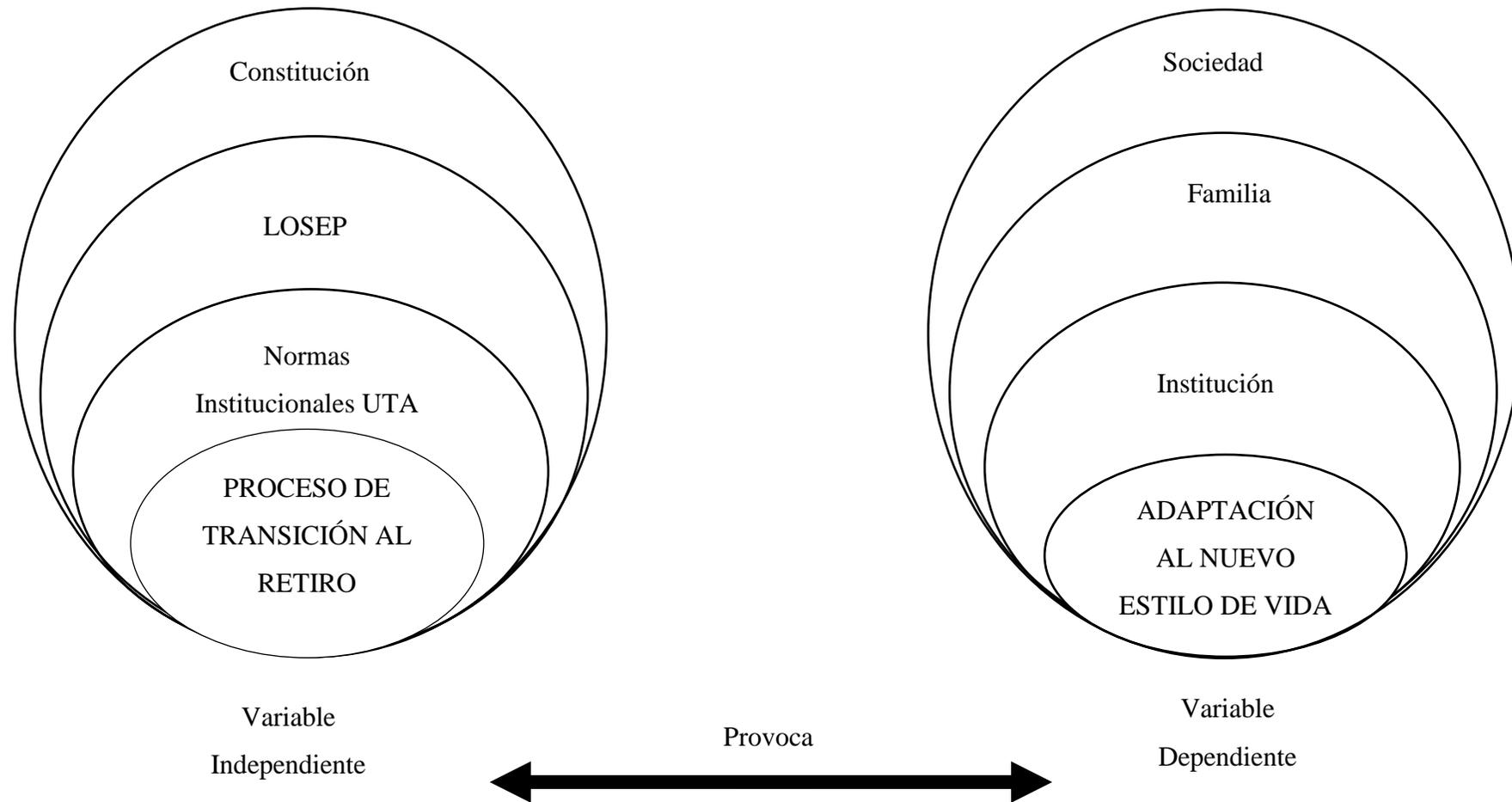
De acuerdo con la Ley de Seguridad Social registrada oficialmente con cogido 465 de 30-nov-2001, última modificación: 10-feb-2014 manifiesta que en el Art. 111.- Administración del seguro general de salud.- *“La Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar es el órgano ejecutivo encargado del aseguramiento colectivo de los afiliados y jubilados contra las contingencias amparadas en esta Ley. Comprará servicios de salud a las unidades médicas del IESS y otros prestadores, públicos o privados, debidamente acreditados, mediante convenios o contratos, cuyo precio será pagado con cargo al Fondo Presupuestario de Salud, de conformidad con el Reglamento General de esta Ley”.*

Así como también el Art. 112.- Del aseguramiento de los afiliados.- *“La Dirección de la Administradora del Seguro General de Salud Individual y Familiar tendrá la misión de asegurar a los afiliados y jubilados para garantizar la entrega oportuna de las prestaciones de salud y maternidad, mediante: a. La aplicación de los programas de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, aprobados por el Consejo Directivo del IESS; b. La compra de seguros colectivos que cubran las contingencias de enfermedad y maternidad, amparadas en esta Ley, con cargo al Fondo Presupuestario del Seguro General de Salud; c. La evaluación periódica y sistemática del estado de salud de los afiliados, a través de indicadores de comportamiento de la morbilidad de la población asegurada; d. La acreditación y contratación de los diferentes prestadores de servicios de salud; e. El control de la calidad de los servicios médico - asistenciales; f. La elevación de la satisfacción de la población con los servicios recibidos; g. La entrega de subsidios transitorios al afiliado; y, h. Las demás que definirá el Reglamento de este Seguro aprobado por el Consejo Directivo.”*

De igual manera el Art. 225.- Derechos adquiridos.- *“Los afiliados, jubilados y derechohabientes que estuvieren en goce de derechos adquiridos bajo los regímenes de la Ley Codificada del Seguro Social Obligatorio o de los seguros complementarios establecidos por entidades con personería jurídica, creados antes de la vigencia de esta Ley, continuarán en el ejercicio de los mismos”*.

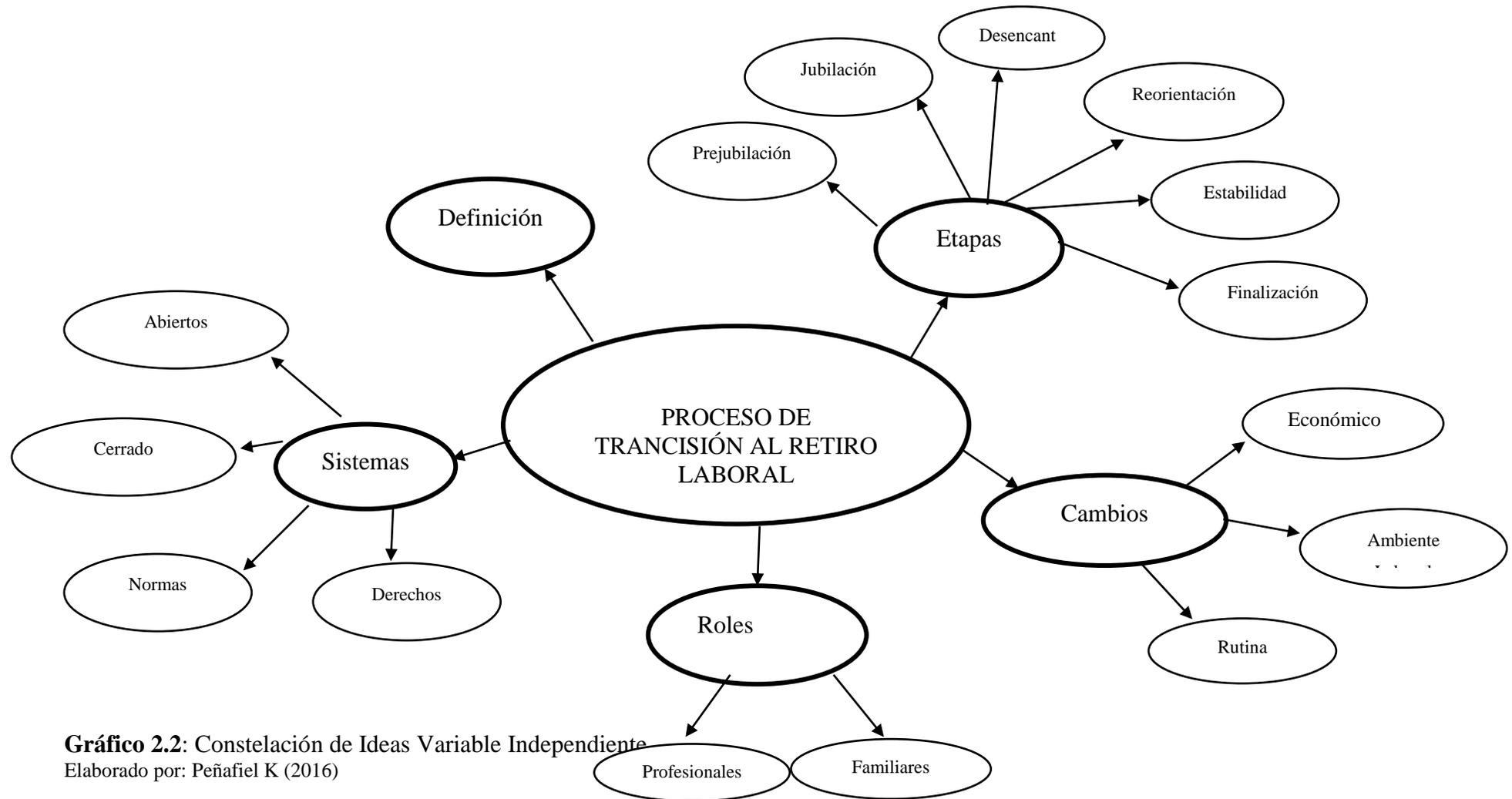
Finalmente el Art. 226.- Afiliados con derechos a jubilación.- *“Los afiliados que a la fecha de promulgación de esta Ley hubieren completado todos los requisitos para acreditar derecho a jubilación ordinaria de vejez y no lo hicieron efectivo hasta la fecha de inicio de la aplicación del régimen solidario obligatorio, se regirán por las disposiciones del Capítulo Dos de este Título”*.

**Categorías Fundamentales**



**Gráfico 2.1:** Categorías Fundamentales  
Elaborado por: Peñafiel K. (2016)

*Constelación de ideas de la variable independiente*



**Gráfico 2.2:** Constelación de Ideas Variable Independiente  
Elaborado por: Peñafiel K (2016)

*Constelación de ideas de la variable dependiente*



**Gráfico 2.3:** Constelación de Ideas Variable Dependiente

Elaborado por: Peñafiel K. (2016)

## **DEFINICION DE CATEGORÍA (VARIABLE INDEPENDIENTE)**

### **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

Wikipedia (2015) La Constitución de la República del Ecuador es considerada dentro del país como una norma suprema. “La supremacía de esta constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y está por sobre cualquier otra norma jurídica”. La constitución establece un rango de equilibrio entre el Estado y la Ciudadanía; en donde los ecuatorianos y ecuatorianas tenemos deberes, derechos, obligaciones y la potestad de elegir y ser elegido.

“La actual Constitución define la división de poderes del Estado en cinco ramas o funciones, los tradicionales tres son: el poder legislativo a cargo de la Asamblea Nacional, el poder ejecutivo representado por el Presidente de la República, y el poder judicial encabezada por la Corte Nacional de Justicia; además, se establecen dos nuevos poderes del Estado: la función electoral, administrada por el Consejo Nacional Electoral y el Tribunal Contencioso Electoral; y la función de transparencia y control social, representada por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social”.

### **LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO – LOSEP**

LOSEP (2010) La Ley Orgánica de Servicio Público tiene como objetivo obtener un desarrollo profesional, técnico y personal el cual permita mejorar el servicio con eficiencia, eficacia y efectividad propendiendo la calidez y productividad.

La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

El propósito de la presente Ley es mantener un equilibrio entre las relaciones entre los servidores públicos y el Estado procurando el desarrollo enfocado así la dignidad, transparencia y vocación del servicio, así como también involucrando a los sistemas de gestión del talento humano, la igualdad de derechos y de oportunidad; en los últimos años las fuerzas armadas del Ecuador han llegado a formar parte de dicha

Ley.

## **NORMAS INSTITUCIONALES**

La Universidad Técnica de Ambato (2013) crea el estatuto interno con el fin de propender el desarrollo y autonomía de los miembros del alma mater quienes con este es fundamental para el cumplimiento de metas y objetivos.

“La Universidad Técnica de Ambato es una Institución de Educación Superior, de derecho público, con domicilio principal en la ciudad de Ambato, Provincia del Tungurahua, creada mediante Ley No. 69-05 del 18 de Abril de 1969. Se rige por la Constitución y Leyes de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, los Reglamentos del Consejo de Educación Superior (CES), y del Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), este Estatuto y sus Reglamentos, Guía de Auditoría para Universidades y Escuelas Politécnicas y las disposiciones que adopten sus organismos y las autoridades universitarias, en el ámbito de su competencia. No tendrá fines de lucro”.

La Universidad Técnica de Ambato tiene como finalidad:

- a) Contribuir al desarrollo integral de los Universitarios, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas
- b) Fortificar en las y los estudiantes una autonomía personal y libertad de pensamiento.
- c) Apoyar al conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional;
- d) Formar académicos y profesionales responsables, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones.
- e) Aportar con el cumplimiento de los objetivos de la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo;
- f) Fomentar y ejecutar programas de investigación de carácter científico, tecnológico y pedagógico que coadyuven al mejoramiento y protección del ambiente y promuevan el desarrollo sustentable nacional;
- g) Constituir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional.

h) Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria.

## **PROCESO DE TRANSICIÓN AL RETIRO LABORAL**

Sáez y otros (1993) considera que “el advenimiento de la jubilación le supone al individuo, entre otras cosas, la necesidad de adoptar y adaptarse a un nuevo rol muy diferente de los desempeñados por el individuo hasta ese momento; supone, además, la creación de nuevas expectativas de comportamiento, la reestructuración de los contratos sociales y familiares del individuo, la pérdida de contactos sociales, la disponibilidad de tiempo libre para rellenarlo con nuevas actividades y en muchos casos, además, supone graves perjuicios económicos a causa del sistema de pensiones actual”.

El retiro laboral en muchas ocasiones provoca un sin número de cambios, los cuales afectan directamente al individuo e indirectamente a su familia ya que al salir de su actividad diaria el jubilado debe empezar nuevamente a construir rutinas que le permitan ser un ente activo dentro de su familia y sociedad.

### ***Definición de categoría (variable dependiente)***

#### ***Etapas***

Según Velásquez (2009) manifiesta que al momento de la jubilación es una etapa más que el ser humano debe cumplir en donde “los cambio del estilo de vida de la persona y la adopción de nuevos roles, y que, dadas una serie de circunstancias y características muy particulares de la misma, afecta de una manera muy especial la vida, no sólo de la persona, sino de su pareja y su entorno familiar”.

Las etapas de la jubilación traen consigo diferentes emociones como el miedo, alegría o tristeza, nostalgia por los tiempos pasados, e inclusive, algunos comienzan a padecer dolencias y a tener cualquier tipo de malestares físicos.

#### ***Pre Jubilación***

Según Aymerich y otros (2010) “considera que la fase de prejubilación se obtuvo a partir del reconocimiento del participante de que las expectativas previas a la jubilación habían afectado sus niveles de bienestar ya sea positiva o negativamente”.

Según Atchley (1989, citado en Meléndez, 1999) “dentro de esta etapa el individuo se orienta hacia sí mismo, hacia la idea de jubilarse. Durante esta etapa se hipotetiza sobre cómo podrá ser la jubilación, fantaseando sobre el tema en algunas ocasiones”.

Dentro de la prejubilación el objetivo fundamental es que el posible jubilado imagine como podría llegar hacer su vida una vez jubilado, en donde se debe tomar en cuenta los aspecto positivo como negativos ya que debe llegar hacer lo más real posible, para de tal manera prever posible problemáticas.

### ***Jubilación***

La jubilación debe ser vista como un buen comienzo en donde el ser humano retoma factores que a lo largo de su vida laboral ha ido olvidando o dejando de lado como su familia, amigos, vecinos y conocidos.

Según Fernández (2015) menciona que “para ser capaz de disfrutar de la jubilación el individuo deberá pasar progresivamente por diferentes fases, no siendo hasta la última donde el ex trabajador acepte de verdad que está jubilado y empiece a disfrutar de esta etapa”.

Las fases a las que se refiriere son:

Luna de miel: ocurre durante los primeros días después de jubilarse, en donde la persona siente una gran alivio al dejar de trabajar y una felicidad al cumplir sus primeras expectativas y metas anteriormente planteadas

Decepción o hiperactividad o astenia: aparece al cumplirse el primer mes de jubilado en donde empiezan a llegar sentimientos como la tristeza, frustración y apatía las cuales muchas de las veces es confundida con la hiperactividad.

Reorientación: está íntimamente vinculada con la etapa anterior ya que en este es necesario buscar buenas actividades que se ajusten a su situación actual, procurando obtener un cambio de conducta.

Acomodación a la situación actual: al pasar el tiempo el jubilado acepta su buena situación adaptándose de manera favorable lo que le permite alcanzar un equilibrio entre sus nuevas posibilidades y recursos.

Según Atchley (1989, citado en Meléndez, 1999) considera que las etapas de la jubilación puede conducir a tres tipos de vivencias alternativas:

Luna de miel: en donde se apodera la euforia del individuo al querer realizar todas las actividades que antes no podía.

Continuidad con las actividades de ocio planificadas o rutina: el jubilado continúa en contacto con grupos y actividades relacionadas con su antiguo trabajo; en donde lo único que cambia es la variación del tiempo que utiliza para dichas acciones; mismo que irá reduciéndose a lo largo del proceso de adaptación.

Descanso: una vez culminado el anterior paso llega la reducción temporal de la actividad, en donde el jubilado podrá gozar de su tiempo libre pro no de la misma manera que lo hizo en el primer punto.

### ***Desencanto***

La etapa de desencanto rompe la ilusión del jubilado ya que se empieza a dar cuenta que no todo es como lo había planeado antes de jubilarse.

Según Aymerich y otros (2010) “La fase de desencanto se obtuvo a partir del reconocimiento del participante de una disminución en los niveles de bienestar personal ocasionados a cierto desengaño o decepción al afrontar la realidad del día a día como jubilado”.

Según Atchley (1989, citado en Meléndez, 1999) manifiesta que el sujeto percibe que sus fantasías agradables sobre la jubilación no se producen como el las quería.

### ***Reorientación***

Según Aymerich y otros (2010) La fase de reorientación involucra la construcción y la aceptación de lo que es la jubilación, abandonando las expectativas planteadas; tanto positivas como negativas de tal manera que se empiece a asumir la realidad de la jubilación con sus posibilidades y limitación económicas y sociales.

“La fase de reorientación se obtuvo a partir del reconocimiento del participante del inicio de nuevas rutinas diarias y/o la readaptación de las anteriores como consecuencia de la asunción de su condición como individuo desvinculado de su entorno laboral, asociándose a un mantenimiento o a un progresivo aumento de los niveles de bienestar previos”.

Según Atchley (1989, citado en Meléndez, 1999) Considera que se debe reevaluar la situación actual contribuyendo a la creación de percepciones realistas de la jubilación; ni todo es positivo, ni todo negativo.

### ***Estabilidad***

Según Aymerich y otros (2010) “La fase de estabilidad se alcanza cuando las personas logran cierta acomodación y ajuste a su rol de jubilado estabilizando sus emociones y rutinas diarias en relación con la vida de jubilado. Si bien inicialmente Atchley planteó en su modelo de adaptación a la jubilación la vivencia secuencial de las fases anteriormente descritas, posteriormente determinó la posibilidad que en ciertos casos sólo se experimentaran algunas de ellas”.

La fase de estabilidad se alcanza a partir de la aceptación del individuo en donde reconoce su situación actual como algo productivo de tal manera que le será fácil adaptar su tiempo libre mediante la creación de nuevas rutinas y actividades diarias como jubilado.

Según Atchley (1989, citado en Meléndez, 1999) Manifiesta que mediante esta fase se puede desarrollar un estilo de vida rutinario que en muchos casos conduce a la satisfacción propia.

### ***Finalización***

Según Atchley (1989, citado en Meléndez, 1999) recalca que “el rol de jubilado pierde relevancia puesto que ya está plenamente asumido o es sustituido por otros roles.

Se considera que llega finalmente la adaptación a un buen estilo de vida lo cual le permite al jubilado gozar plenamente de su tiempo libre ayudando a sus hijos y nietos o sufrir complicaciones externas como enfermedades.

### ***Cambio***

Para el ser humano los cambios con producto de conflictos ya que no estamos acostumbrados a los mismos; es por esto que la jubilación sin una adecuada preparación puede llegar hacer un problemática de gran índole debido a que el terminar una etapa de vida de una manera brusca no le permite al individuo asumir sus buenos roles y funciones.

Goldscheider (1999) “Los cambios cognitivos en la edad adulta plantean problemas y dificultades específicas para cada sub etapa que la compone. Asimismo, las características comunes son menos obvias en la esta etapa adulta, ya que los

comportamientos de las conductas de los individuos no podrían ser similares debido a que la interrelación social se incrementa, mientras que los cambios físicos y cerebrales son menos generales. Más adelante, en la vejez vuelven aparecer las similitudes conductuales y la variabilidad física y mental que se observan en las primeras etapas de la infancia y la adolescencia. Por ello, el desarrollo cognitivo en la etapa adulta se va observar con muchos matices de acuerdo al desenvolvimiento que tenga el individuo a lo largo de su vida.”

### ***Cambios económicos***

La jubilación conlleva cambios económicos asumibles ya que le permite al jubilado adecuar sus ingresos económicos a su nuevo estilo de vida ; lo cual muchas de las veces es no es factible ya que sus egresos llegan hacer mayores que su ingresos debido la presencia de circunstancias no previstas como enfermedades.

Hurtado (1911) “El cambio es una continuación de las operaciones productivas, y aumenta por lo tanto el valor y la riqueza. El producto no tiene toda la utilidad, no está completo económicamente hasta que se halla en contacto con la necesidad a cuya satisfacción debe aplicarse, y el cambio que le toma de la industria y le lleva a manos del consumidor en el lugar, en el momento y en la cantidad que éste desea, da al producto condiciones de utilidad y de valor que antes no tenía. El producto es más útil y vale más para el que le adquiere que para aquél que le enajena; de otro modo no podría explicarse que ganaran en el cambio las dos partes que le verifican; ganan, porque se reparten ese aumento de valor que es consecuencia del trueque.”

### ***Cambio de Ambiente Laboral***

Duliep (2011) Los procesos de redimensionamiento y cambios que se llevan a cabo en la actualidad en las empresas no tienen un carácter excepcional sino que responden a una capacidad autocrítica y perfectiva teniendo en cuenta las posibilidades internas y desarrollada en el difícil camino de responder ante los grandes cambios externos del tipo económico y tecnológico, entre los que se encuentran la internacionalización de las economías de diferentes países así como la globalización de la economía en sí; los cuales pusieron de manifiesto en las organizaciones, además, muchos cambios que se venían gestando desde épocas anteriores.

“Uno de los resultados más sólidamente documentados de los estudios del comportamiento individual y organizacional es el hecho de que las organizaciones y sus miembros resisten cualquier tipo de cambio que se realice en ellas, por lo que de acuerdo a la forma en que los directivos manejen estos cambios, se tendrán mayores o menores resistencias”.

Para disminuir o contrarrestar los efectos negativos que provoca el cambio organizacional en la conducta y el comportamiento individual y grupal del Capital Humano, las administraciones tienen que estar debidamente preparadas para entender las modificaciones que surjan, alineándolas hacia las nuevas metas en la búsqueda de la efectividad organizacional.

### ***Cambio de rutina***

Romero (2014) “Cuando llega la jubilación, nos encontramos de repente con un cambio sustancial en nuestro modo de vida. Si hemos trabajado hasta entonces, una vez jubilados tendremos un vacío diario donde antes teníamos jornada laboral, y habrá que invertirlo en otras actividades. El cambio, sin embargo, no es inmediato o brusco, sino que pasa por fases lógicas de adaptación”.

La jubilación tiene varias fases a seguir pero no todos los jubilados pasan por ellas ya que no se consideran algo estándar, pero basta con pensar que pasaremos de una fase de la vida particularmente ajetreada, a otra fase en la que teóricamente nos vamos a dedicar a descansar y disfrutar con nuestra pensión de nuestros pasatiempos, de la familia y de todo lo que antes no podíamos apreciar.

### ***Roles***

Hare (1962) “Se refiere al conjunto de expectativas que comparten los miembros de un grupo en relación con el comportamiento de una persona que ocupa una determinada posición dentro del mismo grupo. En otros términos, "el rol social da cuenta de cualquier conjunto de conductas y comportamientos que una persona exhibe de modo característico dentro de un grupo”.

Los roles con características propias de cada individuo ya que nos identifica al momento de actuar dentro de la sociedad.

### ***Roles familiares***

Méndez (2016) “Los roles de la familia no son naturales sino que son una construcción social, pero además y sobre todo, particular de cada familia”.

Esta particularidad que cada familia tiene se basa en los siguientes aspectos:

- la historia familiar: lo cual no se repite por ninguna circunstancia.
- la historia intergeneracional: ya que las generaciones van creando historias, creencias y costumbres únicas.
- los valores culturales: los valores van reflejados en cada individuo de acuerdo a su crianza.
- la sociedad en la cual vive: influye directamente en el comportamiento impulsado por la familia.
- la situación y relaciones presentes de esa familia: las actitudes y acciones del núcleo familiar serán el reflejado de la conducta del ser humano en sociedad.

“Los roles son asignados de alguna forma, pero también son asumidos en el contexto de lo que podría denominarse la escena familiar”.

Los roles familiares pueden llegar hacer rígidos o flexibles, pero el momento en que llegan hacer extremadamente rígidos se puede diagnosticar fácilmente la problemática ya que debe existir un equilibrio entre roles que un núcleo familiar.

### ***Roles Profesionales***

España (1999) “La naturaleza del trabajo va evolucionando y cambiando según el mundo laboral se hace cada vez más tecnológico y complejo”.

Dentro de las empresas tienden a modificar sus actividades y su forma de organizarse para adaptarse a los cambios pertinentes en donde los roles a cumplir son funciones explícitas propias de cada uno de los miembros de la Institución; las distintas áreas desempeñan tareas y responsabilidades en pro de la empresa.

“En función de esa posición se posee un conjunto de derechos y deberes (status) y se desempeña un rol o papel determinado (haz de expectativas propias y ajenas acerca del patrón de conductas que se adecua al puesto ocupado. De este modo, las personas constituyen organizaciones atemporales, en tanto que se estructuran según un sistema

de roles que pueden ser desempeñados por sucesivas generaciones y que está en un constante proceso de ajuste”.

### ***Sistemas***

Para Toro (2010) un sistema es “un conjunto de elementos dinámicamente relacionados formando una actividad para alcanzar un objetivo operando sobre datos/energía/materia para proveer información/energía/materia características de los sistemas”

Ander-Egg (1986) considera que un sistema es un “conjunto de elementos diversos que dependen recíprocamente los unos de los otros, de manera que forman un todo organizado. Una pluralidad de elementos que forma un todo orgánico, en este sentido se habla de sistema solar social”.

El sistema familiar es una organización compleja en donde los miembros están íntimamente relacionados debido a que tienen un mismo fin.

### ***Sistema abierto***

Según Duran (2010) “Los seres vivos son sistemas abiertos, complejos y coordinados que requieren de un aporte permanente de materia y energía, el cual deben incorporarlos del entorno”.

El organismo del ser humano es capaz de producir materia y energía que puede llegar a transformar para aprovecharla o desecharla permitiéndole al cuerpo desarrollarse en sus actividades.

El ser humano es considerado un sistema abierto debido a que puede interactuar en su medio y entorno libremente; la complejidad del ser vivo como sistema forma parte de subsistemas las cuales interactúan en búsqueda de un objetivo y el cumplimiento de metas específicas.

### ***Sistema cerrado***

Según Bergonzi (2008) los sistemas cerrados “Son aquellos que solo intercambian energía con su entorno. Todo sistema cerrado, que no intercambie materia y energía con el entorno, tiende hacia un estado de máximo desorden”.

Bergonzi manifiesta que el ser humano debe mantener la organización para la cual depende la vida es decir un sistema abierto ya que el ser vivo debe tener un sistema

de suministro de energía que le permita realizar sus actividades diarias; esta organización debe ser mantenida gracias al alimento que ingerimos ya que nos proporciona los recursos necesarios para transformar esa materia a energía.

### ***Sistema de derecho***

David (1973) (parafraseado por Cárdenas 2011) define que un "Sistemas de derecho se debe al Profesor francés René David, quien la elaboró con el fin de comparar los derechos entre distintos Estados. Consciente de que el número de Derechos existentes en el mundo era infinito, observó sin embargo este Profesor, que muchos de ellos podían ser reagrupados de acuerdo con criterios tales como la técnica legislativa empleada, la manera de clasificar las reglas y los modos de razonamiento empleados por los intérpretes.

Rene David a cada grupo encontrado dio, en principio, el nombre de Familias de derecho, sin tomar en cuenta las diferencias existentes entre ellas reduce a cierto número de tipos la presentación y la comprensión del derecho en el mundo actual.

“Un Sistema de derecho, en consecuencia, denota que a pesar de la pluralidad de Derechos, comparados los unos con los otros, se deduce de ellos la existencia de un vocabulario común, de grupos de normas que conciernen ciertas categorías, la utilización de ciertas técnicas para formular dichas reglas y ciertos métodos para interpretarlas, lo cual determina el modo de aplicar estas reglas y la función misma del Derecho”.

### ***Sistema de normas***

Las normas existentes dentro del Ecuador son un conjunto de normas y parámetros específicos a cumplir; mismas que deben ser cumplidas a cabalidad para poder acogerse a todos los beneficios correspondientes a la jubilación

IESS. (2009) La Jubilación Ordinaria por Vejez consiste en la entrega de una renta mensual vitalicia, siempre y cuando cumpla una de las siguientes condiciones:

- Edad para jubilarse
- Número de imposiciones - sin límite de edad con 480 imposiciones mensuales o más (40 años), 60 años 360 imposiciones mensuales, más (30

años) 65 años 180 imposiciones mensuales, más (15 años) 70 años 120 imposiciones mensuales o más (10 años).

“Los trámites deben ser realizados mediante la Precalificación. Con la ayuda de un funcionario del IESS, el asegurado puede verificar su derecho a la prestación de jubilación por vejez, en la página web, con su número de cédula de ciudadanía, en las Unidades Provinciales del Sistema de Pensiones o Direcciones Provinciales a Nivel Nacional, siguiendo por la Recepción de documentación Unidades Provinciales del Sistema de Pensiones o Direcciones Provinciales a Nivel Nacional y finalmente la Concesión Unidades Provinciales del Sistema de Pensiones”.

### ***Sistema de procedimientos***

Ministerio de Educación (2015) Para Servidores Públicos amparados bajo la LOSEP / LOEI. Es necesario presentar:

- Carta de solicitud dirigida a la autoridad inmediata superior solicitando la compensación económica por acogerse a la Jubilación por Invalidez.
- Copia de cédula de ciudadanía y papeleta de votación.
- Resumen del mecanizado del IESS.
- Para mayores de 60 años que cuentan con carnet del CONADIS deberá adjuntar el informe médico del IESS.
- Presentación de Certificado Médico
- Para menores de 60 años que cuentan con carnet del CONADIS deberá adjuntar el dictamen de la Comisión Valuadora del IESS.
- Certificado de estar laborando normalmente y no estar inmerso a la fecha en sumario administrativo.
- Cuando no reúnen las condiciones normales para la jubilación por edad y tiempo de servicio es necesario el dictamen de la Comisión Valuadora emitido por el IESS.
- Finalmente la carpeta completa será entregada en el Distrito para el trámite correspondiente.

## ***Definición de Categoría (Variable Independiente)***

### ***Sociedad***

Lenski (1974) considera que el concepto de sociedad llegar a ser polisémico en donde un grupo de personas como un grupo de animales son denominados como una sociedad. “En ambos casos, la relación que se establece entre los individuos supera la manera de transmisión genética e implica cierto grado de comunicación y cooperación, que en un nivel superior (cuando se produce la persistencia y transmisión generacional de conocimientos y comportamientos por el aprendizaje) puede calificarse como cultura”.

La sociedad hoy en día es considerada como la mayor fuente de aprendizaje del ser humano; ya que influye de sobre manera en el individuo, permitiendo que este actúe de acuerdo al medio en donde se desenvuelve ya sea de manera positiva o negativa. Es la fuente principal del nacimiento de nuevas problemáticas.

### ***Familia***

La familia es considerada como el núcleo de la sociedad ya que es ahí donde el ser humano aprende sus costumbres, valores, tradiciones propias de cada cuna. La familia es la encargada de encaminar al ser humano para que pueda ser un ente productivo y útil para la sociedad.

Homepage (2001) “La familia es una fundación donde una persona aprende los modos para vivir en paz con otros. La relación de la familia debe ser estrecha y unida. Este tipo de relación puede ayudar a los miembros de la familia aprender sobre sus caracteres mismas. También, pueden aprender como tratar y comunicar con otros. Todos deben aprender la historia de su patria, su lengua, sus tradiciones y su familia. La historia conecta todas las generaciones. La lengua, especialmente, conecta a los abuelos con sus nietos. Es importante aprender el pasado porque el pasado se puede repetir en el futuro si una persona no presta mucha atención”.

### ***Institución***

La Universidad Técnica de Ambato es una Institución de Educación Superior seria que se encarga de formar profesionales responsables que contribuyan al desarrollo y progreso social; así como también brinda conocimientos científicos, técnicos,

teóricos y prácticos para el desenvolvimiento de los universitarios en cada una de sus ramas.

Para Orozco (2011) una institución es “Una organización que con ciertos principios morales y académicos, crea bases de solidez con la que mantiene un orden social y lo fundamenta a partir de la integración de miembros que practican las doctrinas en ella impartidas. Una institución tiene múltiples formas e ideas, pero lo primero que destacaría en el concepto de institución es la razón por la que una organización se crea”.

Las instituciones son creadas con un fin estándar que es ser útiles para el desarrollo del ser humano de tal amena que al formar un grupo pueden impartir o recibir conocimientos.

### ***Adaptación al nuevo estilo de vida***

Según Padilla (2013) considera que “la adaptación a un nuevo estilo de vida se dar por medio de expresiones que se designan, de una manera genérica, al estilo, forma o manera en que se entiende la vida; no tanto en el sentido de una particular cosmovisión o concepción del mundo poco menos que una ideología, aunque sea esa a veces la intención del que aplica la expresión, cuando se extiende a la totalidad de la cultura y el arte, como en el de una identidad, una idiosincrasia o un carácter, particular o de grupo nacional, regional, local, generacional, de clase, subcultural, expresado en todos o en cualquiera de los ámbitos del comportamiento”.

El ser humano debe comprender que en la vida hay que pasar por diferentes cambios y etapas; una de ellas es la jubilación en donde es importante visualizar sus posibilidades y limitación ya que al finalizar sus actividades laborales es importante seguir un proceso de adaptación, el mismo que le permitirá al individuo empezar a crear nuevas rutinas las cuales le hagan sentirse activo dentro de su entorno familiar y social.

### ***Individuo***

Para Forturbel (2009) “Los individuos, desde el punto de vista biológico, son seres unitarios e indivisibles, que conservan sus propiedades críticas”.

El ser humano es un único y especial ya que es capaz de vivir junto a otro individuo el cual respetara y ayudara cuando este lo requiera; también es un considerado como ser pensante capacitado para aportan en el desarrollo de la sociedad.

### ***Adaptación***

Según la Understanding evolution (2000) considera que la Adaptación es una característica propia del ser humano ya que permite mejorar algún aspecto que necesite ser cambiado.

“Las adaptaciones pueden tomar muchas formas: un comportamiento que permite evadirse mejor de los depredadores, una proteína que funciona mejor a la temperatura corporal o un rasgo anatómico que permite al organismo acceder a un nuevo recurso valioso todo esto podrían ser adaptaciones. Se cree que muchas de las cosas que más nos impresionan de la naturaleza son adaptaciones”.

### ***Hábitos***

Según Mancias (2015) define que un hábito es algo que el ser humano hace de manera inconsciente ya es son parte del ser, manifiesta que hay q considerar que los bueno o menos hábitos definen el éxito o fracaso en su vida.

“Poner atención en las conductas que son recurrentes desde hace mucho tiempo, quizá desde la infancia y aquellas que se han adquirido con el paso del tiempo, invita a realizar un ejercicio de introspección, a detenerse y parar un poco en el ritmo de vida que se está llevando”.

Las conductas que llegan a tener malos hábitos pueden llegar a crear problemáticas difíciles de solucionar pero al ser detectadas a tiempo será un avance para poder comenzar a eliminar esos hábitos que perjudican el buen desarrollo y rendimiento en el diario vivir.

### ***Hábitos fisiológicos***

Según Dubray (2016) “Algunos hábitos, como aquellos que se refieren al clima, a la temperatura, a ciertas comidas, son puramente fisiológicos, con poca participación de la mente”.

El hábito fisiológico es considerado como una acción en donde después de ser ejecutada deja huellas en el ser humano; específicamente en el sistema nervioso.

Dichas huellas son descritas como movimientos y vibraciones persistentes o como impresiones fijas y modificaciones estructurales; otros finalmente lo miran como tendencias y disposiciones a ciertas funciones.

Dubray trata de explicar al hábito fisiológico como una canalización, o como la creación de veredas de menor resistencia sobre las que tiende a marchar la energía nerviosa.

### ***Hábitos afectivos***

Según Marina (2004) “El carácter es el nivel aprendido de la personalidad, el conjunto de pautas de pensar, de sentir y de actuar adquiridas, que forman un núcleo de hábitos muy estable. La importancia que tienen los hábitos para el desarrollo de la personalidad radica en que son en sí mismos una fuerza, que surge de la repetición de la experiencia y la acción, lo que produce una liberación de la atención y al mismo tiempo una automatización de las funciones del comportamiento”.

Los hábitos son aquellos que configuran el carácter de un individuo; en ocasiones llegan a hacer construir o destruir la personalidad ya que estos no son elegidos aunque si pueden ser esta realidad indica la importancia de lo que un individuo recibe de otros a lo largo de su desarrollo.

Dentro del contexto educativo, es importante determinar cuáles son los hábitos que deben perseverar ya que los hábitos son elemento que configurador el carácter, apunta a la complejidad del concepto de libertad y a la idea de que solo a través de la educación es posible acceder a la libertad responsable.

### ***Hábitos sociales***

Los hábitos sociales tienen referencia con las costumbres y tradiciones propias de cada cultura, en donde el ser humano se adapta de manera espontánea a su medio; dichos hábitos pueden afectar al comportamiento del ser humano en sociedad.

### ***Hábitos intelectuales***

Según Jara (2012) “Los hábitos intelectuales actualmente son poco común en la sociedad, este problema tal vez es producto del oscurecimiento que ha tenido el tema en cuestión en la época moderna, que en último término ha conducido a hablar o a centrar el análisis del estudio de los hábitos en el ámbito volitivo de la persona

humana, es decir, se ha visto el estudio de los hábitos desde la voluntad en cuanto a buenas virtudes o malas en este caso vicios, que además es objeto de estudio de la moral”.

En muchos casos los hábitos intelectuales han sido asociados a la educación del individuo ya que hay nace la naturaleza de los hábitos, la formación de los hábitos, la facultad a la que afecta, lo cual nos permite diferenciar cuáles son sus virtudes.

### ***Hábitos costumbristas***

Los hábitos costumbristas son todos aquellos que pueden llegar hacer una rutina habitual, en las cuales pueden asociarse a la herencia al hablar de situación realizadas durante generación y al instinto debido al sentir del ser humano.

### ***Comportamiento***

Para Lewis (1992) “El comportamiento humano es el conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona y los valores culturales, la ética, el ejercicio de la autoridad, la relación, la hipnosis, la persuasión, la coerción y/o la genética”.

El comportamiento del ser humano ha sido estudiado desde los inicios de su historia ya que se ha pretendido aprovechar sus características en el desarrollo de actividades para mejorar su estilo de vida, ya sea observando sus fortalezas, para suplirlas por sus debilidades aumentando la atención en los puntos en los que generalmente el ser humano suele fallar.

### ***Agresivo***

Según Lewis (1992) “Es el comportamiento natural. Como el del niño. Se responde a lo que se percibe como una agresión con otra. Habitualmente verbal, más o menos clara. Quizá una ironía o un sarcasmo. No suele ser eficaz, al menos a largo plazo. No facilita las relaciones con los demás”.

Para Children (2015) “es un comportamiento destructivo que se encuentran entre los más fáciles de identificar entre todas las condiciones coexistentes pues involucran comportamientos que se detectan fácilmente como rabietas, agresión física como atacar a otros niños, discusiones excesivas, robar y otras formas de desafío y resistencia a la autoridad.”

El comportamiento agresivo atrae la atención cuando empiezan los conflictos e interfiere con la conducta en la escuela o relaciones familiares las cuales son intensificadas con el tiempo.

### ***Pasivo***

Para Lewis (1992) “Es el comportamiento aprendido. Hemos recibido mensajes y admoniciones múltiples desde pequeños: No te enfrentes al profesor, No te enfrentes al poder, No te enfrentes al jefe. Tampoco resulta eficaz: No genera respeto en los demás”.

El comportamiento pasivo no le permite al individuo desarrollarse eficazmente entre la sociedad ya que su personalidad es sumisa la cual muchas de las veces permite que las personas que están a su alrededor abusen de su pasividad; al no ejercer ningún respeto ante sus medio posiblemente le formule mayores conflictos internos.

### ***Asertivo***

Según Lewis (1992) “Es el comportamiento más eficaz. Defender los derechos, las opiniones propias, con calma pero con firmeza. Ser asertivo significa ser capaz de relacionarse con los demás de igual a igual. Sin sentirse ni por encima, ni por debajo”.

El comportamiento asertivo es considerado como el más efectivo al momento de relacionarse con las demás personas ya que el individuo pueden hacerlo de tal manera que no sea visto como autoritario o sumiso ante las demás personas.

### ***Hipótesis***

Fomentar un proceso de transición al retiro laboral mejorará la adaptación al nuevo estilo de vida de los docentes y del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.

### ***Determinación de variables***

#### ***Variable Independiente:***

“El proceso de transición del retiro laboral”

#### ***Variable Dependiente:***

“La adaptación al nuevo estilo de vida”

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### *Enfoque de la investigación*

Los enfoques que se hacen presentes en este trabajo investigativo es el crítico-propositivo, crítico ya que mediante la investigación podremos analizar los procesos antes, durante y después de la jubilación y propositivo ya que pretendemos proponer una plan que permita al jubilado adaptarse de mejor manera a su nuevo estilo de vida; también considerado de carácter cuanti-cualitativo. Cuantitativo porque se recopilara información del lugar de los hechos que será analizada. Cualitativo ya que estos resultados nos permitirán realizar un seguimiento adecuado a las personas en proceso de jubilación.

#### *Modalidad básica de la investigación*

Las modalidades que respaldan esta investigación con las siguientes:

#### **Bibliográfica y Documental**

Mediante esta modalidad se recopilará información bibliográfica ya sea físicos o electrónicos la cual que respaldaran la investigación y sustente las dos variables que son el proceso de transición al retiro laboral y la adaptación al bueno estilo de vida.

#### **De Campo**

Con esta modalidad nos permitirá trabajar de manera individual con los profesionales en proceso de jubilación, en donde se pretende estudiar la conducta, el medio y entorno en donde se desenvuelven.

#### *Nivel o tipo de investigación*

El tipo de investigación de este trabajo es descriptico y correlacional ya que una vez detectado el problema nos permitirá indagar en los débiles procesos de transición al retiro laboral lo cual nos ayudara a la formulación de una posible solucione.

#### **Investigación descriptiva**

Este tipo de investigación permite establecer las características más importantes para el desarrollo de la investigación, de tal manera que facilite la resolución de la problemática planteada inicialmente.

Uno de los puntos esenciales de este tipo de investigación es que profundiza las características de cada persona, grupo o comunidad para delimitar los hechos que conformaron la problemática.

### **Investigación correlacional**

La investigación correlacional permite medir la relación y la manera de cómo interactúan las dos variables; de tal manera que se visualiza la importancia que tiene el proceso de transición del retiro laboral en la adaptación a un nuevo estilo de vida de los Docentes y del Personal Administrativo de la Universidad.

### ***Población y muestra***

La población tomada para este proyecto investigativo está constituido Docente y Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato ubicada en la provincia de Tungurahua Cantón Ambato

La población objetiva está dividida por 20 Administrativos y 15 Docentes de la Universidad Técnica de Ambato. Cabe mencionar que dentro de la población están incluido los posibles jubilados entre los años 2016, 2017 y 2018.

<b>POBLACIÓN</b>			<b>TOTAL</b>
	<b>Administrativos</b>	<b>Docentes</b>	
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales	1	0	1
Facultad de Ciencias administrativas	2	1	3
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación	4	2	6
Facultad de Ciencias de la Salud	1	0	1
Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos	2	2	4
Facultad de Contabilidad y Auditoría	1	2	3
Facultad de Ciencias Agropecuarias	3	3	6
Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica	2	4	6
Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial	1	1	2
Otros	3	0	3
<b>TOTAL DE MUESTRA=</b>			<b>35</b>

**Tabla 3.1:** Población y Muestra  
Elaborado por: Peñafiel K. (2016)

**Operacionalización de variables**

Variable Independiente: “Proceso de transición del retiro laboral”

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEM	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p>Es una etapa más en la vida del ser humano en donde sufren varios cambios en el ámbito profesional y personal con el abandono de roles laborales tradicionales provoca una reestructuración en el sistema vida provocando una reinserción familiar definitiva, en donde es requerida una preparación previa para la aceptación de nuevos roles.</p>	<p>Etapas</p> <p>Cambios</p> <p>Roles</p> <p>Sistema</p>	<p>Prejubilación</p> <p>Jubilación</p> <p>Desencanto</p> <p>Reorientación</p> <p>Estabilidad</p> <p>Finalización</p> <p>Económicos</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Rutina</p> <p>Profesionales</p> <p>Familiares</p> <p>Procedimientos</p> <p>Normas</p>	<p>-¿Considera Ud. Que es necesario una preparación para la jubilación?</p> <p>-¿De qué manera cree que la jubilación afecte a su vida?</p> <p>-¿Denominaría a su situación actual como una rutina?</p> <p>-¿Podría adaptar su economía a sus nuevos ingresos?</p> <p>-¿Cuál es el aspecto que más le agrada de su ambiente laboral?</p> <p>-¿Le será fácil generar una nuevas actividades lejos de su trabajo?</p> <p>-¿Puede utilizar sus conocimientos fuera de su profesión?</p> <p>-¿Considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación?</p> <p>-¿Cree Ud. Que la Universidad debería apoyarles antes y durante el proceso de jubilación?</p>	<p><b>Encuesta</b></p> <p><b>Cuestionario</b></p> <p><b>Observación</b></p>

**Tabla 3.2: Operacionalización de la variable independiente.**

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

*Operacionalización de variables*

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEM	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
Es el conjunto de cambios que afectan al ser humano de manera positiva o negativa modificando su manera común de actuar frente a situaciones que antes consideraban normales generando una transición en nuevos hábitos que influyen en el comportamiento.	Ser humano  Hábitos  Comportamiento	De fácil adaptación De difícil adaptación  H. Fisiológicos H. Afectivos H. Sociales H. Intelectuales H. Costumbristas  Agresivo Pasivo Asertivo	-¿Cómo considera Ud. que será su adaptación a su nuevo estilo de vida será fácil o difícil? -¿Cuál de estos hábitos considera Ud. que será el más difícil de adaptación? -Ud. realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo? - ¿Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social? -¿Le gustaría adquirir alguna nueva habilidad o destreza? -¿Tiene Ud. otra actividad laboral? -¿Tiene Ud. Determina la manera como ocupara su tiempo una vez concluido su vida profesional de servicio en la Universidad? -¿Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente? -¿Frente a sus situaciones normales en su vida diaria como ha sido su comportamiento?	<b>Encuesta</b> <b>Cuestionario</b> <b>Observación</b>

Variable Dependiente: “Adaptación al nuevo estilo de vida”

**Tabla 3.3:** Operacionalización de la variable dependiente

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

### ***Plan de Recolección de Información***

El presente proyecto se encuentra respaldado por investigaciones de campo y bibliográfica, para la recolección de la información se utilizara la técnica de la entrevista y encuesta dirigida tanto a los Docente de la Universidad Técnica de Ambato, como al personal Administrativo

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar el objetivo general de la investigación que es: Determinar los procesos de transición del retiro laboral y la adaptación al nuevo estilo de vida de los Docentes y del personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato
2.- ¿De qué personas u objetos?	-Docentes -Personal Administrativo
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Procesos de jubilación y cambios derivados durante este periodo
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	La obtención de información será responsabilidad exclusiva de la investigadora; puesto que no se considera necesario la intervención de colaboradores
5.- ¿Cuándo?	El presente trabajo de campo se realizara durante el periodo octubre 2015- abril 2016
6.- ¿Dónde?	El lugar idóneo para la investigación es la Universidad Técnica de Ambato
7.- ¿Cuántas veces?	Según el caso lo amerite
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	-Observación -Entrevista -Encuesta
9.- ¿Con que?	mediante la utilización de un cuestionario previamente estructurado
10.- ¿En qué situación?	En la situación actual

**Tabla 3.4:** Preguntas para el plan de recolección de información

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

### ***Plan de Procesamiento de la Información***

Permite dar a conocer las medidas tomadas para el procesamiento de información el mismo que fue realizado da le siguiente:

- Se inició con la recolección de un sin número de información tanto física como electrónica, misma que permita validar las variables planteadas.
- Proseguido por la selección de información imprescindible de los datos antes obtenidos lo cual ayudara a la estructuración de la parte teórica del proyecto investigativo.
- Realización de una encuesta previa para determinar la población objetiva con la que se contara para la ejecución de las encuestas informativas.
- Estructuración de encuestas realizadas a los Docente y al Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.
- Tabulación y traficciones apoyadas en el programa denominado “Producto estadística y Soluciones de Servicio” (SPSS).
- Interpretación y análisis de resultados obtenidos de la tabulación de las encuestas.
- Comprobación de la hipótesis en donde la población objetiva respondió satisfactoriamente según los resultados en base al procesamiento aplicado y registrado.
- Trazado de conclusiones y recomendación derivadas del análisis de resultados.
- Finalmente después de la estructuración de los puntos antes mencionados se termina con una posible alternativa para la resolución de la problemática inicial.



**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

*Análisis de resultados*

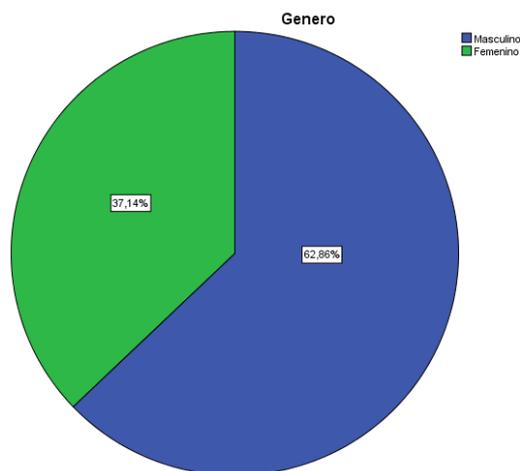
**Pregunta N° 1.- Género**

		<b>Género</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Masculino	22	62,9	62,9	62,9
	Femenino	13	37,1	37,1	100,0
Total		35	100,0	100,0	

**Tabla 4.1:** Género de las personas encuestadas

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.1.** Género de las personas encuestadas

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En este proyecto investigativo se pudo obtener que el 62.9% de la población objetiva es masculina mientras que el 37.1% restantes es femenina al hablar de género; lo cual nos permite ver que el porcentaje mayor a jubilarse se trata del género masculino.

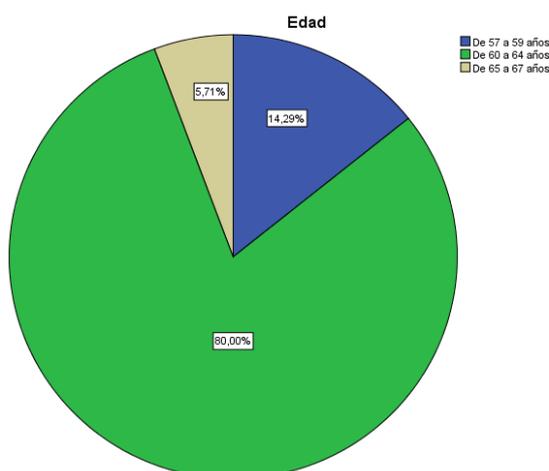
**Pregunta N° 2.- Edad de las personas encuestadas**

**Tabla: 4.2** Edad de las personas encuestadas

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 57 a 59 años	5	14,3	14,3	14,3
	De 60 a 64 años	28	80,0	80,0	94,3
	De 65 a 67 años	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.2.** Edad de las personas encuestadas

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En este proyecto investigativos los resultados obtenidos son que el 14.3 % de la población estudiada se encuentra en un rango de entre los 57 a 59 años, mientras que el 80% están entre los 60 a 64 años y el 5.7% restante están entre los 65 a 67.

La investigación revela que el porcentaje mayor con respecto a la edad de los posibles jubilados se encuentra entre los mayores a 60 años, mismos que cumplen con los parámetros establecidos dentro de la Ley para su cese de funciones.

### Pregunta N° 3 Estado civil

Tabla 4.3. : Estado Civil de las personas encuestadas

Estado Civil					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casado/a	35	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

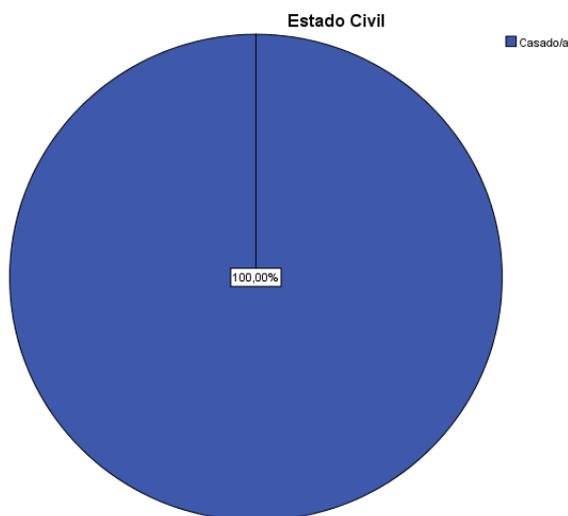


Gráfico 4.3. Estado Civil de las personas encuestadas

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En cuanto al estado civil de las personas encuestadas se pudo obtener que el 100% de la población es casado; por lo tanto se cuenta con un núcleo familiar estable, mismo que será de gran utilidad al momento de jubilarse ya que tendrán en quien apoyarse.

El resultado obtenido demuestra que los posibles jubilados deberán empezar una nueva etapa con sus conyugues; en donde la pareja será quien facilite la adaptación a su bueno estilo de vida y desempeño de roles.

## Pregunta N° 4 Años de Servicio

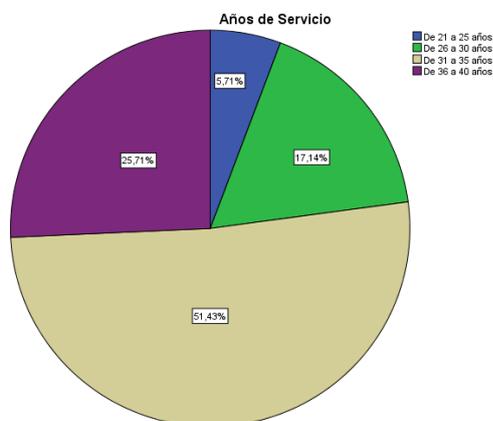
**Tabla 4.4.** : Años de Servicio de las personas encuestadas

**Años de Servicio**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 21 a 25 años	2	5,7	5,7	5,7
	De 26 a 30 años	6	17,1	17,1	22,9
	De 31 a 35 años	18	51,4	51,4	74,3
	De 36 a 40 años	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.4.** Años de servicio de las personas encuestadas

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los datos obtenidos en la encuesta realizada se observa que el 5.7% de la población objetiva tienen entre 21 a 25 años de servicio, mientras que el 17.1% se encuentra entre los 26 a 30 años de servicio, el 51.4% está en un rango entre los 31 a 35 años de servicio y el porcentaje restante que es el 25.7% está entre los 36 a 40 años de servicio. Es importante considerar que tanto los Docentes como el personal Administrativo de la Universidad técnica de Ambato han vivido los mejores años de su vida dentro de la Institución entregando todo su conocimiento, paciencia y amor a cada una de las cosas que han realizado.

### Pregunta N° 5 Nivel de instrucción

Tabla 4.5. Nivel de instrucción de las personas encuestadas

Nivel de Instrucción					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Superior	35	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

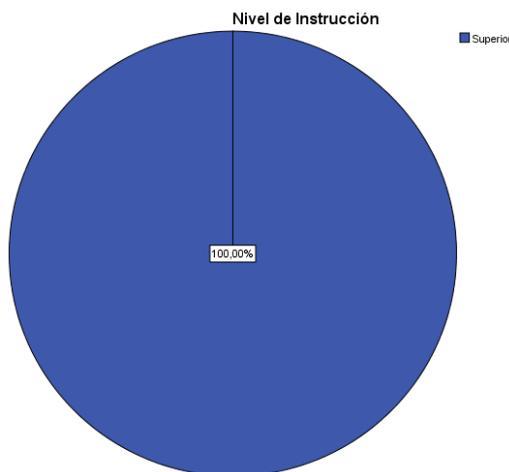


Gráfico 4.5. Nivel de Instrucción de las personas encuestadas

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este proyecto investigativo los datos obtenidos con respecto a la instrucción de las personas encuestadas son que el 100% de la población cumplieron sus estudios superiores; ya que dentro de la Universidad se cuenta con el personal más apto para impartir conocimientos y experiencias; se considera que la Universidad está perdiendo una amplia fuente de conocimientos al jubilarse los 35 miembros del alma mater.

### Pregunta N° 6 Con quien vive?

Tabla 4.6. Con quien viven las personas encuestadas

		Con quién vive?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Cónyuge	9	25,7	25,7	25,7
	Cónyuge e Hijos	21	60,0	60,0	85,7
	Otros	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

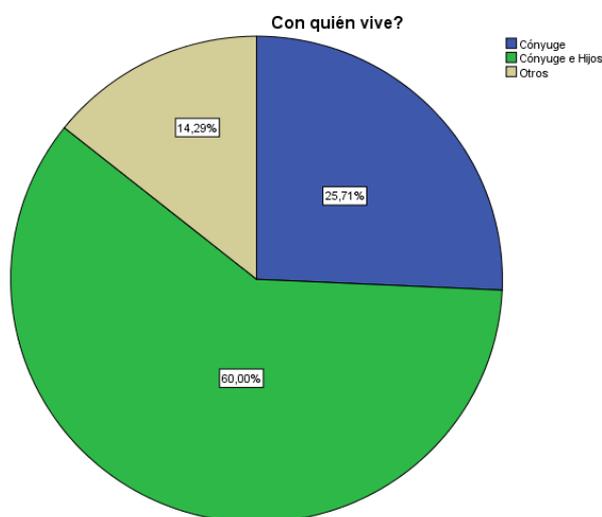


Gráfico 4.6. Con quien viven las personas encuestadas

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este proyecto investigativo se observó que el mayor porcentaje de la población vive con su conyugue e hijos lo cual corresponde al 60% de la población objetiva, mientras que la población restante se divide entre el 25.7% al vivir con su conyugue y 14.3% quienes viven con otros familiares.

Es imprescindible recalcar que los posibles jubilados se no se encuentran en soledad lo cual podría llegar a facilitar su adaptación en su bueno estilo de vida.

## Pregunta N° 7 Cuál es su actividad laboral

Tabla 4.7. Actividad laboral de las personas encuestadas

		Cuál es su actividad laboral?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Personal Administrativo	20	57,1	57,1	57,1
	Docente	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

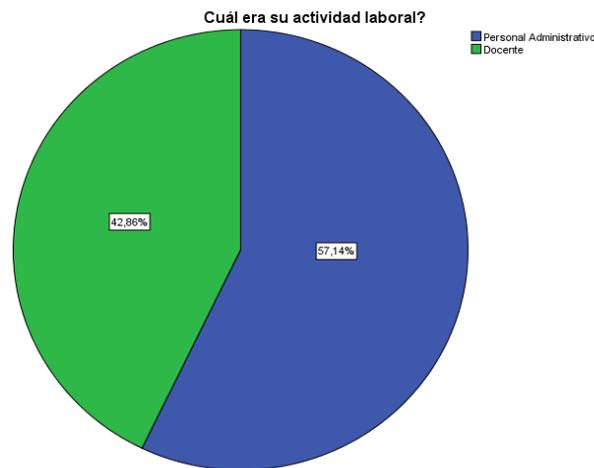


Gráfico 4.7. Actividad Laboral de las personas encuestadas

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este proyecto investigativo se pudo obtener que el 57.1% de la población objetiva son Administrativos de la Universidad Técnica de Ambato y el restante que es un 42.9% son Docentes de la misma Institución.

El porcentaje mayor de población por jubilarse corresponde al personal Administrativos; en donde se pudo observar que entre los profesionales a jubilarse tenemos en gran cantidad a las secretarías de las distintas áreas y Facultades.

## Pregunta N°8 Tiene hijos?

Tabla 4.8. Tiene hijos

		Tiene hijos?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	35	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

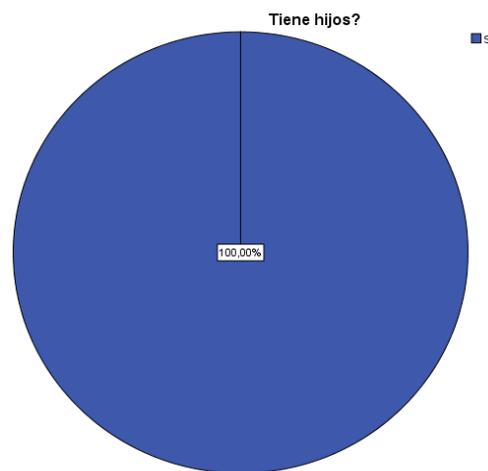


Gráfico 4.8. Hijos de las personas encuestadas

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los datos obtenidos de la pregunta antes mencionada se observó que el 100% de la población objetiva tiene hijos; los mismos que serán una fuente fundamental de apoyo para sus padres al momento de jubilarse.

Los Docentes y el personal Administrativo de la Universidad deberán recobrar los lazos olvidados y empezar a enlazar relaciones con las generaciones futuras ya que posiblemente no sean solo padres sino también abuelos.

## Pregunta N°9 Viven sus hijos dentro de la Ciudad

Tabla 4.9. Viven sus hijos dentro de la Ciudad

Viven sus hijos dentro de la Ciudad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	25	71,4	71,4	71,4
	No	10	28,6	28,6	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

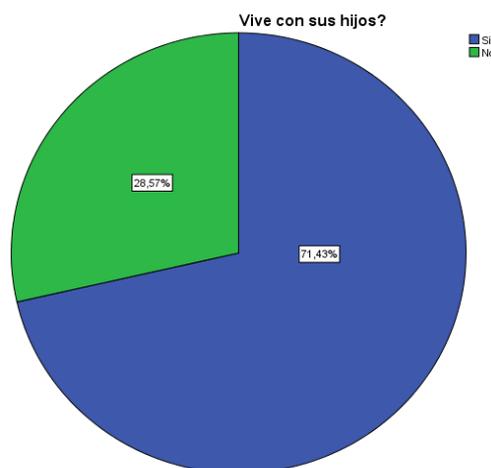


Gráfico 4.9. Viven sus hijos dentro de la Ciudad

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los datos obtenidos de la pregunta viven sus hijos dentro de la ciudad se observó que 71.4% de la población Objetiva tiene a sus hijos dentro de la Ciudad ya sea viviendo con ellos o cerca de los mismos mientras que la población restantes que es de 28.6% manifiestan que no están dentro de la cuidad.

Se ha considera la importancia de la convivencia familiar dentro de la investigación ya que nos proporciona datos fundamentales para la formulación de la propuesta ya que al encontrar que el mayor porcentaje de personas objetivas se encuentra cerca de su hijo se puede vincular esos lazos al momento de la jubilación.

## Pregunta N° 10 Con qué frecuencia comparte con sus hijos

Tabla 4.10. Con que frecuencia comparte con sus hijos

Con que frecuencia comparte con sus hijos?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Diariamente	16	45,7	45,7	45,7
	Semanalmente	9	25,7	25,7	71,4
	Mensualmente	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

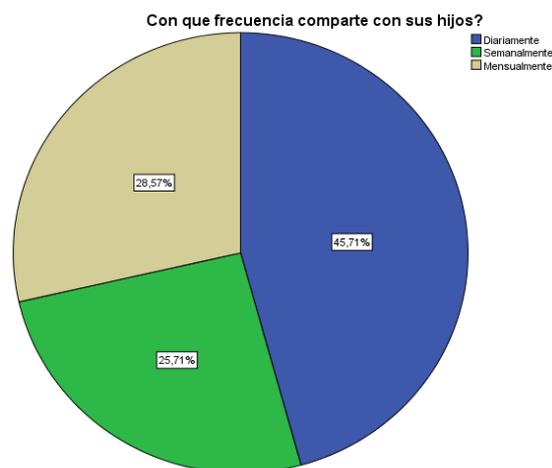


Gráfico 4.10. Frecuencia con que comparten con sus hijos

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este proyecto investigativo se pudo obtener que 45.7% de la población objetiva correspondiente al mayor porcentaje convive con sus hijo diariamente, mientras que el porcentaje restante se divide entre; el 28.6% que equivale a las personas que comparten tiempo juntos mensualmente, al final el 25.7% que concierne a las personas que tienen visitas semanalmente.

Los resultados permiten ver que un gran porcentaje de los posibles jubilados aún tienen a su cargo y bajo su tutela a sus hijos ya sea solteros o casados.

## Pregunta N° 11 Necesidad de una preparación para la jubilación

Tabla 4.11. Necesidad de una preparación para la jubilación

Necesidad de una preparación para la jubilación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	35	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

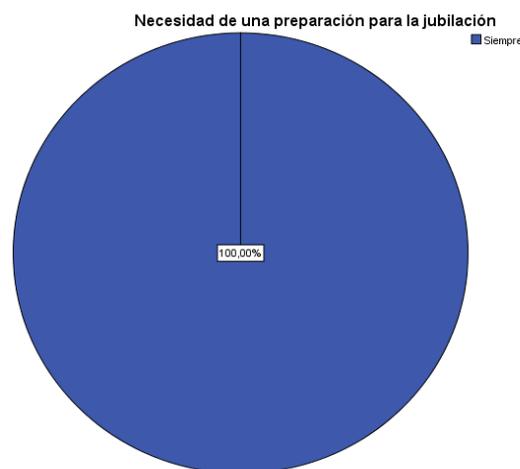


Gráfico 4.11. Necesidad de una preparación para la jubilación

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos durante este proyecto investigativo se observó que el 100% de la población objetiva manifiesta la necesidad de una preparación para la jubilación; debido a que la jubilación puede llegar hacer un cambio de actividades de manera brusca la cual puede llegar a formar un conflicto interno.

A pesar de mencionar la importancia de una preparación para la jubilación ningunos de los encuestados manifestaron haber empezado a realizar algo que encamine dicha preparación.

## Pregunta N°12 De qué manera cree que la jubilación afecte su vida

Tabla 4.12. Afectación de la jubilación

De qué manera cree que la jubilación afecte a su vida?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sentimental	19	54,3	54,3	54,3
	Rol Social	5	14,3	14,3	68,6
	Hábitos	3	8,6	8,6	77,1
	Salud	4	11,4	11,4	88,6
	Ninguno	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

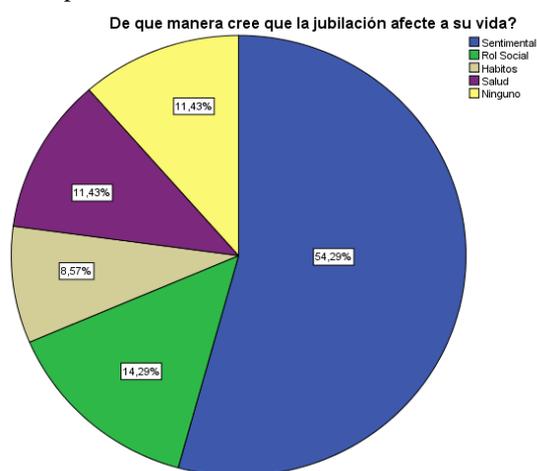


Gráfico 4.12. Afectación de la jubilación

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Aquí se observó que el 54.3% de la población objetiva correspondiente al mayor porcentaje manifiesta una posible afectación sentimental, seguida por un 14.3% quienes muestran un cambio en el rol social (relaciones), de igual manera se encontró un 11.4% en afectaciones de salud, dentro del mismo porcentaje manifestaron que no les afectaría de ninguna manera y el porcentaje restante proporciona un 8.6% que afectara sus hábitos.

### Pregunta N°13 Denominaría a su situación actual como una rutina

Tabla 4.13. Denominaría a su situación actual como una rutina

Denominaría a su situación actual como una rutina?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	16	45,7	45,7	45,7
	No	14	40,0	40,0	85,7
	A veces	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

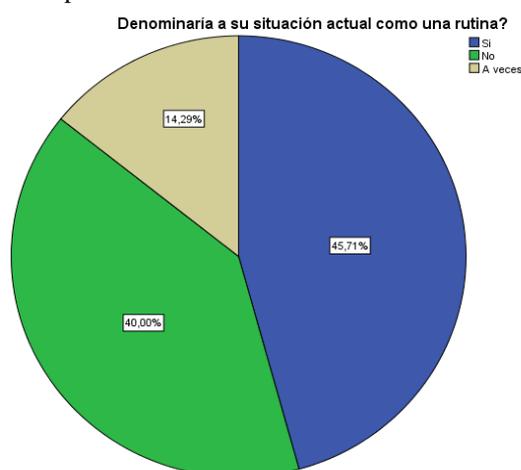


Gráfico 4.13. Denominaría a su situación actual como una rutina

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los datos obtenidos de la pregunta denomina a su situación actual como una rutina el 45.7% de la población objetiva manifiesta que su situación de trabajo es una rutina, por el contrario un 40% mostró su negativa de considerarla sus actividades diarias como una rutina y el porcentaje restante que es de 14.3% considera que a veces podría llegar a serlo.

Dentro de la Universidad tanto los Docentes y personal Administrativo han considerado una rutina a sus actividades debido a que tienen un horario establecido el cual les obliga a repetir sus actividades diariamente.

## Pregunta N°14 Podría adaptar su economía a su sueldo como jubilado

Tabla 4.14. Podría adaptar su economía a su sueldo como jubilado

		Podría adaptar su economía a los ingresos generados como un jubilado?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	29	82,9	82,9	82,9
	No	6	17,1	17,1	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

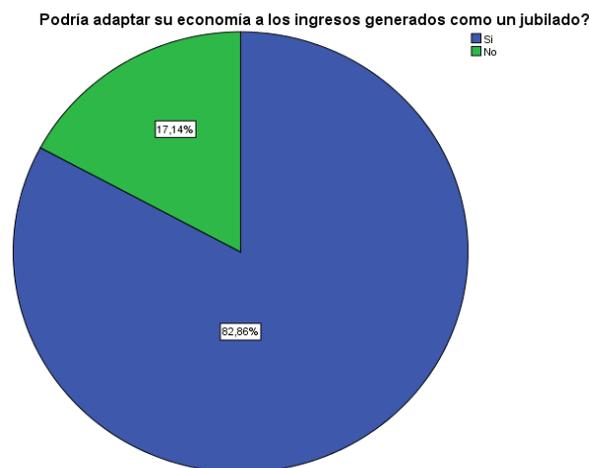


Gráfico 4.14. Podría adaptar su economía a su sueldo como jubilado

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este proyecto investigativo se pudo obtener que el mayor porcentaje de la población objetiva es de 82.9% quienes manifestaron que sería facial adaptar su economía a su futuro estilo de vida, mientras que el porcentaje restantes que es de 17.1% recalca que debido a la economía de los últimos tiempos su posible sueldo como jubilado podría llegar hacer a convertirse en un problema.

La economía fue considerada un punto importante ya que el cambio de estilos de vida no afecta únicamente a la rutina o a la forma de actual de la persona sino también al desenvolvimiento que el individuo pueda llegar a tener.

## Pregunta N° 15 Cuál es el aspecto que más le agrada de su ambiente laboral

Tabla 4.15. Aspecto que más le agrada de su ambiente laboral

		Cuál es el aspecto que más le agrada de su ambiente laboral?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Motivación	2	5,7	5,7	5,7
	Compañerismo	9	25,7	25,7	31,4
	Cooperación	9	25,7	25,7	57,1
	Todos	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor



Gráfico 4.15. Aspecto que más le agrada de su ambiente laboral

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Dentro de los aspectos que más les gusta de su ambiente laboral de los Docentes y del personal Administrativo se observó que el porcentaje mayor correspondiente al 42.9% consideraron que les gusta tanto el compañerismo como la cooperación existentes dentro de su ambiente de trabajo, seguido por un 25.7% tanto en compañerismo como en cooperación y con un porcentaje restante de 5.7% en motivación.

La población objetiva a compartido los mejores años de su vida dentro de la Institución lo cual le hace ver como parte de ellos mismos, el diario compartir y la colaboración existente permite que sea visto como un segundo hogar.

**Pregunta N° 16 Le sería fácil generar nuevas actividades fuera de su trabajo**

**Tabla 4.16.** Facilidad para generar nuevas actividades fuera de su trabajo

		Le será fácil generar nuevas actividades lejos de su trabajo?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	34	97,1	97,1	97,1
	No	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.16.** Facilidad para generar nuevas actividades fuera de su trabajo

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En este proyecto investigativo se pudo obtener que el 97.1% de la población objetiva podría llegar a general buenas actividades fuera de su trabajo, mientras que el porcentaje restante que es de 2.9% manifiesta que no le sea tan fácil realizar buenas actividades ya que un cambio debe llevar su tiempo para acoplarse.

A pesar de mencionar su facilidad de generar buenas actividades ninguno de los encuestados señalaron tener planes para su vida después de su jubilación, ya que solo puntualizaron su deseo de disfrutar de jubilación pero no como lo iban hacer.

## Pregunta N° 17 Puede utilizar sus conocimientos fuera de su profesión

Tabla 4.17. Puede utilizar sus conocimientos fuera de su profesión

Puede utilizar sus conocimientos fuera de su profesión?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	31	88,6	88,6	88,6
	A veces	4	11,4	11,4	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

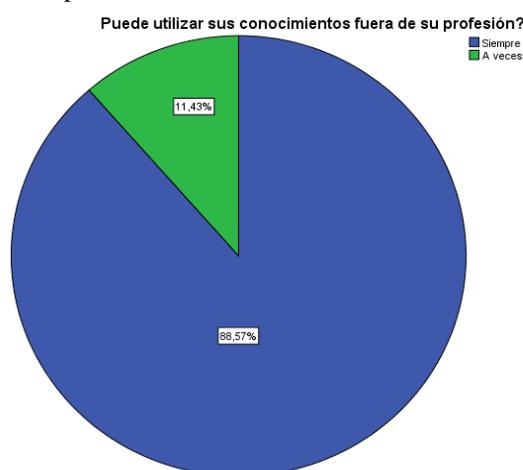


Gráfico 4.17. Puede utilizar sus conocimientos fuera de su profesión

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este proyecto investigativo se obtuvo los siguientes resultados en donde el mayor porcentaje de la población encuestada es de 88,6% quienes manifestaron su facilidad de utilizar sus conocimientos fuera de su ámbito de trabajo, por el contrario el 11,4% considera que a veces podrían utilizarlos.

Han que tomar en cuenta que muchos de los conocimientos adquiridos a lo largo de su desempeño laboral son útiles solamente en dicha área; por el contrario la experiencia obtenida será de gran utilidad en su cambio de rutina.

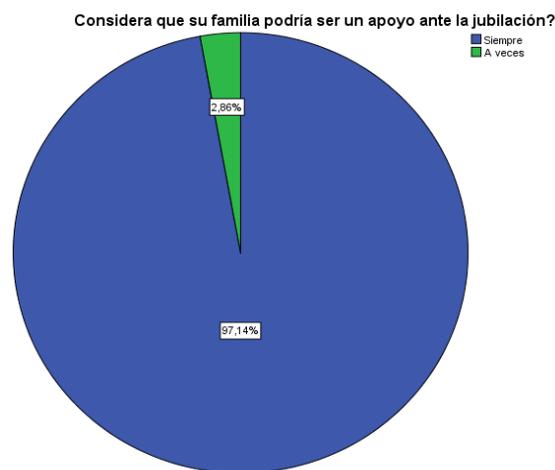
**Pregunta N° 18 Considera que su familia puede ser un apoyo ante la jubilación**

**Tabla 4.18.** La familia como apoyo ante la jubilación

Considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	34	97,1	97,1	97,1
	A veces	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.18.** La familia como apoyo ante la jubilación

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En los datos obtenidos de la pregunta considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación el 97.1% de la población objetiva considera que la familia llegara hacer un gran apoyo frente a la jubilación, mientras que el porcentaje restantes que es de 2.9% manifiesta que a veces podrían llegar hacerlo ya que sus hijos no están bajo su techo por lo tanto no cuentan directamente con ellos.

Para los Docente y el personal Administrativo su familia tiene gran importancia en su vida por lo cual considerar un fuente de apoyo a los miembros de la misma.

**Pregunta N° 19 Cree Ud. que la universidad debería de apoyarles antes y durante el proceso de jubilación**

**Tabla 4.19.** La universidad debería de apoyarles antes y durante el proceso de jubilación

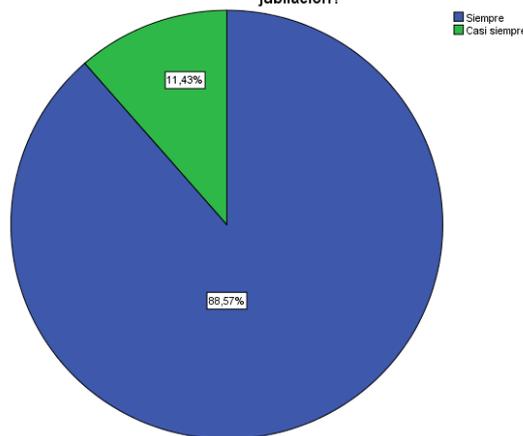
**Cree Ud. Que la Universidad debería apoyarles antes y durante el proceso de jubilación?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	31	88,6	88,6	88,6
	Casi siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

Cree Ud. Que la Universidad debería apoyarles antes y durante el proceso de jubilación?



**Gráfico 4.19.** La universidad debería de apoyarles antes y durante el proceso de jubilación

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En este proyecto investigativo se puso observar que el mayor porcentaje de la población objetiva considera que siempre debería la Universidad apoyar antes y durante la jubilación a su personal tanto administrativo como docente lo cual corresponde al 88.6% y la población restante que es el 11.4% manifiestan que casi siempre la Universidad mantener sus vínculo con los profesionales salientes .

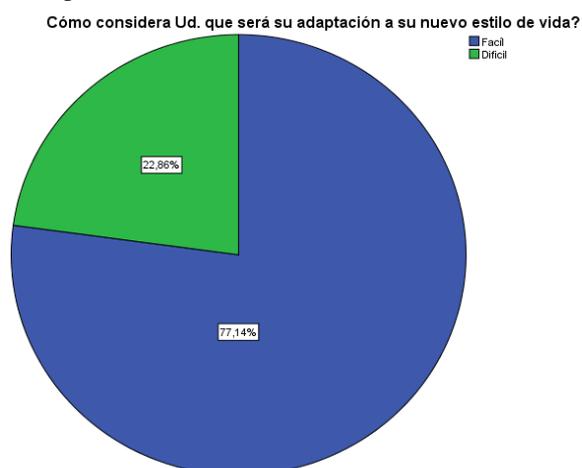
**Pregunta N°20 Como considera Ud. que será su adaptación al nuevo estilo de vida**

**Tabla. 4.20.** Adaptación al nuevo estilo de vida

Cómo considera Ud. que será su adaptación a su nuevo estilo de vida?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Fácil	27	77,1	77,1	77,1
	Difícil	8	22,9	22,9	100,0
Total		35	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.20.** Adaptación al nuevo estilo de vida

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En los resultados obtenidos durante este proyecto investigativo se observó que 77.1% de la población objetiva manifestaron que le será fácil adaptarse a su nuevo estilo de vida, mientras que la población restante que es de 22.9% manifestaron que les será difícil adaptarse.

El ser humano es considerado un animal de costumbres el cual rechaza en su mayoría los cambios ya que no les gusta afrontar las nuevas etapas de la vida; pero esta consiente que la vida está llena de etapas las cuales deben ser afrontadas con responsabilidad.

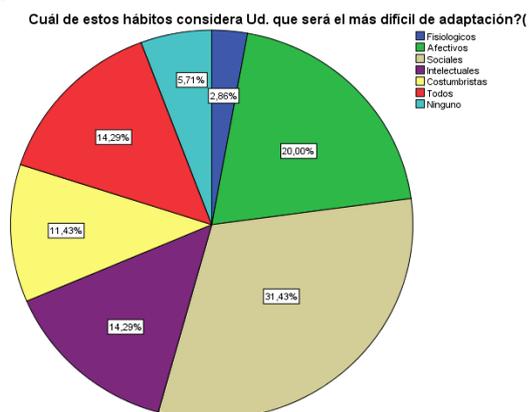
**Pregunta N°21 Cuál de estos hábitos cree Ud. que será de más difícil adaptación.**

**Tabla 4.21** Hábitos cree Ud. que será de más difícil adaptación.

		Cuál de estos hábitos considera Ud. que será el más difícil de adaptación?()			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Fisiológicos	1	2,9	2,9	2,9
	Afectivos	7	20,0	20,0	22,9
	Sociales	11	31,4	31,4	54,3
	Intelectuales	5	14,3	14,3	68,6
	Costumbristas	4	11,4	11,4	80,0
	Todos	5	14,3	14,3	94,3
	Ninguno	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.21.** Hábitos cree Ud. que será de más difícil adaptación.

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Aquí se observó que 31.4% de la población objetiva manifestaron que el hábito de más difícil adaptación será el social, seguido por el afectivo con un 20%, también el 14.3% considero que todos los hábitos serian de difícil adaptación, con el mismo porcentaje tenemos al intelectual y los porcentajes final se dividen entre los hábitos fisiológicos con un 2.9% y la consideración de que ninguno de los hábitos antes mencionados podrían afectar a sus vidas con un 5.7%.

## Pregunta N°22 Frente a una situación normal como ha sido su comportamiento

**Tabla 4.22.** Comportamiento frente a una situación normal

Frente a una situación normal en su vida diaria como ha sido su comportamiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pasivo	1	2,9	2,9	2,9
	Asertivo	34	97,1	97,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.22.** Comportamiento frente a una situación normal

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este proyecto investigativo se pudo obtener que el 97.1% de la población objetiva manifestó que su comportamiento es asertivo y el porcentaje restante que es de 2.9% corresponde a un comportamiento pasivo.

Otra de las opciones fue el comportamiento agresivo el cual no fue tomando en cuenta ya que tanto los Docentes como le personal Administrativo consideraron que a pesar de no siempre tener un buen día trataban de actor de la manera más cordial y eficiente posible.

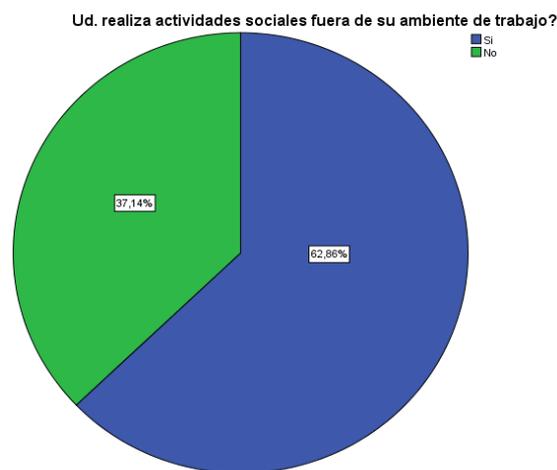
**Pregunta N°23 Ud. realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo**

**Tabla 4.23.** Actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo

Ud. realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	22	62,9	62,9	62,9
	No	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.23.** Actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Los resultados obtenidos durante este proyecto investigativos nos dicen que el porcentaje mayor de la población objetiva manifestó que si, lo cual corresponde al 62.9% y el porcentaje restante es de 37.1 quienes contestaron que no.

Los Docentes como el personal Administrativo de la Universidad a pesar de pasar gran parte tiempo dentro de las instalación de la Institución tratan de distraerse realizando actividades recreativas que les permitan compartir con su familia y amigos.

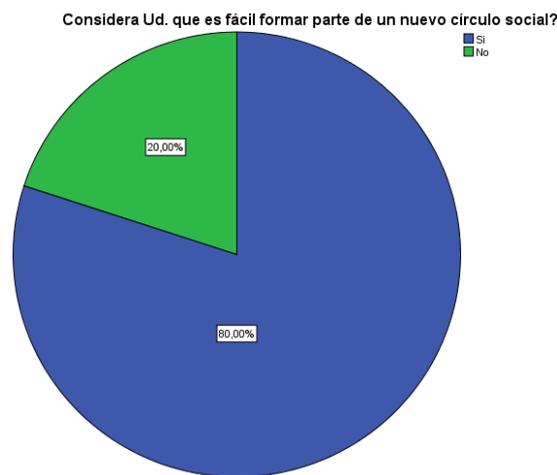
**Pregunta N°24 Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social**

**Tabla 4.24.** Facilidad de formar parte de un nuevo círculo social

<b>Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	28	80,0	80,0	80,0
	No	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.24.** Actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En este proyecto investigativo se pudo obtener que al 80% de la población encuestada se le facilita formar parte de un nuevo círculo social, mientras que el porcentaje restante que es de 20% manifestaron que se les podría dificultar el hacerlo.

El ser humano es un ser sociable por naturaleza, el cual se desarrolla dentro de un grupo por naturaleza ya que no puede vivir aislado de la sociedad; en este caso planteado puede llegar a ver un grado de dificultad al integrar un grupo debido a la priorización que le han dado al trabajo en sus vidas.

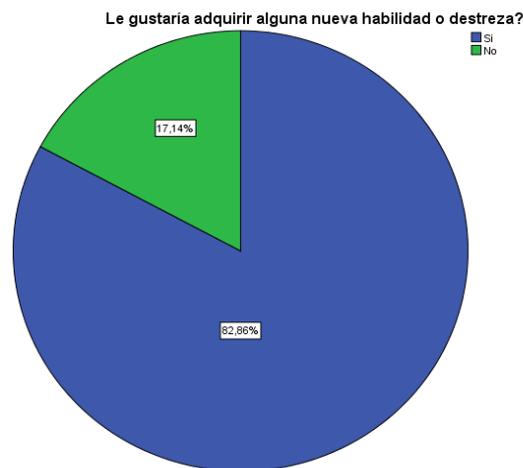
## Pregunta N°25 Le gustaría adquirir una nueva habilidad o destreza

**Tabla 4.25.** Adquisición de nueva habilidad o destreza

		Le gustaría adquirir alguna nueva habilidad o destreza?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	29	82,9	82,9	82,9
	No	6	17,1	17,1	100,0
Total		35	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.25.** Adquisición de nueva habilidad o destreza

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos durante este proyecto investigativos son que el 82.9% correspondiente al porcentaje mayor de la población objeto le gustaría adquirir nuevas habilidades o destrezas, mientras que el 17.1% es el porcentaje restante contestó que no.

Las habilidades son innatas en cada persona ya que el ser humano es capaz de tener un desarrollo creativo que le permita mantenerse activo, de tal manera que se sienta útil para la sociedad. Es importante recalcar que en su mayoría el deseo de descubrir sus destrezas y habilidades es manifestado más en mujer que en hombres.

## Pregunta N° 26 Tiene Ud. otra actividad laboral

Tabla 4.26. Actividad Laboral

		Tiene Ud. otra actividad laboral?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	5	14,3	14,3	14,3
	No	30	85,7	85,7	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

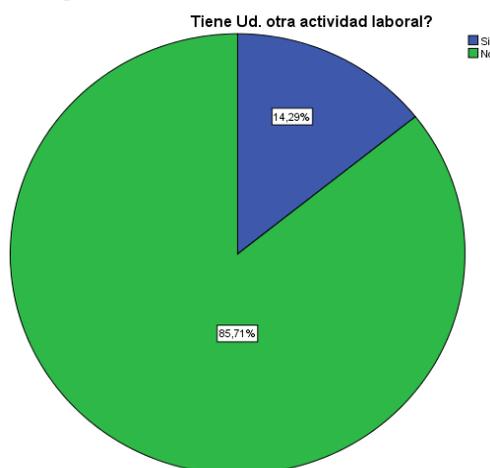


Gráfico 4.26. Otra actividad Laboral

Elaborado por: Peñafiel K (2016)

Fuente: Encuesta realizada por el autor

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este proyecto investigativo se pudo obtener que el 85.7% de la población manifestó que no tiene otra actividad laboral, mientras el porcentaje restante correspondiente al 14.3% contestó que sí.

La economía de la actualidad a obligado a un sin número de personas a buscar otra actividad laboral la cual le permita satisfacer su necesidades, es imprescindible considerar que las personas que tienen otra movimiento laboral se jubilaran de la Universidad pero no renunciaran a su otro trabajo, manteniendo su ajetreo diario.

**Pregunta N°27 Tiene Ud. Determinada la manera como ocupara su tiempo una vez concluido su vida profesional de servicio en la Universidad**

**Tabla 4.27.** Manera como ocupara su tiempo una vez concluido su vida profesional de servicio en la Universidad

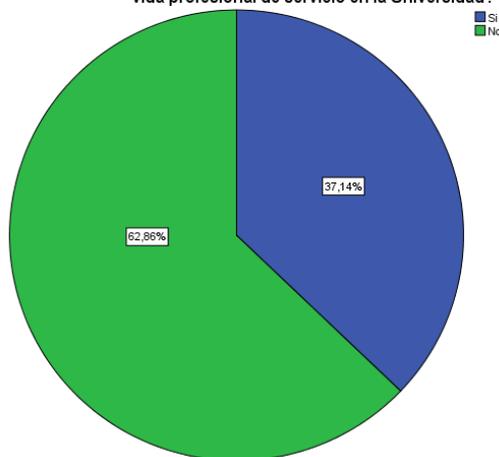
**Tiene Ud. Determinada la manera como ocupara su tiempo una vez concluido su vida profesional de servicio en la Universidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	13	37,1	37,1	37,1
	No	22	62,9	62,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

Tiene Ud. Determinada la manera como ocupara su tiempo una vez concluido su vida profesional de servicio en la Universidad?



**Gráfico 4.27.** Manera como ocupara su tiempo una vez concluido su vida profesional de servicio en la Universidad

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Aquí se observó que el 62.9% de la población encuestada manifestó que no ha pensado en como ocupar su tiempo una vez jubilado, mientras que el 37.1% contestó que sí ha definido como ocupar su tiempo.

La jubilación llega hacer un gran cambio en la vida de cada individuo en donde los posibles jubilados solo quieren disfrutar de sus vacaciones eternas compartiendo con su familia y amigos, el problema es detectado el momento en donde el individuo empieza a desesperarse por no tener una actividad diaria por realizar.

**Pregunta N° 28 Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente**

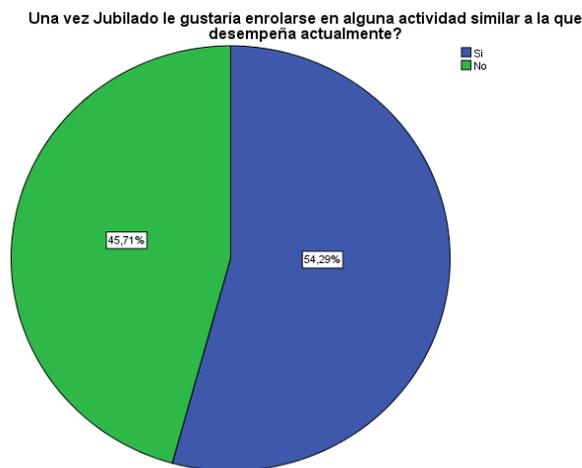
**Tabla 4.28.**Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente

**Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	19	54,3	54,3	54,3
	No	16	45,7	45,7	100,0
Total		35	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.28.** Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En este proyecto investigativo se puso obtener que el 54.3% de la población objetiva desea seguir enrolado con actividades similares a las que actualmente desempeña, mientras el porcentaje restante correspondiente al 45.7% contesto que no ya que prefieren gozar de su familia y tiempo libre.El apego desarrollado hacia su ambiente laboral ha hecho que los Docente y el personal Administrativo sientan nostalgia de cerrar una etapa en su vida al sentir la necesidad de querer enrolarse dentro sus mismas áreas una vez jubilados.

## Interpretación de resultados

**Tabla cruzada 4.29** Cuál es su estado civil (p3)\* con quien vive (p6)

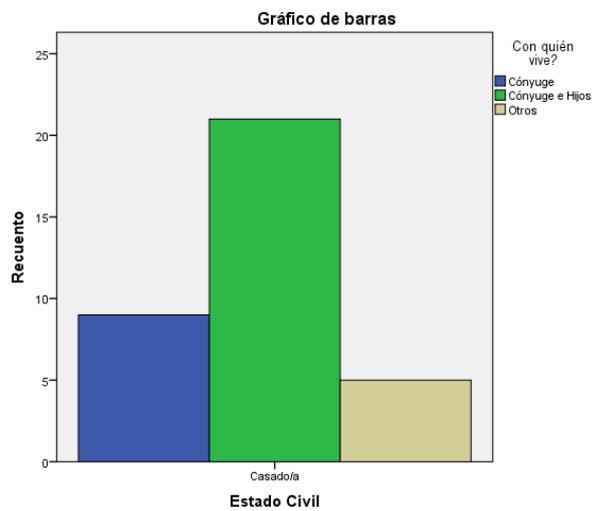
**Tabla cruzada Estado Civil\*Con quién vive?**

Recuento

		Con quién vive?			Total
		Cónyuge	Cónyuge e Hijos	Otros	
Estado Civil	Casado/a	9	21	5	35
Total		9	21	5	35

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.29.** Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

De los datos arrojados en esta investigación se denota que la totalidad de la población objetiva permanece junto a su conyugue quien es considerada como la fuente de apoyo principal; hay que tomar en cuenta los lazos paterno-filiares son buenos ya que los hijos mantiene una relación frecuente con sus progenitores.

**Tabla cruzada 4.30** Tiene hijos (p8)\* Con qué frecuencia comparte con sus hijos (p10)

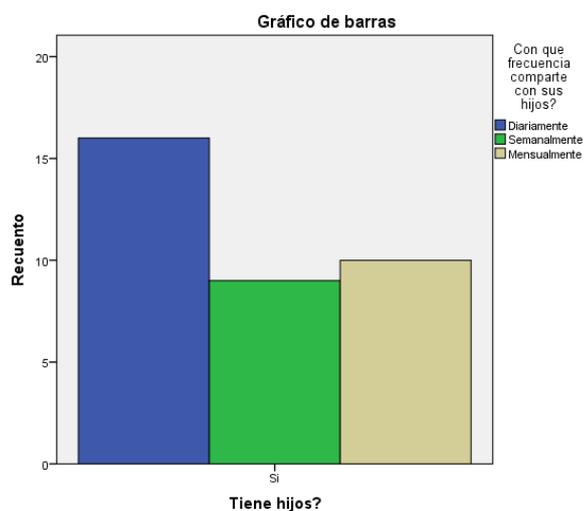
**Tabla cruzada Tiene hijos?\*Con qué frecuencia comparte con sus hijos?**

Recuento

		Con que frecuencia comparte con sus hijos?			Total
		Diariamente	Semanalmente	Mensualmente	
Tiene hijos?	Si	16	9	10	35
Total		16	9	10	35

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.30.** Tiene hijos (p8)\* Con qué frecuencia comparte con sus hijos (p10)

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

La presidencia del vínculo familiar es latente ya que el compartir con sus mientras da a denotar que las relaciones son buenas y por lo tanto le permite al posible jubilado mantener una seguridad con respecto a los lazos afectivos

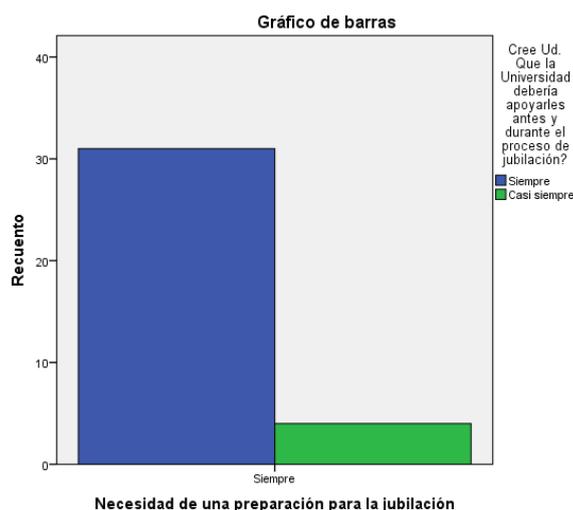
**Tabla cruzada 4.31** Considera que es necesario una preparación para la jubilación (p11)\* cree que la Universidad debería apoyarles, antes y durante el proceso de jubilación Con qué frecuencia comparte con sus hijos (p19)

**Tabla cruzada Necesidad de una preparación para la jubilación\*Cree Ud. Que la Universidad debería apoyarles antes y durante el proceso de jubilación?**

Recuento	Cree Ud. Que la Universidad debería apoyarles antes y durante el proceso de jubilación?		Total
	Siempre	Casi siempre	
Necesidad de una preparación para la jubilación	31	4	35
Total	31	4	35

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.31.** Considera que es necesario una preparación para la jubilación (p11)\* cree que la Universidad debería apoyarles, antes y durante el proceso de jubilación Con qué frecuencia comparte con sus hijos (p19)

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

El personal Universitario considera que la preparación para la jubilación sería una muy buena opción ya que les permitirá idealizar los beneficios que tiene el cambio en donde la Institución debería apoyar en este proceso para que los Docentes y el personal Administrativo no se nieguen ante la jubilación.

**Tabla cruzada 4.32** Denomina a su situación actual como una rutina (p13)\* Le será fácil generar nuevas actividades lejos de su trabajo (p16)

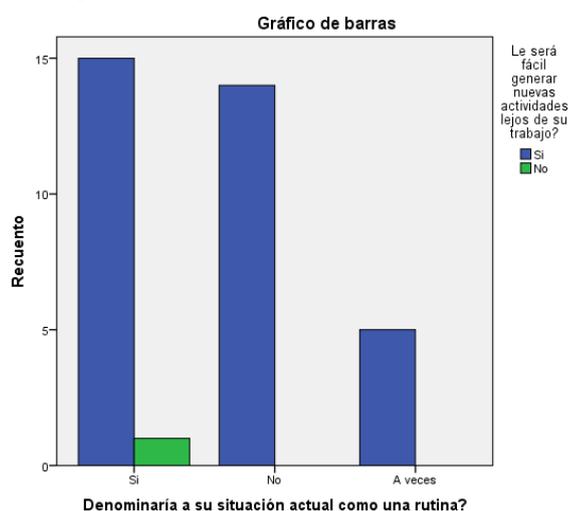
**Tabla cruzada Denominaría a su situación actual como una rutina?\*Le será fácil generar nuevas actividades lejos de su trabajo?**

Recuento

		Le será fácil generar nuevas actividades lejos de su trabajo?		Total
		Si	No	
Denominaría a su situación actual como una rutina?	Si	15	1	16
	No	14	0	14
	A veces	5	0	5
Total		34	1	35

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.32** Denomina a su situación actual como una rutina (p13)\* Le será fácil generar nuevas actividades lejos de su trabajo (p16)

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

Los Docentes y el personal Administrativo de la Universidad consideran que su actividad laboral diaria no es una rutina ya que cada día es vivido como tal; tomando en cuenta que en ocasiones sus actividades deben ser repetitivas de acuerdo a la área en que se desempeña, por otra parte manifiestan la factibilidad de realizar nuevas acciones que favorezcan a su desarrollo y tranquilidad.

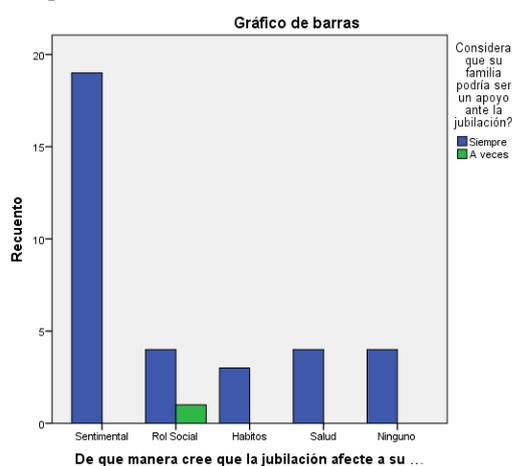
**Tabla cruzada 4.33** De qué manera cree que la jubilación afecte a su vida (p12)\* Considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación (p18)

**Tabla cruzada De qué manera cree que la jubilación afecte a su vida?\*Considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación?**

Recuento		Considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación?		Total
		Siempre	A veces	
De qué manera cree que la jubilación afecte a su vida?	Sentimental	19	0	19
	Rol Social	4	1	5
	Hábitos	3	0	3
	Salud	4	0	4
	Ninguno	4	0	4
Total		34	1	35

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.33** De qué manera cree que la jubilación afecte a su vida (p12)\* Considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación (p18)

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

Dentro de la información recolectada se pudo obtener que la afectación directa de la jubilación será en el aspecto sentimental ya que están acostumbrados al medio laboral en donde sus amigos, compañeros de trabajo y de más colaboradores mantiene un buen ambiente laboral; por otra parte se considera que la familia podría llegar a suplir ese vacío sentimental ya que podrían apoyarse en su núcleo familiar para llenar ese hueco.

**Tabla cruzada 4.34** Realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo (p23)\* Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social (p24)

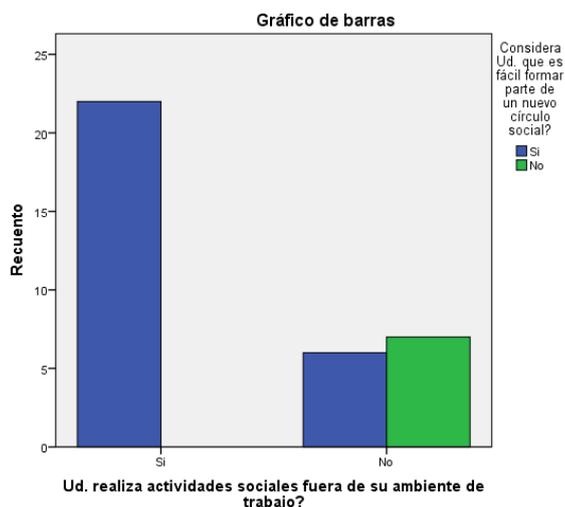
**Tabla cruzada Ud. realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo?\*Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social?**

Recuento

	Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social?		Total
	Si	No	
Ud. realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo? Si	22	0	22
Ud. realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo? No	6	7	13
Total	28	7	35

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.34** Realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo (p23)\* Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social (p24)

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

Los Docentes y el Personal Administrativo de la Universidad manifestaron que realizan múltiples actividades sociales fuera de su ambiente laboral como deporte, paseos familiares o comparten con amistades; de tal manera que consideran que entrar a nuevo círculo social les sería muy fácil ya que están predispuestos a seguir aprendiendo de los dones de la vida junto a otras personas.

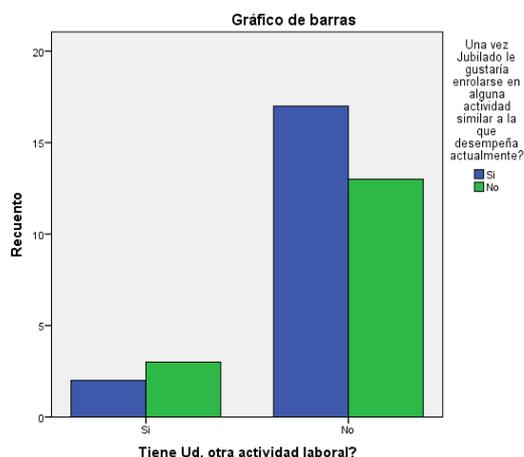
**Tabla cruzada 4.35** Tiene otra actividad laboral (p26)\* Una vez jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente (p28)

**Tabla cruzada Tiene Ud. otra actividad laboral? \*Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente?**

Recuento	Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente?		Total
	Si	No	
Tiene Ud. otra actividad laboral? Si	2	3	5
No	17	13	30
Total	19	16	35

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.35** Tiene otra actividad laboral (p26)\* Una vez jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente (p28)

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

Dentro de la información obtenida durante la presente investigación se pudo obtener que un porcentaje mínimo de la población objetiva tiene otra actividad laboral fuera de los predios Universitarios en donde desempeñan actividades similares en las dos partes; por otra parte la población restante manifiestan su negativa a seguir trabajando en lo que hasta el momento laboran ya que desena aprovechar su tiempo con su familia, amigos y otras vínculos sociales que por causa del trabajo habían olvidado.

### *Verificación de la Hipótesis*

Para la verificación de la hipótesis fue necesaria la aplicación de la técnica de  $X^2$  (Chi Cuadrado), en donde se tomó en cuenta tres preguntas de mayor relevancia de la encuesta realizada a los Docentes y al Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato

### **Formulación de la Hipótesis**

**H0:** El proceso de transición al retiro laboral no incide en la adaptación al nuevo estilo de vida de los Docentes y del personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato

**H1:** El proceso de transición al retiro laboral incide en la adaptación al nuevo estilo de vida de los Docentes y del personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato

### **Cálculo Matemático**

**Tabla 4.36.** Observación de datos

<b>PREGUNTAS</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1.- Necesidad de una preparación para la jubilación</b>	35	0	0	35
<b>2.- Considera que su familia puede ser un apoyo ante la jubilación</b>	34	0	1	35
<b>3.- Cree Ud. que la universidad debería de apoyarles antes y durante el proceso de jubilación</b>	31	4	0	35
<b>Suma</b>	100	4	1	<b>105</b>

Elaborado por: Peñafiel K. (2016)

Fuente: Encuesta

## Calculo de $\chi^2$

Tabla 4.37. Calculo de  $\chi^2$

Items	Siempre		Casi siempre		A veces		Total
	O	E	O	E	O	E	
1.- Necesidad de una preparación para la jubilación	35	33,33	0	1,33	0	0,33	35
2.- Considera que su familia puede ser un apoyo ante la jubilación	34	33,33	0	1,33	1	0,33	35
3.- Cree Ud. que la universidad debería de apoyarles antes y durante el proceso de jubilación	31	33,33	4	1,33	0	0,33	35
Total	100		4		1		105

Elaborado por: Peñafiel K. (2016)

Fuente: Observación de datos

O : Frecuencia Obtenida

E: Frecuencia Esperada

## Combinaciones

Tabla 4.38. Combinaciones

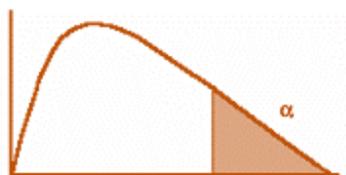
Combinaciones	O	E	(O-E)	(O-E) <sup>2</sup>	((O-E) <sup>2</sup> )/E
1-Siempre	35	33,33	1,67	2,78	0,083
2-Siempre	34	33,33	0,67	0,44	0,013
3-Siempre	31	33,33	-2,33	5,44	0,163
1-Casi siempre	0	1,33	-1,33	1,78	1,333
2-Casi siempre	0	1,33	-1,33	1,78	1,333
3-Casi siempre	4	1,33	2,67	7,11	5,333
1-A veces	0	0,33	-0,33	0,11	0,333
2-A veces	1	0,33	0,67	0,44	1,333
3-A veces	0	0,33	-0,33	0,11	0,333
					10,260

Elaborado por: Peñafiel K. (2016)

Fuente: Calculo de  $\chi^2$

## Tabla de valores para comprobación de Chi Cuadrado

**Grafico 4.36.** Valores para comprobación de Chi Cuadrado



Grados de libertad	$\alpha=.995$	$\alpha=.99$	$\alpha=.975$	$\alpha=.95$	$\alpha=.90$	$\alpha=.10$	$\alpha=.05$	$\alpha=.025$	$\alpha=.01$	$\alpha=.005$
1	0.0000	0.0002	0.0010	0.0039	0.0158	2.7055	3.8415	5.0239	6.6349	7.8794
2	0.0100	0.0201	0.0506	0.1026	0.2107	4.6052	5.9915	7.3778	9.2103	10.597
3	0.0717	0.1148	0.2158	0.3518	0.5844	6.2514	7.8147	9.3484	11.345	12.838
4	0.2070	0.2971	0.4844	0.7107	1.0636	7.7794	9.4877	11.143	13.277	14.860
5	0.4117	0.5543	0.8312	1.1455	1.6103	9.2364	11.070	12.833	15.086	16.750
6	0.6757	0.8721	1.2373	1.6354	2.2041	10.645	12.592	14.449	16.812	18.548
7	0.9893	1.2390	1.6899	2.1673	2.8331	12.017	14.067	16.013	18.475	20.278
8	1.3444	1.6465	2.1797	2.7326	3.4895	13.362	15.507	17.535	20.090	21.955
9	1.7349	2.0879	2.7004	3.3251	4.1682	14.684	16.919	19.023	21.666	23.589
10	2.1559	2.5582	3.2470	3.9403	4.8652	15.987	18.307	20.483	23.209	25.188

**Elaborado por:** Cristina Soto Moreno

**Fuente:** Estadística y Tecnología de la Información y Comunicación en cuidados

### Decisión

Para un factor de confiabilidad del 95%, el valor crítico es de 9,4877 y de acuerdo con el valor obtenido de 10,260 se comprueba que un proceso adecuado de jubilación si incide en la adaptación al nuevo estilo de vida de los Administrativos y Docentes de la Universidad Técnica de Ambato

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### *Conclusiones*

- Según la tabla 4.12 denominada Afectación de la jubilación en el capítulo 4, se muestra que un 54.3% del pensamiento global decanta sobre una afectación sentimental, un 14.3% sobre una afectación en su rol social, un 11.4% sobre su salud y por último un 8.6% menciona un cambio en sus hábitos en general.
- Según la información recolectada en el capítulo 2, se pudo hallar que los procesos de adaptación que afectan a la variable de estudio puede llegar hacer de índole positiva como negativa las cuales presentan diversos comportamientos que incurren en la adaptación del jubilado, lo cual depende del medio y el entorno en donde se desarrollen.
- Bajo la consideración de la encuesta, se toma como viable la ayuda de la Universidad para el proceso de transición al retiro laboral.
- Se considera que el apoyo familiar tiende a ser un punto necesario para la correcta evolución de la persona en proceso de jubilarse; debido a la cercanía que ellos presentan.
- Un 40% de la población que se considera una mayoría en comparación con los valores globales en el mismo aspecto considera que el proceso de jubilación podría llevarse de mejor manera si; la actividad que se fuese a realizar fuera del ambiente laboral tenga relación con respecto a sus anteriores actividades.
- Dentro de la investigación se toma como un punto válido el temor a la jubilación debido a la estabilidad económica incierta en años posteriores; representada con un 17.1% de la población encuestada.

### ***Recomendaciones***

- Se debe tomar en cuenta la necesidad de un proceso estructurado para jubilación que tome en cuenta a la Institución y afectados de una manera inclusiva.
- Debido a que la totalidad de las personas dispuesta a jubilarse presenta la característica de haber pasado en la institución por un tiempo de servicio mayor a 10 años; cabe la posibilidad de crear un plan de adaptación para jubilación que abarque un proceso paulatino y de larga duración.
- Se recomienda que la Universidad debería incursionara más en la estructuración de planes que contribuyan a una fácil jubilación.
- Dentro de un plan para la jubilación se debe tomar en cuenta:
  - Hábitos y rutinas
  - Habilidades y destrezas
  - Conocimientos previos
  - Necesidades monetarias
- Debido a la predisposición de los encuestados de seguir en sus puestos de trabajo, se recomienda la creación de apartado de la universidad que permita la interacción directa y activa de los jubilados cesados en sus funciones.
- Se recomienda dar apoyo mediante el DIBERSAU en donde se dé a conocer la importancia de la tranquilidad durante la jubilación ya que lo económico puede llegar hacer algo pasajero y sin mayor importancia con respecto a la calidez del hogar.

## **CAPÍTULO VI PROPUESTA**

### *Datos Informativos*

**Tema:**

“Plan de preparación de los Docentes y del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato para una mejor adaptación a su nuevos roles después de la jubilación”.

**Beneficiarios:** Empleados Universidad Técnica de Ambato

**Beneficiarios Directos:** Docentes y Personal Administrativo de entre 55-60 años

**Beneficiarios Indirectos:** Universidad Técnica de Ambato

**Ubicación:** Campus, Ingahurco, Huachi y Querochaca

**Provincia:** Tungurahua

**Cantón:** Ambato

**Tiempo estimado para la Ejecución:** 12 meses

**Equipo Técnico Responsable:** la propuesta será realiza por el DIBESAU y por parte de la investigadora Karina Estefania Peñafiel León, estudiante de Trabajo Social.

**Costo:** Mil dos cientos ochenta y tres dólares con 74/100

### *Antecedentes de la Propuesta*

La presente propuesta será planteada tras ver la necesidad de una preparación ante la jubilación de los Docentes y personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato basándonos en los datos arrojados tras la investigación del presente proyecto

de tesis denominado “El proceso de transición del retiro laboral y la adaptación al nuevo estilo de vida”

El plan de está enfocado en la aceptación al cambio producido por la finalización de sus actividades laborales, en donde se enfatizara los beneficios que conlleva el ser jubilado. En efecto lo que se pretende es que los Docente y el Personal Administrativo puedan adaptarse fácilmente a su entorno familiar y social.

Basada en la información recopilada en la investigación previa se puede afirmar la necesaria para implementar dicho plan ya que al conocer la verdadera realidad de los trabajadores próximos a jubilarse de cualquier Institución, facilitara la correcta prevención e intervención, para que la adaptación a nuevos estilos de vida sea de una manera más saludable corriendo menores riesgos de frustración y no aceptación a los cambios.

La experiencia de envejecer puede significar en algunas personas un período de crisis, de resituación y adaptación. Estos sentimientos, en la etapa jubilaria, pueden acentuarse porque se suman otros factores determinantes como el dinero, los cambios en las situaciones familiares y sociales. Para una gran mayoría, esta época representa un cambio difícil porque no entienden otra actividad que no sea la de trabajar. Si bien jubilarse no implica jubilarse de la vida, esa creencia limita la posibilidad de plantearse nuevas iniciativas e incluso la de profundizar aquellas en las que siempre ha faltado tiempo.

### ***Justificación***

“El jubilado recibe el capital de su tiempo libre, pero si no sabe cómo invertirlo y mejorar su calidad de vida, se convierte en una carga, más que en una oportunidad” (Moragas, 1989, p. 63)

Se considera necesaria la implementación de un sistema que facilite la adaptación a un estilo de vida diferente pasado el tiempo de haber cumplido su labor profesional, ya que el trabajar tanto espacio en una área de servicio tiende a ser indispensable para el ser humano por que lo hace sentir útil, le genera un factor económico para su supervivencia, le permite estar en contacto con la comunidad y desarrollar aptitudes, destrezas y habilidades, es algo para lo que estudio y se preparó, entregándose por

completo a su labor profesional, y en un momento dado tener que dejar esas actividades requiere de una preparación emocional, psicológica previa a la toma definitiva de dejar sus actividades.

La jubilación es pasar a otra etapa de vida en donde es necesario empezar a tomar otras prioridades no menos importantes pero que requerirá un tiempo para su aceptación y adaptación, con la presente propuesta se pretenderá minimizar al máximo los riesgos de fracaso al enfrentar nuevos retos.

Esta propuesta tiene como finalidad brindar a los Docente y al personal Administrativo de la Universidad mayor seguridad al momento de jubilarse; ya que les permite tener una idealización de los que la jubilación podría traer a su vida de tal manera que se pueda evitar futuras problemáticas.

### ***Objetivo General***

- Preparar a los Docentes y Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato para adaptación de nuevos roles después de la jubilación

### ***Objetivos Específicos***

- Analizar individualizadamente cada caso para actuar de forma precisa, oportuna y prevenir posibles dificultades durante el proceso de la jubilación
- Determinar cuál es el tiempo necesario de preparación para la jubilación
- Estructurar nuevas actividades para su desempeño una vez aceptada la jubilación

### ***Análisis de factibilidad***

Se cuenta con los recursos humanos económicos y tecnológicos necesarios para la ejecución del mismo lo cual necesitara de una evaluación previa y un seguimiento constante, así como una evolución final, donde se evidenciara la importancia de ejecutar en todos los profesionales que tienen que cumplir la etapa de jubilación

El equipo humano estará conformado por un trabajador social, psicólogo, médico y abogado quienes a través de su conocimiento y experiencia podrán guiar de mejor manera a las personas que requieren cumplir con este proceso.

Los profesionales próximos a jubilarse podrán contar con la seguridad de que esta preparación les traerá mayores beneficios para su adaptación ante la decisión de cambiar su estilo de vida una vez cumplido su etapa laboral

### ***Fundamentación legal***

Según la Constitución de la República del Ecuador, aprobada el 20 de octubre del (2008) menciona en el Título II Derechos; Artículo 37 que *“El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: 4. La jubilación universal.”*

Dentro de las Disposiciones Transitorias; Vigésimo primeramanifiesta que *“El Estado estimulará la jubilación de las docentes y los docentes del sector público, mediante el pago de una compensación variable que relacione edad y años de servicio.”*

Otro estamento jurídico es la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, Título III Del Régimen Interno de Administración del Talento Humano, Capítulo 1 De los Deberes, Derechos y Prohibiciones respalda la investigación, Artículo. 23 en donde menciona que *“Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley.”*

Al igual que en el Capítulo 5 de la Cesación de funciones dentro del Artículo 47 párrafo j en donde *“La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: Por acogerse al retiro por jubilación”*

De acuerdo con el Estatuto de la Universidad Técnica de Ambato aprobado por el Consejo de Educación Superior (CES) mediante resolución RCP-SO-24-N°249-2013 del 26 de junio de 2013 y conocido por el Honorable Consejo Universitario mediante resolución 1429-CU-P-2013 del 09 de julio de 2013, declara en el Capítulo 3. De la dirección de talento humano párrafo g. que es necesario *“Realizar las gestiones pertinentes en la aplicación de la normativa vigente en relación a ingresos, rotaciones, traslados y jubilaciones.”*

## ***Fundamentación***

### **Jubilación**

La jubilación debe ser vista como un buen comienzo para que el ser humano retoma factores que a lo largo de su vida laboral se ha ido olvidando o dejando de lado como su familia, amigos, vecinos y conocidos.

Según Fernández (2015) menciona que “para ser capaz de disfrutar de la jubilación el individuo deberá pasar progresivamente por diferentes fases, no siendo hasta la última donde el ex trabajador acepte de verdad que está jubilado y empiece a disfrutar de esta etapa”.

### **Preparación para la jubilación**

Según Limón (1993) la preparación a la jubilación tiende a ser una etapa de formación permanente y educativa ya que enseña a las personas los conocimientos útiles para una nueva etapa vital y sobre todo consigue un aprendizaje de hábitos nuevos e intereses para una fase tan importante de la vida como cualquier otra.

### **Plan de jubilación**

El plan de jubilación fue creado con el objetivo de que una vez que llegue el momento de la jubilación pueda facilitarle a la persona seguir manteniendo una calidad de vida estable aunque ya no trabaje.

### **Adaptación**

Según Padilla (2013) considera que “la adaptación a un nuevo estilo de vida se da por medio de expresiones que se designan, de una manera genérica, al estilo, forma o manera en que se entiende la vida; no tanto en el sentido de una particular cosmovisión o concepción del mundo poco menos que una ideología, aunque sea esa a veces la intención del que aplica la expresión, cuando se extiende a la totalidad de la cultura y el arte, como en el de una identidad, una idiosincrasia o un carácter,

particular o de grupo nacional, regional, local, generacional, de clase, subcultural, expresado en todos o en cualquiera de los ámbitos del comportamiento”.

El ser humano debe comprender que en la vida hay que pasar por diferentes cambios y etapas; una de ellas es la jubilación en donde es importante visualizar sus posibilidades y limitación ya que al finalizar sus actividades laborales es importante seguir un proceso de adaptación, el mismo que le permitirá al individuo empezar a crear nuevas rutinas las cuales le hagan sentirse activo dentro de su entorno familiar y social.

### **Roles**

Hare (1962) “Se refiere al conjunto de expectativas que comparten los miembros de un grupo en relación con el comportamiento de una persona que ocupa una determinada posición dentro del mismo grupo. En otros términos, "el rol social da cuenta de cualquier conjunto de conductas y comportamientos que una persona exhibe de modo característico dentro de un grupo”.

Los roles con características propias de cada individuo ya que nos identifica al momento de actuar dentro de la sociedad.

### **Metodología**

La metodología de esta propuesta es participativa y tiene como finalidad orientar a los Docentes y al personal Administrativo de la Universidad al momento de tomar la decisión de jubilarse de tan manera que les sea factible desarrollarse fuera de ambiente de trabajo.

La presente propuesta contara con cuatro etapas, mismas que son detallaran a continuación

Metodología	Objetivo	Contenido
Orientación	Realizar la indagación correspondiente para que conjuntamente con el trabajar multidisciplinario	Dialogar con los Docentes y el personal Administrativo sobre: - Situación actual

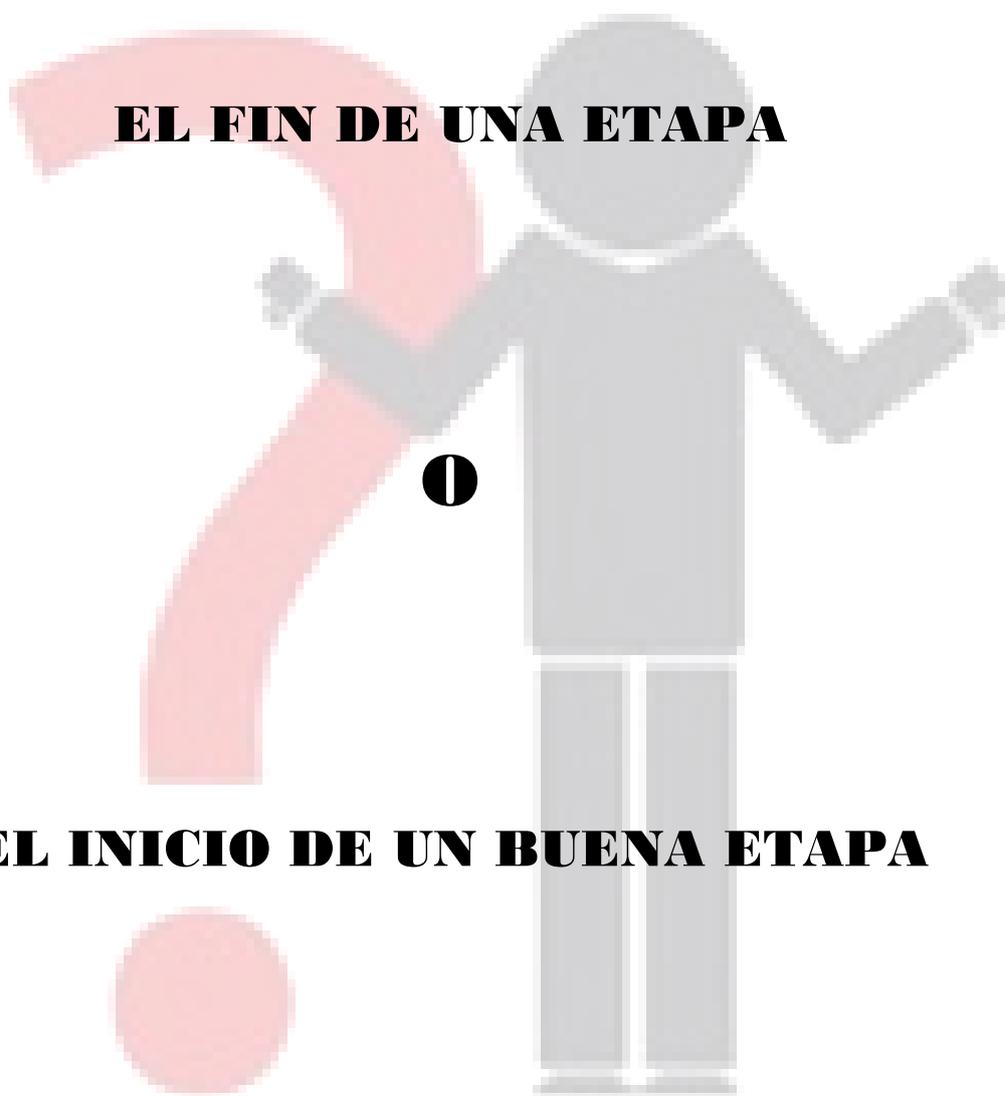
	se actué de la mejor manera para lograr la resolución de problemáticas existentes en cada individuo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problemáticas existentes</li> <li>- Estado emocional</li> <li>- Futuros ideales</li> <li>- Cambios</li> <li>- Salud</li> </ul>
Informativa	Actuar de forma preventiva para facilitar la transición en el proceso de jubilación disminuyendo su impacto.	Orientar a los Docentes y al personal Administrativos sobre los cambios que produce la jubilación.
Planificación	Ayudar al posible jubilado a encontrar nuevas formas de invertir su tiempo.	Mostrar a los involucrados los beneficios que le jubilación puede traer a su vida, de tal manera que puedan ir idealizando las actividades a realizar una vez que hayan finalizado su dinámica laborales
Toma de decisiones	Desarrollar nuevas actividades que le permita relajarse y estar en constante movimiento para mantener su salud física y mental.	Utilización de las instrucciones planteadas durante el proceso de jubilación de tal manera que la jubilación llegue con un ideal de futuro.

**Tabla6.1** Matriz de la Metodología

**Fuente:** Investigador

**Elaborado por:** Peñafiel K. (2016)

**DISEÑO DE PLAN DE PREPARACIÓN PARA UNA MEJOR ADAPTACIÓN  
A SUS NUEVOS ROLES DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN**



**EL FIN DE UNA ETAPA**

**EL INICIO DE UN BUENA ETAPA**

**La elección es tuya!!!**

## **Etapas**

### ***Etapa 1: Estudio preparativo de orientación***

**Objetivo:** Realizar la indagación correspondiente para que conjuntamente con el trabajar multidisciplinario se actué de la mejor manera para lograr la resolución de problemáticas existentes en cada individuo.

Por el cumplimiento de este objetivo es imprescindible la colaboración de los siguientes profesionales:

- Equipo multidisciplinario
  - Médico
    - Promoción y prevención en salud: evitar enfermedades y mejorar su sistema de salud.
    - Atención y cuidado: oportuno y preciso.
  - Psicólogo
    - Problemas y tensiones
    - Estado emocional
  - Trabajador Social
    - Diagnostico
    - Análisis
    - Evaluación
    - Seguimiento

### ***Etapa 2: Actuación ante factores de riesgo***

**Objetivo:** Actuar de forma preventiva para facilitar la transición en el proceso de jubilación disminuyendo su impacto.

Cambios físicos

- Enfermedades cardiovasculares
- HTA
- DM

- Obesidad
- Tabaquismo
- Síndromes metabólicos

#### Cambios económicos

- Pensión
- Calidad de vida
- Ahorro

#### Cambios emocionales

- Desinterés
- Melancolía
- Aburrimiento
- Desmotivación
- Soledad
- Depresión

#### Cambios sociales

- Aislamiento
- Rechazo

### ***Etapa 3: Planificación del retiro laboral***

**Objetivo:** Ayudar al posible jubilado a encontrar nuevas formas de invertir su tiempo.

La planificación del retiro laboral constara de cuatro fases.

#### Fase 1: Adquirir nuevos hábitos

- Hogar
  - Familia: durante esta fase es importante preservara las relaciones para de tal manera asegurar una buena correlación con las generaciones futuras.
    - Cónyuge
    - Hijos

- Nietos
    - Amigos: en ocasiones no se cuenta con lazos de consanguinidad pero se puede considerar como una familia a los amigos más allegados.
- Talleres
  - Intelectuales: preservación de su capacidad intelectual (lectura)
  - Manuales: desarrollo de habilidades
  - Estéticos: medición de motricidad.
  - Recreativas: distracciones
- Trabajo independiente

#### Fase 2: Actividades deportivas

- Paseo: ampliación de vínculos sociales
- Gimnasio: Evitar el sedentarismo

#### Fase 3: Alimentación adecuada

- Nutrición: Orientación en alimentación balanceada y saludable

#### Fase 4: Proyección de futuro

- Autoestima: impulsar la importancia del ser
- Sopesar: analizar los pros y los contras de la jubilación.
- Idealizar: imaginar las actividades a realizar una vez jubilado
- Aceptación: Al cambio que produce la jubilación

### ***Etapa 4: Jubilación***

**Objetivo:** Desarrollar nuevas actividades que le permita relajarse y estar en constante movimiento para mantener su salud física y mental.

#### **Tiempo libre y ocio**

- cine
- literatura

- artes
- música
- viajes
- aficiones

### **Modelo Operativo**

Tabla 6.2: Modelo Operativo de la propuesta

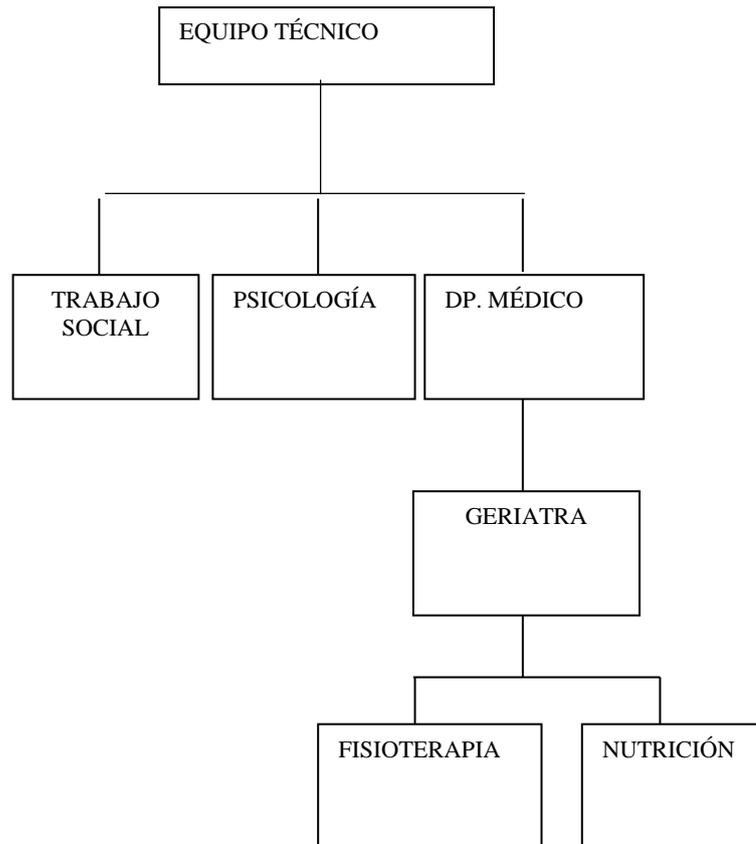
<b>Fases</b>	<b>Metas</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsables</b>
Realizar la indagación correspondiente para que conjuntamente con el trabajar multidisciplinario se actué de la mejor manera para lograr la resolución de problemáticas existentes en cada individuo.	Alcanzar en un 90% de acercamiento al individuo y empezar en la búsqueda de conflictos	<b>Entrevista</b> Abierta <b>Talleres</b> Grupales Individuales <b>Charlas vivenciales</b>	Humano Materiales Financieros	Trabajador Social Psicólogo Médico
Actuar de forma preventiva para facilitar la transición en el proceso de jubilación disminuyendo su impacto	El 95% atención integral personalizada a los docentes y personal administrativo por parte de los profesionales.	Atención Bio-Psico-Social Visitas domiciliarias	Humano Materiales Financieros	Trabajador Social Psicólogo Médico

Ayudar al posible jubilado a encontrar nuevas formas de invertir su tiempo	Lograr la vinculación a la familia y la comunidad	Exposiciones sobre las ventajas de la jubilación  Talleres formativos y culturales	Humano  Materiales  Financieros	Trabajador Social  Psicólogo
<i>Desarrollar nuevas actividades que le permita relajarse y estar en constante movimiento para mantener su salud física y mental</i>	Lograr que el 98% de los jubilados encuentre nuevas formas de invertir su tiempo	Talleres de desarrollo en destrezas y habilidades  Seguimiento temporal  Talleres de testimonio	Humano  Materiales  Financieros	Trabajador Social  Psicólogo  Jubilados

**Elaborado por:**Peñañiel K. (2016)

**Fuente:** Investigadora

*Administración de la Propuesta*



**Gráfico 6** Organigrama Estructural  
**Elaborado por:** Peñafiel K. (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo

### ***Funciones del Trabajador Social***

El trabajador social es un profesional que cuenta con los recursos e instrumentos necesarios para intervenir ante las problemáticas existentes dentro de la sociedad

- Intervención directa e indirecta de manera individualizada
- Realizar entrevistas inicial y seguimiento.
- Aplicar las técnicas propias del Trabajo Social.
- Elaborar informes técnicos
- Orientación
- Visitas domiciliarias.
- Elabora diagnóstico social y familiar
- Constelaciones familiares en determinados casos.
- Seguimiento de los casos.
- Acompañamiento en el proceso de jubilación
- Diseñar y realizar actividades formativas.
- Manejo de diario de campo

**Presupuesto**

Presupuesto total de la propuesta

ITEM	DETALLE	META		COSTO UNITARIO MENSUAL	SUBTOTAL	COSTO TOTAL DEL PROYECTO
		UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD			
<b>A. TALENTO HUMANO</b>						
A1	Trabajador/a Social	No.	1	900	900	10800
A2	Psicólogo/a	No.	1	800	800	9600
A3	Médico	No.	1	820	820	9840
A4	Terapista	No.	1	820	820	9840
A5	Nutricionista	No.	1	820	820	9840
					<i>Subtotal A</i>	<b>49.920,00</b>
<b>B 1. GASTOS INVERSIÓN</b>						
B1	Computadoras de escritorio	No.	1	400	400	400
B2	Laptop	No.	1	700	700	700
B3	Cortapicos*	No.	1	12	12	12
B4	Mesas	No.	10	90	900	900
B5	Escritorios	No.	3	150	450	450
B6	Mesa de reuniones	No.	1	350	350	350
B7	Sillas	No.	100	15	1500	1500
B8	Mueble archivador	No.	3	150	450	450
B9	Impresoras - Copiadora*	No.	1	450	450	450
B10	Regulador de Voltaje*	No.	1	50	50	50
					<i>Subtotal B</i>	<b>5.262,00</b>
<b>B 2. EQUIPO DE TRABAJO</b>						
C1	Flash memory*	No.	1	15	15	15
C2	Proyector de imágenes*	No.	1	500	500	500
C3	Laser*	No.	1	25	25	25
					<i>Subtotal C</i>	<b>540,00</b>
<b>C. GASTOS OPERATIVOS</b>						
D1	Esferos	Caja	1	6	6	6
D2	Correctores*	Caja	1	9	9	9
D3	Hojas de papel Bond A4	Resma	10	4	40	80
D4	Lápices	Caja	1	5,54	5,54	5,54
D5	Marcador de Tiza Líquida	Caja	1	8	8	8
D6	Reproducción de documentos	Copias	600	0,02	12	12
D7	Grapadora*	No.	1	3	3	3

<b>D8</b>	Perforadora*	No.	1	3,5	3,5	3,5
<b>D9</b>	Material didáctico para talleres		1	500	500	500
<i>Subtotal D</i>						<b>627,04</b>
<b>SUBTOTAL A + B + C + D</b>					56.349,04	
<b>Imprevistos 10% **</b>					642,90	
<b>COSTO TOTAL</b>					<b>56.991,94</b>	
<b>SON:</b> Cincuenta y seis mil ciento cincuenta y un dólares con 94/100						
** Valor aplicado a insumos susceptibles de variación fuera de talento humano						

**Tabla 6.3** Presupuesto total de la propuesta

**Fuente:** Investigador

**Elaborado por:** Peñafiel K. (2016)

- Presupuesto viable

El talento humano será proporcionado por parte de los Profesionales de la Universidad Técnica de Ambato (DIBESAU) por lo cual los valores proporcionados son descartados.

<b>A. TALENTO HUMANO</b>						
<b>A1</b>	Trabajador/a Social	No.	1	900	900	10800
<b>A2</b>	Psicólogo/a	No.	1	800	800	9600
<b>A3</b>	Médico	No.	1	820	820	9840
<b>A4</b>	Terapeuta	No.	1	820	820	9840
<b>A5</b>	Nutricionista	No.	1	820	820	9840
<b>Subtotal A</b>						<b>49.920,00</b>

Los gastos de material inmueble no son necesarios de adquirir ya que se cuenta con un departamento que está dotado de ellos.

<b>B 1. GASTOS INVERSIÓN</b>						
<b>B1</b>	Computadoras de escritorio	No.	1	400	400	400
<b>B2</b>	Laptop	No.	1	700	700	700
<b>B3</b>	Cortapicos*	No.	1	12	12	12
<b>B4</b>	Mesas	No.	10	90	900	900
<b>B5</b>	Escritorios	No.	3	150	450	450

<b>B6</b>	Mesa de reuniones	No.	1	350	350	350
<b>B7</b>	Sillas	No.	100	15	1500	1500
<b>B8</b>	Mueble archivador	No.	3	150	450	450
<b>B9</b>	Impresoras - Copiadora*	No.	1	450	450	450
<b>B10</b>	Regulador de Voltaje*	No.	1	50	50	50
						<b>5.262,00</b>

El equipo de trabajo puede ser visto como un presupuesto opcional en base a uso de recursos propios de la Institución.

<b>B 2. EQUIPO DE TRABAJO</b>						
<b>C1</b>	Flash memory*	No.	1	15	15	15
<b>C2</b>	Proyector de imágenes*	No.	1	500	500	500
<b>C3</b>	Laser*	No.	1	25	25	25
<i>Subtotal A</i>						<b>540,00</b>
<b>C. GASTOS OPERATIVOS</b>						
<b>D1</b>	Esferos	Caja	1	6	6	6
<b>D2</b>	Correctores*	Caja	1	9	9	9
<b>D3</b>	Hojas de papel Bond A4	Resma	10	4	40	80
<b>D4</b>	Lápices	Caja	1	5,54	5,54	5,54
<b>D5</b>	Marcador de Tiza Líquida	Caja	1	8	8	8
<b>D6</b>	Reproducción de documentos	Copias	600	0,02	12	12
<b>D7</b>	Grapadora*	No.	1	3	3	3
<b>D8</b>	Perforadora*	No.	1	3,5	3,5	3,5
<b>D9</b>	Material didáctico para talleres		1	500	500	500
<i>Subtotal B</i>						<b>627,04</b>
<b>SUBTOTAL A + B</b>						1.167,04
<b>Imprevistos 10%</b>						116,70
<b>COSTO TOTAL</b>						<b>1.283,74</b>
<b>SON: Mil doscientos ochenta y tres dólares con 74/100</b>						

**Tabla 6.4** Presupuesto viable

**Fuente:** Investigador

**Elaborado por:** Peñafiel K. (2016)

### *Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta*

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Quiénes solicitan evaluar?	- Equipo Interdisciplinar
2.- ¿Por qué evaluar?	Para cumplir con los objetivos planteados
3.- ¿Para qué evaluar?	- Para comprobar la eficacia de la propuesta - Modificar estrategias. - Mejorar las técnicas y procedimientos
4.- ¿Qué evaluar?	- Las actividades - La propuesta - Recurso humano
5.- ¿Quién evalúa?	Equipo multidisciplinario.
6.- ¿Cuándo evaluar?	Inicial, Proceso, Final.
7.- ¿Cómo evaluar?	- Observación - Utilización de diferentes herramientas y técnicas
8.- ¿Con qué evaluar?	- Observación - Entrevistas. - Encuestas, etc.

**Tabla 6.5** Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta

**Fuente:** Investigador

**Elaborado por:** Peñafiel K. (2016)

## ***Bibliografía***

- 1.- Bayard Revistas S.A. (2015). EL JUBILADO PASA POR DIFERENTES ETAPAS. *Plusesmas*, 6.
- 2.- Acosta, C. C. (2103). La Formacion Integral y sus dimensiones. Bogota, Colombia: Kimpres.
- 3.- Alvarado, L., & García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico. *Revista Universitaria de Investigacion* , 187.
- 4.- Ambato, U. T. (26 de junio de 2013). ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO APROBADO POR EL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CES. Ambato, Tungurahua, Ecuador.
- 5.- American Academy of Pediatrics. (2015). Trastornos de comportamiento agresivo. *Healthy Children.org*.
- 6.- American Psychological Association. (2015). Como prepararse para la jubilacion .
- 7.- Anaya, N. C. (2010). *Diccionario de Psicología*. Colombia: Ecoe.
- 8.- Aymerich Andreu, M., Planes Pedra, M., & Gras Pérez, M. E. (2010). *La adaptación a la jubilación y sus fases:Afectación de los niveles de satisfacción y duración del proceso adaptativo*. España: ISSN.
- 9.- Cárdenas, B. (2011). NUEVA PERSPECTIVA DEL SISTEMA DE DERECHO CONTINENTAL EN COLOMBIA. *Ius et Praxis*, 25-52.
- 10.- Chavarría, M. (2002). Jubilacion: reto y oportunidad. *ISTMO*, 27-28.
- 11.- Cordoba, U. C. (2008). Jornadas para los docentes . Cordoba, Argentina.
- 12.- Cristina Gomes, Alicia Lindon, Rodolfo Tuiran, Rebeca Wong. (2001). *Procesos Sociales,Poblacion y Familia*. Mexico: Porrúa.
- 13.- Duran, B. (2010). Seres Vivos. *Biología*, principal.
- 14.- Eroles, C. (2005). *Glosario de Terminos Fundamentales en Trabajo Social*. Argentina: Espacio.
- 15.- ESPAÑA, M. D. (1999). *NTP: 388 Ambigüedad y conflicto de rol* . España.
- 16.- Fontúrbel, F., & Barriga, F. (2009). Una aproximación TEÓRICA al concepto de individuo. *Ciencia y Cultura*, 45-52.
- 17.- Goldscheider, C. &. (1999). *The changing transition to adulthood: leaving and returning home*. Thousand Oaks: Sage.

- 18.- Lenski, G. (1974). *Human Societies: An Introduction to Macrosociology*.
- 19.- Lewis, R. (1992). *Behavior and Ecology of Life*. United States Of America:: Brown Publishers.
- 20.- Madrid, A., & Garcés, E. (2000). La preparación para la jubilación : revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de psicología*, 87-97.
- 21.- Rosario, L. (1993). la preparacion a la jubilacion: nueva ocupacion del tiempo . *Complutense de Educacion* , 57-60.
- 22.- Sáez Narro,Narciso; Melendez Moral, Juan Carlos. (1993). *PREPARACIÓN A LA JUBILACIÓN*. En Rubio, R, y Muñoz, J.
- 23.- SÁEZ NARRO,NARCISO; MELÉNDEZ MORAL, JUAN CARLOS;RICO, MANUEL ALEIXANDRE; MANZANARO,PURIFICACIÓN DE VICENTE. (1993). *PREPARACIÓN A LA JUBILACIÓN*. En Rubio, R, y Muñoz, J.
- 24.- Sirlin, C. (2007). *LA JUBILACION COMO SITUACION DE CAMBIO*. Madrid.
- 25.- Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo. (2006). *Envejecimiento, Empleo y Protección Social en América Latina*. Santiago de Chile: Vitacura.

### **Linkografía**

- 26.-ABC, D. (s.f.). *Diccionario Abc*. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/social/tradicional.php>
- 27.- Antioquia, U. d. (1991). *Formacion Ciudadana y Constitucional* . Obtenido de [http://docencia.udea.edu.co/derecho/constitucion/clases\\_normas.html](http://docencia.udea.edu.co/derecho/constitucion/clases_normas.html)
- 28.- Cortés, F. (03 de Enero de 2015). *Desarrollo Personal Independiente*. Obtenido de <http://desarrolloindependiente.blogspot.com/2015/01/la-autoexcelencia.html>
- 29.- Dubray. (24 de enero de 2016). *Hábitos*. Obtenido de <http://www.mercaba.org/FICHAS/Enciclopedia/H/habito.htm>
- 30.- Fandíño Rojas, D. (2003). *Redadultosmayores*. Obtenido de <http://www.redadultosmayores.com.ar/>
- 31.- Fernandez, V. (2015). *Jubilación, cómo afrontarla*. Obtenido de <http://www.webconsultas.com/belleza-y-bienestar/salud-y-mente/fases-de-adaptacion-la-jubilacion-6350>

- 32.- Fitcher, J. H. (sábado de Noviembre de 2012). *Sociedad*. Obtenido de <http://infsociedad.blogspot.com/2012/11/la-sociedad-se-ejerce-mediante-el.html>
- 33.- Giraldo, K. (29 de 08 de 2013). *Mentalidad sin limites*. Obtenido de <http://www.kathegiraldo.com/calidez/>
- 34.- Homepage, A. (s.f.). *El significado de la familia*. Obtenido de [http://www.albany.edu/faculty/mw908/aspn301z/primavera99/familia/significado\\_familia.htm](http://www.albany.edu/faculty/mw908/aspn301z/primavera99/familia/significado_familia.htm)
- 35.- Mancias, I. (6 de Agosto de 2015). *Exito, motivacion y superacion personal*. Obtenido de <http://www.exito-motivacion-y-superacionpersonal.com/que-son-los-habitos.html>
- 36.- McGraw-Hill. (2007). *La Comunicacion Humana*. Obtenido de <http://www.mcgraw-hill.es/bcv/guide/capitulo/8448171527.pdf>
- 37.- Nacional, C. (2015). CÓDIGO DEL TRABAJO. Quito, Pichincha, Ecuador.
- 38.- Reyes, J. d. (27 de 09 de 2013). *SlideShare*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/chuyinreyes/antologia-desarrollo-humano-ige-gec-0906-jesus-reyes>
- 39.- Rico, C. d. (2011). Obtenido de [http://www.suagm.edu/ut\\_pr/etica/pdfs/codigo\\_etica\\_trabajadores\\_sociales\\_pr.pdf](http://www.suagm.edu/ut_pr/etica/pdfs/codigo_etica_trabajadores_sociales_pr.pdf)
- 40.- Stretcu, T., & Iglesias Gualati, A. (s.f.). *Consejo*. Obtenido de Consejo.Org: <http://www.consejo.org.ar/olaboral/temas/retiro.html>
- 41.- Understanding evolution. (2000). *Understanding evolution*. Obtenido de [http://evolution.berkeley.edu/evolibrary/article/evo\\_31\\_sp](http://evolution.berkeley.edu/evolibrary/article/evo_31_sp)
- 42.- Velasquez, G. (enero de 2009). *LA JUBILACIÓN*. Obtenido de <http://gerardovelasquezd.blogspot.com/2009/01/la-jubilacin.html>
- 43.- WIKIPEDIA, L. e. (20 de Mayo de 2015). *WIKIPEDIA, La enciclopedia libre*. Obtenido de [http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n\\_de\\_la\\_Rep%C3%ABlica\\_del\\_Ecuador](http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_de_la_Rep%C3%ABlica_del_Ecuador)
- 44.- WordPress. (2008). *Definicion.De*. Obtenido de <http://definicion.de/reciprocidad/>

***ANEXOS***

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### Titulo

La jubilación como el fin de una etapa de vida o el inicio de una nueva vida

### Autora

Karina Estefania Peñafiel León

### Resumen

El presente trabajo investigativo cumple con su principal propósitos que es determinar como el proceso de transición al retiro laboral afecta en la adaptación de los posibles jubilados ya que las personal somos seres que le tenemos miedo al cambio y la jubilación es una de estos cambios bruscos que está dentro de las etapas de la vida de cada individuo; es imprescindible enfocar los miedos y debilidades encontradas ya que permite establecer y destacar las fortalezas.

Los vínculos formados durante su etapa laboral no permitirá desvincular su mente fácilmente del entorno al cual acudían diariamente, por lo cual es importante recalcar que una preparación antes de la jubilación les permitirá idealizar sus futuras actividades y acciones a tomar una vez que se cén en sus funciones, de tal manera que se les facilite la reinserción en el núcleo familiar.

La familia es un ente importante para la jubilación ya que se considera como una fuente de apoyo permanente, ayuda psicológica y compañía en futuras decisiones; de igual manera llega hacer el origen de vida del retirado.; basados en esta premisa se propuso una encuesta la cual permitió obtener datos evidentes de la preocupación por un futuro económico, social, familiar; de igual manera se obtuvo las bases para proponer una solución; la cual fuera la creación de un plan de preparación para la jubilación.

El plan de preparación para la jubilación contiene cuatro fases en donde esta englobada ayuda psicológica, medica, social la cuales debe estas conjuntamente involucradas con los procesos a seguir y las etapas necesarias para una mejor adaptación a sus buenos roles

**Palabra claves:** retiro laboral, adaptación, jubilados, familia, vínculos, plan de preparación,

## **Introducción**

“El proceso de transición al retiro laboral y la adaptación al bueno estilo de vida de los Docente y del personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato”

El ser humano está obligado a pasar por distintas etapas a lo largo de su vida de la manera que le permitan crecer como persona y profesional; dentro de las períodos tenemos a las más importante LA JUBILACIÓN vista desde dos perspectivas diferentes; la primera como el fin de una época en la cual solo se piensa en descansar y disfrutar de sus bienes adquiridos y la segunda como una oportunidad de empezar nuevamente, es decir realizar actividades que quizás siempre deseo realizar pero por motivos de trabajo no pudo ejecutarlas.

La jubilación da la posibilidad de enriquecer a sus buenas generaciones con experiencias y conocimientos que puede brindar espontáneamente el retirado, la disponibilidad de tiempo le consentirá la oportunidad de recobrar amistades y vínculos perdidos a los largo de sus vida laboral, ya que muchas personas se entregan por completo a sus actividad profesional olvidado su vida social; lo cual llega hacer una problemática a la hora de finalizar sus funciones.

Las Instituciones han llegado a ser consideradas como un segundo hogar por diferentes factores como son los extensos horarios de trabajo, el compañerismo impartido y la imposibilidad del ser humano a la hora de separar su hogar con sus trabajo, viendo a los dos como uno solo sin distinción alguna. Esto ha llegado hacer a los largo de los tiempos una de las grandes problemáticas mundiales de cada institución ya que al no separar el trabajo con la familia no se puede disfrutar de los momentos en familia únicos e irrepetibles debido a la ausencia dentro de uno de los miembros de la familia.

En la actualidad se han perdido pequeñas áreas de reunión familiar como es el comedor a la hora de desayunar o almorzar ya que los diferentes horarios dentro de sus actividades no les permiten agruparse de tal manera que el compartir ha dejado de ser importante en muchas de las familias; son estas las actitudes que han desencadenado un sin número de problemáticas sociales.

El sistema familiar es una de las primeras escuelas y la puesta al contexto social al que cada ser humano pertenece, es por ello que es imprescindible partir de la misma para comprender el desenvolvimiento del individuo dentro de cualquier ámbito.

Uno de los requisitos de cada institución antes de una contratación es ver la entrega que cada ser humano está dispuesta a brindar en su trabajo el cual le permitirá crecer como empresa al mantener sus actividad económica activa, dentro de este ideal no se ha tomado en cuenta que para mayor producción es necesaria una motivación e incentivo durante todo el proceso de elaboración; de igual manera obligan al empleado a deslindarse de su familia para cumplir a cabalidad sus actividades laborales.

Dentro del Ecuador los horarios de trabajo son de ocho horas, pero muchas de las veces se convierten en doce o quince debido a la presión y estrés que pueden llegar a ejercer sus empleadores, la inflexibilidad de horarios incumple con las normas establecidas en las distinta Leyes; lamentablemente se considera imprescindible cumplir con dichas normativas ya que es necesario que las dos cabezas de hogar trabajen para sustentar los requerimientos de cada familia.

La experiencia de envejecer puede significar en algunas personas un período de crisis, de reinserción y adaptación. Estos sentimientos, en la etapa jubilatoria, pueden acentuarse porque se suman otros factores determinantes como el dinero, los cambios en las situaciones familiares y sociales. Para una gran mayoría, esta época representa un cambio difícil porque no entienden otra actividad que no sea la de trabajar. Si bien jubilarse no implica jubilarse de la vida, esa creencia limita la posibilidad de

plantearse nuevas iniciativas e incluso la de profundizar aquellas en las que siempre ha faltado tiempo.

Se considera necesaria la implementación de un sistema que facilite la adaptación a un estilo de vida diferente pasado el tiempo de haber cumplido su labor profesional, ya que el trabajar tanto espacio en una área de servicio tiende a ser indispensable para el ser humano por que lo hace sentir útil, le genera un factor económico para su supervivencia, le permite estar en contacto con la comunidad y desarrollar aptitudes, destrezas y habilidades, es algo para lo que estudio y se preparó, entregándose por completo a su labor profesional, y en un momento dado tener que dejar esas actividades requiere de una preparación emocional, psicológica previa a la toma definitiva de dejar sus actividades.

La jubilación es pasar a otra etapa de vida en donde es necesario empezar a tomar otras prioridades no menos importantes pero que requerirá un tiempo para su aceptación y adaptación, es por ellos que es importante minimizar al máximo los riesgos de fracaso al enfrentar nuevos retos.

## **Metodología**

**Sujetos:** Dentro del proceso de selección de la población objetiva se contó con 35 miembros de la Universidad Técnica de Ambato lo cuales están divididos en 15 Docentes y 20 Administrativos, mismos que fueron encuestados para la recopilación de información imprescindible para la investigación.

## **Técnicas**

- Entrevista
- Encuesta
- Observación

## **Instrumentos**

- Cuadro de notas
- Agenda

- Diario de campo

## Resultados

**Tabla cruzada 4.29** Cuál es su estado civil (p3)\* con quien vive (p6)

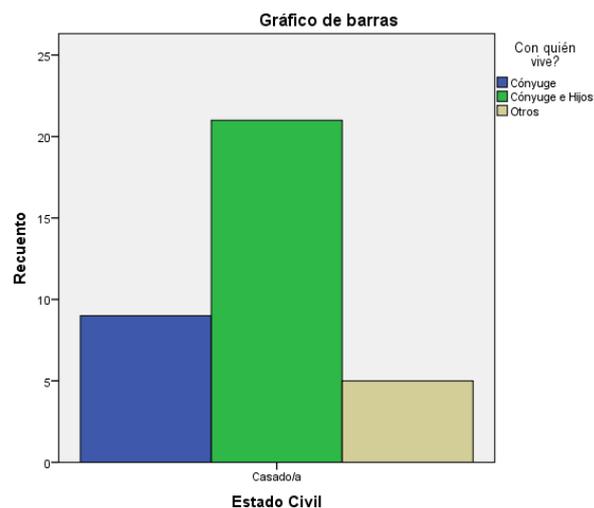
### Tabla cruzada Estado Civil\*Con quién vive?

Recuento

		Con quién vive?			Total
		Cónyug e	Cónyuge e Hijos	Otros	
Estado Civil	Casado/ a	9	21	5	35
Total		9	21	5	35

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.29.** Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

De los datos arrojados en esta investigación se denota que la totalidad de la población objetiva permanece junto a su conyugue quien es considerada como la fuente de apoyo principal; hay que tomar en cuenta los lazos paterno-filiares son buenos ya que los hijos mantiene una relación frecuente con sus progenitores.

**Tabla cruzada 4.30** Tiene hijos (p8)\* Con qué frecuencia comparte con sus hijos (p10)

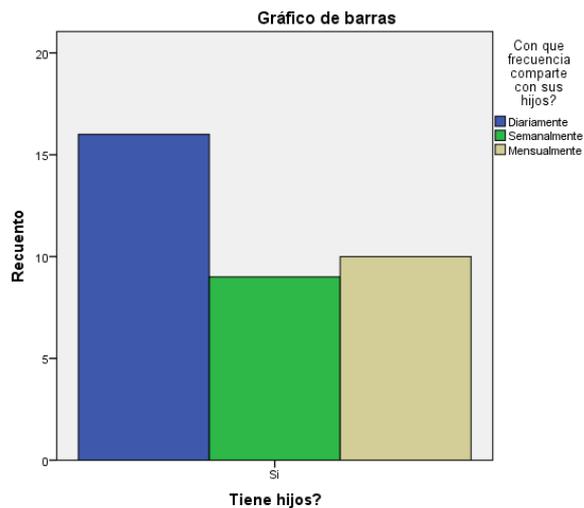
**Tabla cruzada Tiene hijos?\*Con qué frecuencia comparte con sus hijos?**

Recuento

		Con que frecuencia comparte con sus hijos?			Total
		Diariamente	Semanalmente	Mensualmente	
Tiene hijos?	Si	16	9	10	35
Total		16	9	10	35

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.30.** Tiene hijos (p8)\* Con qué frecuencia comparte con sus hijos (p10)

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

La presidencia del vínculo familiar es latente ya que el compartir con sus mientras da a denotar que las relaciones son buenas y por lo tanto le permite al posible jubilado mantener una seguridad con respecto a los lazos afectivos

**Tabla cruzada 4.31** Considera que es necesario una preparación para la jubilación (p11)\* cree que la Universidad debería apoyarles, antes y durante el proceso de jubilación Con qué frecuencia comparte con sus hijos (p19)

**Tabla cruzada Necesidad de una preparación para la jubilación\* Cree Ud. Que la Universidad debería apoyarles antes y durante el proceso de jubilación?**

Recuento

	Cree Ud. Que la Universidad debería apoyarles antes y durante el proceso de jubilación?		Total
	Siempre	Casi siempre	
Necesidad de una preparación para la jubilación	31	4	35
Total	31	4	35

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.31.** Considera que es necesario una preparación para la jubilación (p11)\* cree que la Universidad debería apoyarles, antes y durante el proceso de jubilación Con qué frecuencia comparte con sus hijos (p19)

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

El personal Universitario considera que la preparación para la jubilación sería una muy buena opción ya que les permitirá idealizar los beneficios que tiene el cambio en donde la Institución debería apoyar en este proceso para que los Docentes y el personal Administrativo no se nieguen ante la jubilación.

**Tabla cruzada 4.32** Denomina a su situación actual como una rutina (p13)\*

Le será fácil generar nuevas actividades lejos de su trabajo (p16)

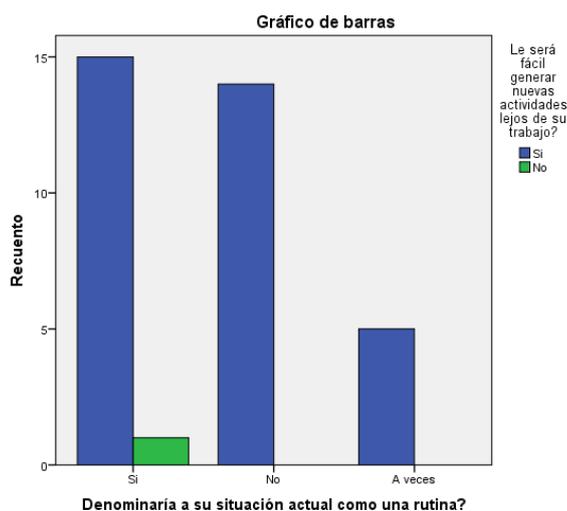
**Tabla cruzada Denominaría a su situación actual como una rutina?\*Le será fácil generar nuevas actividades lejos de su trabajo?**

Recuento

	Le será fácil generar nuevas actividades lejos de su trabajo?		Total
	Si	No	
Denominaría a su situación actual como una rutina?			
Si	15	1	16
No	14	0	14
A veces	5	0	5
Total	34	1	35

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.32** Denomina a su situación actual como una rutina (p13)\* Le será fácil generar nuevas actividades lejos de su trabajo (p16)

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

Los Docentes y el personal Administrativo de la Universidad consideran que su actividad laboral diaria no es una rutina ya que cada día es vivido como tal; tomando en cuenta que en ocasiones sus actividades deben ser repetitivas de acuerdo a la área en que se desempeña, por otra parte manifiestan la factibilidad de realizar nuevas acciones que favorezcan a su desarrollo y tranquilidad.

**Tabla cruzada 4.33** De qué manera cree que la jubilación afecte a su vida (p12)\* Considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación (p18)

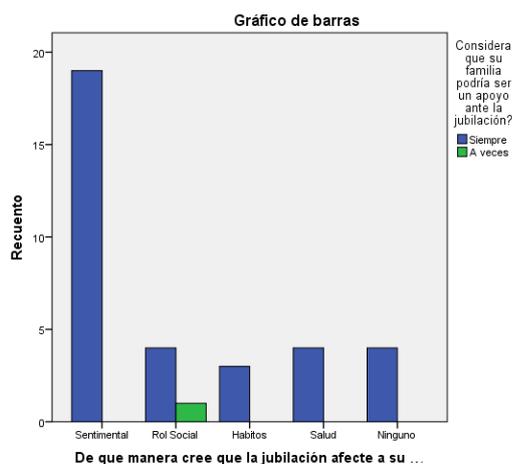
**Tabla cruzada De qué manera cree que la jubilación afecte a su vida?\*Considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación?**

Recuento

		Considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación?		Total
		Siempre	A veces	
De qué manera cree que la jubilación afecte a su vida?	Sentimental	19	0	19
	Rol Social	4	1	5
	Hábitos	3	0	3
	Salud	4	0	4
	Ninguno	4	0	4
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>1</b>	<b>35</b>

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.33** De qué manera cree que la jubilación afecte a su vida (p12)\* Considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación (p18)

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

Dentro de la información recolectada se pudo obtener que la afectación directa de la jubilación será en el aspecto sentimental ya que están acostumbrados al medio laboral en donde sus amigos, compañeros de trabajo y de más colaboradores mantiene un buen ambiente laboral; por otra parte se considera que la familia podría llegar a suplir ese vacío sentimental ya que podrían apoyarse en su núcleo familiar para llenar ese hueco.

**Tabla cruzada 4.34** Realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo (p23)\* Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social (p24)

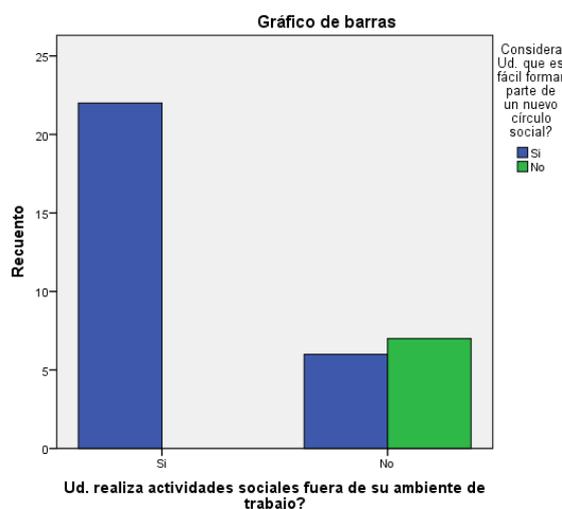
**Tabla cruzada Ud. realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo?\*Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social?**

Recuento

	Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social?		Total
	Si	No	
Ud. realiza Si actividades sociales No fuera de su ambiente de trabajo?	22	0	22
	6	7	13
Total	28	7	35

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.34** Realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo (p23)\* Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social (p24)

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

Los Docentes y el Personal Administrativo de la Universidad manifestaron que realizan múltiples actividades sociales fuera de su ambiente laboral como deporte, paseos familiares o comparten con amistades; de tal manera que consideran que entrar a nuevo círculo social les sería muy fácil ya que están predispuestos a seguir aprendiendo de los dones de la vida junto a otras personas.

**Tabla cruzada 4.35** Tiene otra actividad laboral (p26)\* Una vez jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente (p28)

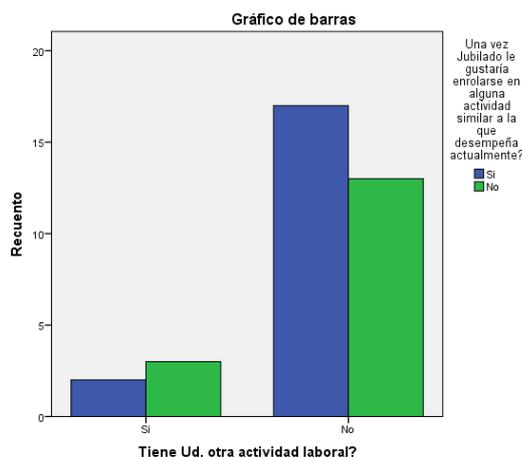
**Tabla cruzada Tiene Ud. otra actividad laboral? \*Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente?**

Recuento

		Una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente?		Total
		Si	No	
Tiene Ud. otra actividad laboral?	Si	2	3	5
	No	17	13	30
Total		19	16	35

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor



**Gráfico 4.35** Tiene otra actividad laboral (p26)\* Una vez jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente (p28)

**Elaborado por:** Peñafiel K (2016)

**Fuente:** Encuesta realizada por el autor

Dentro de la información obtenida durante la presente investigación se pudo obtener que un porcentaje mínimo de la población objetiva tiene otra actividad laboral fuera de los predios Universitarios en donde desempeñan actividades similares en las dos partes; por otra parte la población restante manifiestan su negativa a seguir trabajando en lo que hasta el momento laboran ya que desena aprovechar su tiempo con su familia, amigos y otras vínculos sociales que por causa del trabajo habían olvidado.

## Resultados

- Según la tabla Afectación de la jubilación en el capítulo 4, se muestra que un 54.3% del pensamiento global decanta sobre una afectación sentimental, un 14.3% sobre una afectación en su rol social, un 11.4% sobre su salud y por último un 8.6% menciona un cambio en sus hábitos en general.
- Según la información recolectada se pudo hallar que los procesos de adaptación que afectan a la variable de estudio puede llegar hacer de índole positiva como negativa las cuales presentan diversos comportamientos que incurren en la adaptación del jubilado, lo cual depende del medio y el entorno en donde se desarrollen.
- Bajo la consideración de la encuesta, se toma como viable la ayuda de la Universidad para el proceso de transición al retiro laboral.
- Se considera que el apoyo familiar tiende a ser un punto necesario para la correcta evolución de la persona en proceso de jubilarse; debido a la cercanía que ellos presentan.
- Un 40% de la población que se considera una mayoría en comparación con los valores globales en el mismo aspecto considera que el proceso de jubilación podría llevarse de mejor manera sí; la actividad que se fuese a realizar fuera del ambiente laboral tenga relación con respecto a sus anteriores actividades.
- Dentro de la investigación se toma como un punto válido el temor a la jubilación debido a la estabilidad económica incierta en años posteriores; representada con un 17.1% de la población encuestada.

## Bibliografía

- Bayard Revistas S.A. (2015). EL JUBILADO PASA POR DIFERENTES ETAPAS. *Plusesmas*, 6.
- Acosta, C. C. (2103). La Formación Integral y sus dimensiones. Bogotá, Colombia: Kimpres.
- Alvarado, L., & García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico. *Revista Universitaria de Investigación* , 187.

- Ambato, U. T. (26 de junio de 2013). ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO APROBADO POR EL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CES. Ambato, Tungurahua, Ecuador.
- American Academy of Pediatrics. (2015). Trastornos de comportamiento agresivo. *Healthy Children.org*.
- American Psychological Association. (2015). Como prepararse para la jubilación .
- Anaya, N. C. (2010). *Diccionario de Psicología*. Colombia: Ecoe.
- Aymerich Andreu, M., Planes Pedra, M., & Gras Pérez, M. E. (2010). *La adaptación a la jubilación y sus fases: Afectación de los niveles de satisfacción y duración del proceso adaptativo*. España: ISSN.
- Cárdenas, B. (2011). NUEVA PERSPECTIVA DEL SISTEMA DE DERECHO CONTINENTAL EN COLOMBIA. *Ius et Praxis*, 25-52.
- Chavarría, M. (2002). Jubilación: reto y oportunidad. *ISTMO*, 27-28.
- Cordoba, U. C. (2008). Jornadas para los docentes . Cordoba, Argentina.
- Cristina Gomes, Alicia Lindon, Rodolfo Tuiran, Rebeca Wong. (2001). *Procesos Sociales, Población y Familia*. Mexico: Porrúa.
- Duran, B. (2010). Seres Vivos. *Biología*, principal.
- Eroles, C. (2005). *Glosario de Terminos Fundamentales en Trabajo Social*. Argentina: Espacio.
- ESPAÑA, M. D. (1999). *NTP: 388 Ambigüedad y conflicto de rol* . España.
- Fontúrbel, F., & Barriga, F. (2009). Una aproximación TEÓRICA al concepto de individuo. *Ciencia y Cultura*, 45-52.
- Goldscheider, C. &. (1999). *The changing transition to adulthood: leaving and returning home*. Thousand Oaks: Sage.
- Lenski, G. (1974). *Human Societies: An Introduction to Macrosociology*.
- Lewis, R. (1992). *Behavior and Ecology of Life*. United States Of America:: Brown Publishers.
- Madrid, A., & Garcés, E. (2000). La preparación para la jubilación : revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de psicología*, 87-97.
- Rosario, L. (1993). la preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo . *Complutense de Educación* 57-60.

Sáez Narro, Narciso; Melendez Moral, Juan Carlos. (1993). *PREPARACIÓN A LA JUBILACIÓN*. En Rubio, R, y Muñoz, J.

SÁEZ NARRO, NARCISO; MELÉNDEZ MORAL, JUAN CARLOS; RICO, MANUEL ALEIXANDRE; MANZANARO, PURIFICACIÓN DE VICENTE. (1993). *PREPARACIÓN A LA JUBILACIÓN*. En Rubio, R, y Muñoz, J.

FECHA:

--	--	--

Día mes año

PÀG INA:

1	de	5
---	----	---

**UNIVERSIDAD TÈCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENTIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES Y AL PERSNAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**

**OBJETIVO:** Generar bases estadísticas de la situación de la Universidad ante el proceso de jubilación y generar información real ante el tema de estudio.

**PREGUNTAS**

<b>ENCUESTADO</b>	<b>Nº</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	

**1.- ¿Género?(Cerrada)**

1. Masculino                      2. Femenino

**2.- ¿Cuál es su edad? (Abierta)** \_\_\_\_\_

**3.-¿Cuál es su estado civil?(Cerrada)**

1. Soltero/a              2. Casado/a    3. Unión libre    4. Viudo

**4.- Cuantos años tiene de servicio? (abierta)** \_\_\_\_\_

**5.- ¿Cuál es su nivel de instrucción? (Cerrada)**

1. Primaria    2. Primaria incompleta    3. Secundaria    4. Secundaria Incompleta    5. Superior    6. Superior Incompleta

**6.- ¿Con quién vive? (Cerrada)**

1. Cónyuge 2. Cónyuge e Hijos    3. Hijos    4. Nietos    5. Hijos y Nietos    6. . Otros Familiares 7. Solo.

**7.- ¿Cuál era su actividad laboral? (Abierta)**

1. Persona Administrativo              2. Docente

FECHA:

--	--	--

2	de	5
---	----	---

Día mes año

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES Y AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**

**OBJETIVO:** Generar bases estadísticas de la situación de la Universidad ante el proceso de jubilación y generar información real ante el tema de estudio.

**PREGUNTAS**

ENCUESTADO	Nº	8	9	10	11	12	13

**8.- Tiene hijos**

1. Si 2. No

**9.- Viven sus hijos dentro de la Ciudad?**

1. Si 2.No

**10. Con que frecuencia comparte con sus hijos**

1. Diariamente 2. Semanalmente 3. Mensualmente 4.Nunca

**PROCESO DE TRANSICION AL RETIRO LABORAL**

**11.- ¿Considera Ud. Que es necesario una preparación para la jubilación?(Cerrada)**

1. Siempre 2. Casi siempre 3.A veces 4.Casi Nunca 5.Nunca

**12.-¿De qué manera cree que la jubilación afecte a su vida?(Abierta)\_\_\_\_\_**

**13.-¿Denominaría a su situación actual como una rutina? (Cerrada)**

1. Si 2. No 3.A veces

FECHA: 

--	--	--

3	de	5
---	----	---

Día mes año

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES Y AL PERSNAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**

**OBJETIVO:** Generar bases estadísticas de la situación de la Universidad ante el proceso de jubilación y generar información real ante el tema de estudio.

**PREGUNTAS**

<b>ENCUESTADO</b>	<b>Nº</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	

**14.- ¿Podría adaptar su economía a los ingresos generados como un jubilado? (Cerrada)**

1. Si 2.No

**15.- ¿Cuál es el aspecto que más le agrada de su ambiente laboral? (Cerrada)**

1. Horario 2. Motivación 3.Compañerismo 4. Cooperación 5. Todos

**16.- Le será fácil generar nuevas actividades lejos de su trabajo?(Cerrada)**

1. Si 2. No

**17.- ¿Puede utilizar sus conocimientos fuera de su profesión?(Cerrada)**

1. Siempre 2. Casi siempre 3.A veces 4.Casi Nunca 5.Nunca

**18.-¿Considera que su familia podría ser un apoyo ante la jubilación? (Cerrada)**

1. Siempre 2. Casi siempre 3.A veces 4.Casi Nunca 5.Nunca

**19.-¿Cree Ud. Que la Universidad debería apoyarles antes y durante el proceso de jubilación? (Cerrada)**

1. Siempre      2. Casi siempre      3.A veces      4.Casi Nunca      5.Nunca

FECHA: 

--	--	--

A:

4	de	5
---	----	---

Día      mes      año

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES Y AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**

**OBJETIVO:** Generar bases estadísticas de la situación de la Universidad ante el proceso de jubilación y generar información real ante el tema de estudio.

**PREGUNTAS**

	Nº	20	21	22	23	24	25
<b>ENCUESTADO</b>							

**ADAPTACIÓN AL NUEVO ESTILO DE VIDA**

**20.-¿Cómo considera Ud. que será su adaptación a su nuevo estilo de vida? (Cerrada)**

1. Fácil      2. Difícil

**21. -¿Cuál de estos hábitos considera Ud. que será el más difícil de adaptación?(Cerrada)**

1. Fisiológicos      2. Afectivos      3.Sociales      4.Intelectuales      5.Costumbristas      6. Todos      7. Ninguno

**22.-¿Frente a una situación normal en su vida diaria como ha sido su comportamiento? (Cerrada)**

1. Agresivo      2.Pasivo      3. Asertivo

**23.- Ud. realiza actividades sociales fuera de su ambiente de trabajo?**

1. Si      2. No

**24.- Considera Ud. que es fácil formar parte de un nuevo círculo social?**

1. Si                      2. No

**25.- Le gustaría adquirir alguna nueva habilidad o destreza?**

1. Si                      2. No

FECHA: 

--	--	--

Día    mes    año

PÁGINA:

5	de	5
---	----	---

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES Y AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA  
UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**

**OBJETIVO:** Generar bases estadísticas de la situación de la Universidad ante el proceso de jubilación y generar información real ante el tema de estudio.

**PREGUNTAS**

	N°	26	27	22
<b>ENCUESTADO</b>				

**26. Tiene Ud. otra actividad laboral? (Cerrara)**

1. Si                      2. No

**27. Tiene Ud. Determina la manera como ocupara su tiempo una vez concluido su vida profesional de servicio en la Universidad?**

1. Si                      2. No

**28. una vez Jubilado le gustaría enrolarse en alguna actividad similar a la que desempeña actualmente?**

1. Si                      2. No

GRACIAS POR SU COLABORACION..!