



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**APLICACIÓN DE UN TALLER DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y  
EVALUACION DE SUS EFECTOS SOBRE EL ESTRÉS EN EMPLEADOS  
PROXIMOS A JUBILARSE**

**TUTOR:**

VICENTE MARRERO

**AUTORAS:**

CAÑIZALES YUMARA

SAAVEDRA BEGGXIS

**CARACAS, SEPTIEMBRE DE 2014**



Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Humanidades y Educación  
Escuela de Psicología  
Departamento de Psicología Industrial

**APLICACIÓN DE UN TALLER DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y  
EVALUACION DE SUS EFECTOS SOBRE EL ESTRÉS EN EMPLEADOS  
PROXIMOS A JUBILARSE**

Trabajo de Licenciatura presentado ante la Escuela de Psicología, como requisito parcial para optar al título de Licenciado(a) en Psicología.

**Tutor:**

Vicente Marrero

**Autores:**

Yumara Cañizales<sup>1</sup>

Beggxis Saavedra<sup>2</sup>

**Caracas, junio de 2014**

---

<sup>1</sup>Yumara Cañizales. Departamento de Psicología Industrial, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a la siguiente dirección: [nathalie.corro@gmail.com](mailto:nathalie.corro@gmail.com)

<sup>2</sup>Beggxis Saavedra. Departamento de Psicología Industrial, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a la siguiente dirección: [beggxisproyecto@gmail.com](mailto:beggxisproyecto@gmail.com)

## Dedicatoria

Dedicamos este trabajo:

A dios por permitirnos lograr esta meta, por darnos entendimiento y toda la fortaleza para superar todas las adversidades que se presentaron a lo largo de este camino.

A todas esas personas importantes en nuestras vidas GRACIAS, ya que siempre estuvieron listas para brindarnos su apoyo y así culminar esta meta. Con todo nuestro cariño esta tesis se las dedicamos a ustedes:

Ninoska y Nelson

Elena y Fernando

David

Sarahy, Barbara y Sarah

Harrinson

Yumara<sup>2</sup>

## Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos a la Universidad Central de Venezuela por permitirnos ingresar a la casa que Vence las Sombra.

A la Escuela de Psicología, por darnos las herramientas necesarias para el logro de esta meta.

Agradecemos especialmente a nuestro tutor académico Vicente Marrero, quien fue una guía durante este recorrido, por creer en nosotras, por su valioso tiempo, por apoyarnos e impulsarnos en esta meta.

Agradecemos al Sr. Luis Galbis, quien amablemente nos ayudó a aplicar y desarrollar nuestro proyecto en la institución donde labora.

Agradecemos a la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC) por apoyarnos y prestarnos sus instalaciones para el desarrollo de este proyecto.

Por último, pero no menos importante, queremos agradecer a los empleados próximos a jubilarse, por su tiempo, por su interés, por su motivación, por su disposición y colaboración.

## Resumen

En la presente investigación se estudiaron los efectos de un Taller en Desvinculación Asistida sobre la variable Estrés en empleados próximos a jubilarse de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC). La muestra estuvo conformada por 20 participantes próximos a jubilarse con edades comprendidas entre 50 y 63 años. Inicialmente, se desarrolló una fase de detección de necesidades para identificar las áreas que requerían los participantes para ser capacitados y facilitar su adaptación a la jubilación. Se diseñó el taller con los resultados obtenidos de la detección y adaptado a las necesidades de la población, adicionalmente, se realizó una evaluación de los niveles de estrés antes (pre test) y después (pos test) de la aplicación del taller, mediante la escala de Estrés Percibido (EEP). Los resultados obtenidos después de la aplicación del taller determinaron que los participantes disminuyeron sus niveles de estrés hacia la jubilación, de un nivel alto de estrés, previo a la aplicación del taller a un nivel medio de estrés, posterior a la misma.

**Palabras Clave:** Estrés, jubilación, desvinculación asistida.

## **Application of a workshop in assisted dissociation and evaluation of its effects in stress levels of near-retirement employees**

### **Abstract**

The current investigation studies the effects of a workshop in assisted dissociation with the stress variable in near-retirement employees of Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC). The sample consisted of 20 participants next to retirement between the ages of 50 and 63. Initially, a phase of growing needs was developed to identify the areas in which the participants required training and facilitate their adaptation to retirement. A workshop was designed according to the obtained results of the detection and adapted to the population needs; additionally, an evaluation of stress levels was made before (pre-test) and after (post-test) the workshop execution using the Perceived Stress Scale (PSS). The obtained results after the workshop's execution showed that the stress level of the near-retirement participants decreased from a high level before the application of the workshop, to a medium level after it.

**Key words:** Stress, retirement, assisted dissociation.

## ÍNDICE

### CONTENIDO

<b>Dedicatoria</b> .....	iii
<b>Agradecimientos</b> .....	iv
<b>Resumen</b> .....	v
<b>Abstract</b> .....	vi
<b>I. Introducción</b> .....	1
<b>II. Marco Teórico</b> .....	3
<b>2.1. Trabajo</b> .....	3
<i>2.1.1 Definiciones del trabajo</i>	
<i>2.1.2 Implicaciones del trabajo</i>	
<b>2.2. Jubilación</b> .....	6
<i>2.2.1. Antecedentes de la jubilación</i>	
<i>2.2.2. Definiciones de la jubilación</i>	
<i>2.2.3. Etapas de la jubilación</i>	
<i>2.2.4. Cambios Biológicos, Psicológicos y Sociales</i>	
<i>2.2.5. Marco Legal de la Jubilación en Venezuela</i>	
<b>2.3. Desvinculación Asistidas (Outplacement)</b> .....	14
<i>2.3.1. Antecedentes Históricos</i>	
<i>2.3.2. Definiciones</i>	

2.3.3. <i>Objetivos</i>	
2.3.4. <i>Etapas</i>	
2.3.5. <i>Tipos de Programas</i>	
<b>2.4. Estrés</b> .....	19
2.4.1. <i>Antecedentes Históricos</i>	
2.4.2. <i>Definiciones</i>	
2.4.3. <i>Causas, Consecuencias e Implicaciones</i>	
2.4.4. <i>Estrés y Jubilación</i>	
<b>2.5. Relación entre Jubilación, Desvinculación Asistida y Estrés</b> .....	26
<b>2.6. Reseña histórica de la organización</b> .....	29
<b>III. Planteamiento del Problema</b> .....	29
<b>3.1. Planteamiento del Problema</b>	
<b>3.2. Justificación del Problema</b> .....	32
3.2.1. <i>¿Por qué es un Problema</i>	
3.2.2. <i>¿Para quiénes es un Problema?</i>	
3.2.3. <i>¿Desde cuándo es un Problema?</i>	
3.2.4. <i>Importancia para la Psicología Organizacional</i>	
<b>VI. Objetivos de la Investigación</b> .....	36
<b>4.1. Objetivo General</b>	
<b>4.2. Objetivos Específicos</b>	

<b>V. Método</b> .....	37
<b>5.1. Tipo de Investigación</b> .....	37
<b>5.2. Diseño de Investigación</b> .....	37
<b>5.3. Sistema de Variables</b> .....	38
<i>5.3.1 Variable Independiente</i>	
<i>5.3.2 Variable Dependiente</i>	
<b>5.4. Participantes</b> .....	40
<i>5.4.1. Población</i>	
<i>5.4.2. Muestra</i>	
<b>5.5. Materiales</b> .....	40
<b>5.6. Instrumentos</b> .....	41
<i>5.6.1. Entrevista Semi estructurada para el diagnóstico de necesidades</i>	
<i>5.6.2. Escala de Estrés Percibido</i>	
<i>5.6.3. Cuestionario de evaluación del taller</i>	
<b>5.7. Procedimientos</b> .....	44
<b>VI. Resultados</b> .....	49
<b>6.1. Resultados de la fase de diagnóstico de necesidades</b> .....	49
<b>6.2. Diseño Instruccional del taller de Desvinculación Asistida</b> .....	53
<b>6.3. Resultados derivados del diseño del taller de desvinculación asistida para los empleados próximos a jubilarse de la Corporación Eléctrica Nacional</b> .....	65
<i>6.3.1. Estructura general del Taller</i>	

<b>6.4. Resultados de la evaluación del taller de Desvinculación Asistida</b> .....	67
<b>6.5. Resultados obtenidos a través de la aplicación Pre Test de la Escala de Estrés Percibido</b> .....	70
<b>6.6. Resultados obtenidos a través de la aplicación Post Test de la Escala de Estrés Percibido</b> .....	71
<b>6.7. Comparación Pre y Post Test de la Escala de Estrés Percibido</b> .....	72
<b>VII. Discusión</b> .....	75
<b>VIII. Conclusión</b> .....	79
<b>IX. Limitaciones y Recomendaciones</b> .....	81
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	82
<b>Anexos</b> .....	88

## ÍNDICE DE ANEXOS

### CONTENIDO

<b>Anexo 1.</b> Guión de entrevista semi estructurada para el diagnóstico de necesidades.....	88
<b>Anexo2.</b> Escala de Estrés Percibido (EEP).....	89
<b>Anexo 3.</b> Formato de Evaluación .....	94
<b>Anexo 4.</b> Desarrollo del Programa.....	97

## ÍNDICE DE TABLAS

### CONTENIDO

<b>Tabla 1.</b> Variables extrañas controladas.....	39
<b>Tabla 2.</b> Personas de apoyo en la aplicación de dinámicas.....	47
<b>Tabla 3.</b> Temas y contenidos del taller de desvinculación asistida.....	53
<b>Tabla 4.</b> Análisis estadístico fase pretest.....	71
<b>Tabla 5.</b> Análisis estadístico fase postest.....	72
<b>Tabla 6.</b> Análisis estadístico comparativo de fase pre y postest.....	72
<b>Tabla 7.</b> Análisis estadístico de prueba de normalidad.....	73
<b>Tabla 8.</b> Análisis estadístico de prueba t de muestras relacionadas.....	73

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

### CONTENIDO

<b>Figura 1.</b> Esquema de procedimientos.....	44
<b>Figura 2.</b> Promedio de la puntuación obtenida en la evaluación de los objetivos.....	67
<b>Figura 3.</b> Promedio de la puntuación obtenida en la sección de logística.....	68
<b>Figura 4.</b> Promedio de la puntuación obtenida en la sección de evaluación del facilitador.....	69
<b>Figura 5.</b> Promedio de la puntuación obtenida en la sección de evaluación de los métodos del taller.....	69

## INTRODUCCIÓN

Desde el origen de la humanidad el trabajo se ha conformado como una actividad social que constituye una pieza fundamental en la vida del ser humano, esto debido al gran número de horas diarias que se emplea en la realización de la labor que se eligió y que forma parte del ciclo vital del trabajador, es decir, se escoge una profesión u ocupación, se ejerce y desarrolla por un período, y cuyo ciclo culmina con el proceso de la jubilación, en el cual se pasa de un elevado nivel a uno de menor actividad, lo que ocasiona en el ser humano sentimientos de angustia, depresión y estrés; por ello es importante que la persona jubilable disponga de recursos personales que le ayuden a adaptarse a dicho cambio, a comprender la jubilación como el inicio de una etapa en que efectivamente se pueda tener una buena calidad de vida y se logre ser feliz.

La jubilación puede ser considerada como un hecho organizacional, en el que solo se ve afectada la organización y su estructura, pero para efectos de esta investigación se considera la jubilación como un hecho social, que influye directamente en el hombre o la mujer y su entorno, es decir, afecta su salud, su economía, sus emociones, sus amistades y su ambiente familiar. La misma es entendida como el cese ocupacional, la cual es determinada por la edad y los años de servicio, donde el adulto mayor asume un nuevo rol, conservando el vínculo monetario con la institución (Carmona, Cely, Nemequen y Sanabria, 2008).

Asimismo se observa que dentro de la jubilación se propician una serie de cambios en los que el individuo debe responder, entre ellos la culminación de la relación laboral con una organización para la cual trabajó por un largo período de tiempo, lo que le llevará a asumir un nuevo plan de vida para el cual pudiese no estar preparado; es por ello que algunas organizaciones han implementado los programas de desvinculación asistida, que brindan al trabajador próximo a jubilarse herramientas de vital importancia.

En relación a lo antes expuesto la presente investigación busca desarrollar un taller de desvinculación asistida para personas próximas a jubilarse, que permita determinar los efectos que tiene dicho taller en la variable estrés, desde la teoría de Lazarus y Folman (1986) quienes plantean que el estrés psicológico es “una relación

particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (p.47).

Resulta importante conocer que el término “desvinculación asistida” se ha exportado desde los Estados Unidos, para referirse al proceso o serie de procesos que una organización lleva a cabo a la hora de culminar la relación de trabajo; la misma es vista como una herramienta que tiene como principal objetivo apoyar, orientar y capacitar a la persona desvinculada, haciendo más llevadera y menos traumática su nueva etapa, tanto para él como para su familia (Castro, 2010).

Para la psicología organizacional, este tema es de gran importancia, puesto que el psicólogo es uno de los profesionales, que diseña, aplica y evalúa las herramientas que facilitan al individuo adaptarse a esta nueva etapa de vida.

En este sentido, el diseño de un taller de desvinculación asistida en las organizaciones, establece un aporte desde el punto de vista humano y del conocimiento, para aquellos trabajadores que han invertido años de dedicación en una organización. Es por ello, que la exploración de las necesidades de capacitación de las personas próximas a jubilarse forma parte de las iniciativas de esta investigación.

## II MARCO TEÓRICO

Actualmente se vive una época muy cambiante, marcada por cambios permanentes en las áreas del saber; los mismo han sido generados por la información masiva, los avances tecnológicos, la globalización, lo que ha traído como consecuencia diferencias en la forma de gerenciar en las organizaciones. La manera de llevar el talento humano varía de una organización a otra, dependiendo de factores como lo son la naturaleza de la misma, los objetivos, la misión, visión y estructura jerárquica, entre otros.

De acuerdo a investigaciones realizadas se puede mencionar que existen diversas formas de plantear y llevar el talento humano, las mismas han determinado que dicho manejo está diseñado para atender requerimientos inmediatos, velar por la realización adecuada de las actividades, en fin, dirigido al personal activo de las organizaciones.

Resulta importante tomar en cuenta que no existe una unidad funcional dedicada a atender las necesidades de aquellos empleados que han sido o esta próximos a pasar por el proceso de la jubilación.

Asimismo, se considera adecuado realizar una exploración teórica de los términos trabajo, jubilación, desvinculación laboral, programas de capacitación y estrés, con la finalidad de comprender los temas objeto de la investigación.

### 2.1 Trabajo

Gracias a la influencia de los factores sociales, políticos, legales, culturales y económicos, no hay una única forma de abordar el significado del trabajo; éste ha sido construido a lo largo del tiempo, por lo que algunos elementos han sufrido numerosas modificaciones y otros persisten, de ello surge la necesidad de abordar la evolución del trabajo a lo largo de la historia, Dorronsoro (1999) plantea:

- En el mundo griego se juzgaba que la cualificación y la distinción entre actividades era algo esencial.

- En la época medieval el trabajo en general no ganó mayor aprecio. Desde la perspectiva cristiana hay una inclinación a justificar el trabajo, pero no a verlo como algo valioso.
- Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo. En primer lugar, aparece como una actividad abstracta, indiferenciada. No hay actividades libres y serviles, todo es trabajo
- La era moderna incorporó a la consideración del trabajo aspectos muy poco positivos, sin embargo, en el curso de la misma, este alcanzó una trascendencia en la conformación de la sociedad como nunca tuvo en épocas anteriores.
- Dentro de la revolución industrial del siglo XIX el trabajo se convierte en el medio dominante de adquisición de bienes y servicios.

De esta manera, y en un sentido más amplio, se considera que los seres humanos han trabajado siempre, denotando las necesidades básicas que como mínimo son indispensables para su subsistencia, además de la fabricación de herramientas o instrumentos con los que llevan a cabo esas actividades e incluso manufacturar objetos simbólicos o de adorno. Es por esta razón que sus ancestros se han visto obligados durante una larga evolución a hacer algo más que desarrollarse biológicamente. (Blanch, 1966 c.p. Alcover, Domínguez, Martínez y Rodríguez, 2004).

Por su parte, Muchinsky (2000) considera que la definición de trabajo más aceptada es aquella que la define como “el intercambio de servicios laborales por un pago”, agregando que el trabajo también tiene un significado psicológico, que le proporcionará al individuo una fuente de logro personal, un ritmo temporal y una explicación filosófica a la misión de vida: “obtener significado de crear y dar servicio a otros” (p.347).

Guillén y Guil (2000) definen el trabajo como “una actividad de carácter productivo que realizan las personas, aportando recursos propios (energía, habilidades y conocimientos) para la obtención de algún tipo de compensación material y/o psicosocial” (p.150).

Asimismo, Peiró (1989) define el trabajo como el conjunto de actividades humanas, que se caracterizan por ser retribuidas y a su vez son de carácter productivo y

creativo, determinadas por el empleo de técnicas, instrumentos, materiales, datos o informaciones disponibles, para obtener, producir y/o prestar ciertos bienes, productos o servicios.

El trabajo se ha calificado como una actividad básica del hombre. Por una parte, puede calificarse como un elemento esencial en la interacción con el medio, y por otra, como una forma de conducta humana dentro de la sociedad (Hernández, 1987).

Es por ello que, Alcover y cols (2004) plantean que el trabajo es un fenómeno que posee diferentes dimensiones y que, por lo tanto, puede ser analizado desde distintas disciplinas; desde el punto de vista psicosocial, se considera que el trabajo posee cuatro planos:

- El trabajo como actividad: relacionado a los aspectos conductuales del hecho de trabajar.
- Trabajo como situación o contexto: son los aspectos físicos- ambientales del trabajo.
- Trabajo como significado: son los aspectos subjetivos del trabajo.
- El trabajo como fenómeno social: aspectos sociales del trabajo que son interiorizados por las personas.

Teniendo en cuenta estas definiciones expondremos algunas implicaciones que están ligadas al hecho de trabajar.

### **2.1.2. Implicaciones del Trabajo**

Se considera que el trabajo ocupa un lugar de gran importancia en la vida de todo individuo, ya que a través de los años, la actividad laboral se ha convertido, en el eje estructurador, determinante de los roles que serán desempeñados en la sociedad. Desde el punto de vista social, el ambiente laboral está constituido por tres elementos, entre como son: la interacción entre personas, el contexto en el cual interactúan y el proceso del trabajo (Guillen y Guil, 2000).

De igual manera, el trabajo siempre se ha relacionado con la manera en que las personas se autodefinen e identifican y en el modo en que son percibidas por otros. De tal

forma, el trabajo es una característica fundamental, que diferencia al hombre del resto de los seres vivos (Hernández, 1987).

Para algunos autores, la importancia del trabajo no es solo satisfacer necesidades de subsistencia o de autorrealización, sino que se determina por el significado y valor que la sociedad en su momento le otorga. De esta manera, mientras un individuo se adapte a la cultura de los diferentes grupos a que pudiera pertenecer tendrá más posibilidades de tener éxito en las labores que desempeña, debido a que es en la sociedad donde se configuran los diferentes aspectos del proceso de socialización para la adaptación del mismo (Alcover y cols, 2004).

Como se ha dicho anteriormente, el trabajo es una fuente importante de relaciones sociales, puesto que gran parte de los contactos que las personas mantienen a lo largo de su vida es fruto de las interacciones en el contexto laboral. El trabajo combina el tiempo de las personas, ya que partiendo de esa raíz se distribuyen o estructuran las diferentes actividades a realizar. Asimismo, transmite normas, creencias y expectativas sociales (Guillen y Guil, 2000).

En conclusión, encontramos que el trabajo puede desempeñar distintas implicaciones psicosociales, positivas y negativas. Dentro de las positivas podemos apreciar: el alcance de poder y control, la contribución del proceso de identidad social, la proporción de estatus, prestigio y relaciones sociales. Por su parte, señalando las implicaciones negativas se puede observar que, si se convierte en un evento repetitivo que no represente en ningún sentido un reto, podría ser considerado como disfuncional y más aun si rompe con las expectativas, experiencia y conocimientos de la persona (Guillen y Guil, 2000).

## **2.2 Jubilación**

Para Chiavenato (2007, cp. Salvatierra, 2011) la jubilación es considerada como “un movimiento de salida de la organización, el cual se presenta cuando las personas alcanzan la edad límite o el tiempo laborado suficiente para jubilarse y abandonar la organización” (pág. 88).

Por su parte Hernández (1987) señala que la jubilación es una función de derecho y un decreto hecho a favor del trabajador. Se considera que, en la práctica, es tomada en cuenta desde otra perspectiva por el patrono, quien se puede desprender de una serie de compromisos que le trae el trabajador con edad avanzada.

Partiendo de lo antes expuesto, la jubilación es considerada una de las formas de egreso formal de la vida laboral, que origina movimientos en la estructura organizativa creando vacantes y, por otra parte, la desvinculación del trabajador de la organización. La jubilación puede ser considerada como un hecho administrativo, en el que solo se ve afectada la organización y su estructura, pero para efectos de esta investigación considera la jubilación como un hecho social, que influye directamente en el hombre o mujer y su entorno, es decir, afecta su salud, su economía, sus emociones, sus amistades y su ambiente familiar.

La jubilación es vista como una recompensa económica por la labor cumplida durante años, sin tener en cuenta que en la mayoría de los jubilados se presentan problemas de tipo psicológico, debido al cambio de actividades producto de la falta de trabajo, incrementándose las consecuencias negativas con la falta de actividad, el sentimiento de inutilidad, el ocio y la ansiedad que produce el no saber qué hacer con todo ese tiempo libre. Vinculado con esto se encuentra el estrés que produce la disminución de los ingresos económicos, lo cual es atendido de una forma parcial a través de las pensiones que, en la mayoría de los casos, no se ajusta a las demandas económicas que deben afrontar, lo que los lleva a una posición desfavorable de la escala social.

De esta manera y como consecuencia a lo mencionado anteriormente, al trabajador se le excluye de todo proceso laboral y pasa a ser un ente menos activo dentro de la sociedad. Situación que se ha mantenido a través del tiempo. De igual manera, se puede observar que las personas de 40 años en adelante, que se vean en la necesidad de buscar trabajo, se les hace bastante difícil (Hernández, 1987).

Adicionalmente, la jubilación se considera un evento caracterizado por la pérdida de trabajo y remuneración. Por este motivo, la jubilación supone una importante modificación de las funciones que definen el espacio de la vida de una persona y que requiere de flexibilidad y capacidad de adaptación a las nuevas condiciones (Chiesa, y Sarchielli, 2008).

En contraste nos encontramos con que la jubilación no solamente es vista como un aspecto negativo. Se ha demostrado que el papel del apoyo social en las parejas, donde ambos conyugues son jubilados se caracterizan por un mayor bienestar psicológico y una mayor satisfacción de la vida conyugal en la jubilación, sobre todo cuando los dos muestran una fuerte inversión en su vida social. De hecho, en las situaciones en que la relación matrimonial es positiva, la jubilación también puede ser vista como una manera de recuperar el tiempo y compartir con la pareja (Chiesa y Sarchielli, 2008).

### **2.2.1 Antecedentes de la Jubilación**

El 10 de diciembre de 1948 la Asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprueba y proclama la Declaración Universal de Derechos Humanos, siendo este el primer texto legal donde se proclamó con alcance internacional que la dignidad y los derechos individuales es condición sine qua non para sentar las bases de la libertad, la justicia y la paz. El artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos señala que:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

[www.un.org/es/documents/udhr](http://www.un.org/es/documents/udhr)

En Venezuela, el derecho laboral nace a partir de la promulgación de la primera Ley del Trabajo publicada el 23 de julio de 1928, la cual proporcionó superar las disposiciones del Código Civil sobre arrendamiento de servicios que regía las relaciones laborales, lo que se fortalece con la promulgación de la Ley del Trabajo del 16 de julio del año 1936, en que se consagran los derechos sociales de los trabajadores que resguardan a los ciudadanos que integran la sociedad civil y se contempla que debía establecerse el seguro social obligatorio que cubriera los riesgos profesionales, pero es a

partir del 9 de octubre de 1944 cuando se constituye el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (Rojas, 2000).

Con la promulgación de la Constitución Nacional en el año 1947, se instauró el derecho de todos los habitantes a la seguridad social. Por su parte, la Constitución Nacional del año 1961, señala en su artículo 94:

En forma progresiva se desarrollará un sistema de seguridad social tendiente a proteger a todos los habitantes de la República contra infortunios del trabajo, enfermedad, invalidez, vejez, muerte, desempleo y cualesquiera otros riesgos que puedan ser objeto de previsión social, así como contra las cargas derivadas de la vida familiar. Quienes carezcan de medios económicos y no estén en condiciones de procurárselos tendrán derecho a la asistencia social mientras sean incorporados al sistema de seguridad social.  
[http://www.analitica.com/BIBLIO/congreso\\_venezuela/constitucion1961.asp](http://www.analitica.com/BIBLIO/congreso_venezuela/constitucion1961.asp)

Con la creación del Régimen de Pensiones y Jubilaciones de los funcionarios de la Administración Pública de los Estados y Municipios, se elimina la cobertura a las personas amparadas por el régimen parcial y su cotización pasa a ser parte del Fondo Nacional de Pensiones y Jubilaciones.

Fue en el año 1966 cuando se promulga y entra en vigencia la nueva Ley del Seguro Social, se amplían los beneficios además de asistencia médica, se establece las prestaciones a largo plazo (pensiones) por conceptos de invalidez, incapacidad parcial, vejez y sobrevivientes, asignaciones por nupcias y funerarias; además se establece la edad límite para recibir la pensión de vejez a los 60 años para los hombres y de 55 años a las mujeres, con un total de 750 cotizaciones; la pensión sustituye la retribución económica que el trabajador recibe a través de la jubilación.

### **2.2.3 Etapas de la Jubilación**

Las personas pueden tener distintos tiempos adaptativos ante un cambio vital como es la jubilación, por ello Atchley (1975), en Andreu, Planes y Gras (2010) estudió la adaptación a la jubilación de una manera dinámica y con procesos caracterizados por la

superación de diversas etapas que permiten procesar la desvinculación de la persona con su entorno laboral hasta lograr una total adaptación al rol de jubilado.

Atchley (1975, c.p. Andreu, Pedra y Gras, 2010) describe la jubilación como un proceso continuo que pasa por una serie de etapas:

- La etapa de prejubilación, caracterizada por la construcción de fantasías anticipadas de cómo será su vida de jubilado estando activo.
- La etapa de jubilación, esta se inicia cuando se hace efectivo el retiro del trabajo y se experimenta de tres maneras:
  - Euforia, en esta etapa se vive la situación como la oportunidad de realizar todo lo que siempre se ha deseado y no se ha podido hacer durante los años de trabajo.
  - Continuidad con las actividades de ocio planificadas, en esta fase se entra en la rutina de la jubilación, caracterizada por las mismas actividades y grupos estables.
  - Descanso, fase caracterizada por una reducción temporal de la actividad.
- La etapa de desencanto, en esta se manifiesta cierta desilusión, al comprobar que la realidad del día a día como jubilado no corresponde con las ideas o fantasías iniciales, lo que origina un declive de la exaltación previo.
- La etapa de reorientación, está caracterizada por el proceso de reevaluación de las expectativas sobre la jubilación a la construcción de una visión más realista en cuanto a las posibilidades y limitaciones económicas y sociales que conlleva la jubilación.
- La fase de estabilidad, se logra cuando la persona se ajusta a su rol de jubilado estabilizando sus emociones y desarrollando un estilo de vida rutinario que se adapte con la vida de jubilado.

Inicialmente se planteó el modelo de adaptación a la jubilación vivencial secuencial de las etapas, propuesto por Atchley, sin embargo, posteriormente se determinó la posibilidad que en ciertos casos solo se experimentan algunas de estas; es

por ello que los programas de preparación a la jubilación deben iniciarse aproximadamente en un período entre 2 y 5 años antes de la jubilación (Limón, 1993).

#### **2.2.4. Cambios Biológicos, Psicológicos y Sociales**

Para efectos de la presente investigación se mencionarán los aspectos relacionados con los cambios que suceden durante la jubilación.

- **Cambios Biológicos**

Según Hernández (1987) la persona tiene que enfrentar situaciones nuevas a las cuales tiene que adaptarse, como son: la jubilación como paso de una vida activa a una donde se realicen otro tipo de actividades, con un rompimiento brusco de la vida laboral. La disminución de los recursos económicos, la inseguridad e inestabilidad por el futuro.

En investigaciones realizadas en la Universidad de Maryland con 12.189 hombres y mujeres comprendidos en edades entre 51 y 61 años de edad que finalizaban su etapa laboral, se encontró que los hombres y mujeres que seguían trabajando después de su jubilación tenían menos enfermedades graves o incapacitantes que aquellos que se encontraban en una situación inactiva (Zang, Wangiu y Shultz, 2009).

- **Cambios Psicológicos**

Por su parte, las personas durante la jubilación también experimentan cambios desde el punto de vista psicológico. Según Hernández (1987) las personas que llegan a la jubilación asumen diferentes actitudes con respecto a ésta. Por lo general, el individuo se siente inferior, inútil y menospreciado. Dichos sentimientos, en algunos casos, son marcados por las familias que juegan un papel importante en la formación de dichas actitudes.

De la misma manera, Hernández (1987) agrega que hay personas retiradas laboralmente que disfrutan de sus años de jubilación y otras a quienes les gustaría seguir trabajando más tiempo del que le permite el rígido sistema de jubilación.

Asimismo, los cambios que se producen como consecuencia de la jubilación, se producen en el tiempo libre, es por ello que se considera importante realizar actividades

de distracción en dichos tiempos. Muchos autores afirman que la realización de estas actividades facilita el proceso de adaptación a la jubilación (Castellon, Ubio y Aleixander, 1999, c.p. Lizaso, Sánchez y Reizabal, 2008).

Por otra parte, el resultado de la pérdida de la función laboral parece estar vinculada a la importancia de la actividad laboral para la identidad personal y en la definición de sí mismo, las cuales pueden sustituir satisfactoriamente la función laboral (Carter y Cook, 1995, c.p. Chiesa y Sarchielli, 2008).

- Cambios Sociales

Por último, se encuentran los aspectos sociales vinculados a la jubilación. Esta puede representar para la persona un aspecto negativo, cuando es considerada como una carga, es decir, en el caso en que el desvinculado sea una persona anciana y por lo tanto no sea económicamente productivo, o que debido a su estado de salud, se encuentre en una situación de dependencia. El retiro obligatorio es uno de los traumas psicológicos más importantes, porque el trabajo no solo representa para el individuo una forma de ganarse la vida, de sentirse seguro y con prestigio social. Sin embargo, este retiro también puede ser percibido como algo beneficioso, y ver en él una forma de hacer realidad expectativas como lo son descansar y disfrutar de aquellas actividades que no se han podido realizar por diversos motivos (Andreu, Pedra y Gras, 2010).

Asimismo, Jiménez (2006, pág. 43) plantea algunos de los efectos negativos que se derivan de la jubilación, como son:

- Estrés
- Depresión
- Sentimiento de pérdida
- Problemas económicos
- Disminución de las relaciones sociales
- Aburrimiento
- Disminución de la autonomía
- Disminución del control sobre uno mismo y sobre el ambiente
- Soledad

- Aislamiento
- Baja autoestima
- Dificultad para encontrar actividades fuera del trabajo.

Algunas consecuencias positivas que se derivan de la jubilación, según Jiménez (2006, pág. 45) son:

- Realización de actividades recreativas, culturales y de ocio.
- Más libertad.
- Más tiempo.
- Tranquilidad y descanso.
- Oportunidad de relación más frecuente con la pareja.

Jiménez (2006) plantea que se ha encontrado que las personas que se jubilaron de manera obligatoria experimentan más dificultades en el afrontamiento de su nueva situación de jubilado, que las personas que tomaron su decisión de jubilación voluntariamente.

### **2.2.5. Marco Legal de la Jubilación en Venezuela**

La jubilación en Venezuela es considerada desde la óptica legal como un derecho adquirido que no puede ser arrebatado a los trabajadores. A continuación se presenta la norma nacional respecto al derecho de jubilación de los funcionarios públicos en la República Bolivariana de Venezuela.

En Venezuela la jubilación es una institución, establecida por la legislación venezolana. En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en el artículo N° 80, se expresa la garantía de los ancianos y ancianas al pleno ejercicio de sus derechos y garantías donde el Estado con la participación solidaria de las familias y la sociedad, está obligado a respetar su dignidad humana, su autonomía y garantizarle atención integral y los beneficios de la seguridad social que eleven y aseguren su calidad de vida. De esta manera, las pensiones y jubilaciones otorgadas mediante el sistema de seguridad social no podrán ser inferiores al salario mínimo urbano.

Para adquirir el derecho a la jubilación en la República Bolivariana de Venezuela, según el Reglamento de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios de la Administración Pública Nacional, de los Estados y los Municipios, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.323, de fecha 2005, se debe gozar de la condición de Funcionario Público en servicio activo dentro de la administración pública nacional, y cumplir con los siguientes requisitos:

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

b) Cuando el funcionario o empleado haya cumplido 35 años de servicios, independientemente de la edad.

Otra forma de protección al adulto mayor es la establecida por la Ley del Seguro Social, la cual señala que la pensión de vejez puede ser disfrutada después de haber cumplido 60 años de edad si es hombre o 55 si es mujer, siempre y cuando se tengan acreditadas un mínimo de 750 semanas cotizadas o lo equivalente a 15 años de servicio en alguna institución.

## **2.3 Desvinculación Laboral Asistida**

### **2.3.1 Antecedentes Históricos**

Los psicólogos organizacionales estadounidenses, desde la década de los años 40, desarrollaron una serie de habilidades de apoyo y orientación destinada a facilitar la búsqueda inteligente de un nuevo empleo para las personas despedidas, intentando que el período del desempleo fuese lo más reducido posible Haldane (1940 c.p. Cavassi y Herrera, 2005). El adelanto de estas estrategias y/o habilidades ha llevado a considerar actualmente a la desvinculación o despido como parte de un ciclo profesional (Vermot-Gaut, 1989 c.p. Cavassi y Herrera, 2005).

Originalmente este proceso de apoyo u orientación tomó el nombre de *decruitment* o *dehired*, pero estas expresiones no tuvieron éxito. Se atribuye a David North, el haber acuñado en los años sesenta, la expresión *Outplacement*, la cual iba principalmente dirigido a los ejecutivos de alto nivel y contratados por organizaciones con cierto sentimiento de culpabilidad. Otros estiman su origen a mediados de los años 60 para ayudar a integrarse a la sociedad civil a los sacerdotes que perdían la vocación.

En los años 70, específicamente entre los años 1973 y 1975, un importante número de compañías solicitó a una firma profesional ejecutora de *outplacement*, la asistencia para una campaña personalizada de búsqueda de empleo (Bojman, 2004).

Fue a partir de la recesión de los años 80, cuando las empresas americanas observaron cómo eran despedidas las personas de su trabajo. A partir de esta recesión se crea una nueva industria llamada *outplacement*, siendo a finales de los años 80 y principio de los 90, cuando se establecieron gran cantidad de consultoras de *outplacement* (López, 1997).

En Venezuela se comenzó a practicar el *outplacement* a partir de los años 90, cuando diferentes organizaciones establecieron aplicarlo con el propósito de concluir las relaciones con parte de su personal, esto a través de un proceso innovador y beneficioso dentro del ámbito organizacional. Cuando la empresa Drake BeamMorin (DBM) inició sus operaciones en Venezuela desde el año 1992, ofreció soluciones estratégicas para la gestión de procesos de transición (organizacionales, de desarrollo y de carrera).

### **2.3.2 Definiciones**

Según Kabana (1987, c.p. López, 1997) la definición más aceptada actualmente, señala que el programa de desvinculación asistida, es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigida a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo, nivel o condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible.

Asimismo, Uría (1987) define la desvinculación asistida como, una solución ética y sin traumas para la reorientación, mediante un conjunto de técnicas que permiten

encontrar de la forma más rápida el establecimiento de los objetivos personales y profesionales nuevamente.

Por otra parte, Rodríguez-Kabana (1987, c.p. López, 1997) permite visualizar dos términos que se han utilizado en investigaciones para referirse a situaciones similares, pero con connotaciones diferentes.

El *outplacement* cuya traducción en español es “recolocación” está enfocado en la orientación, capacitación y reubicación de empleados que fueron despedidos. Su objetivo principal es reinsertar nuevamente en el ámbito laboral en el menor tiempo posible; a diferencia de los programas de desvinculación asistida que hacen referencia a la preparación psicológica, asesoría, apoyo, atención y capacitación del empleado en el proceso de desvinculación laboral por razones como la jubilación, centrada en una oportunidad para comenzar una nueva modo de vida, en la que se requiere planificación y capacitación para llegar a la adaptación al cambio.

De esta manera, Fuenmayor y Martínez (1992) resalta que los programas de desvinculación asistida tienen como objetivo principal buscar que las personas enfrenten la nueva situación de separación o ruptura con la mayor seguridad y confianza, evitando así que su jubilación sea traumática.

Para efectos de esta investigación se utilizará el término desvinculación asistida, puesto que está dirigido a facilitar la atención e importancia que merece el proceso de transición hacia la jubilación.

### **2.3.3 Objetivos**

Para Mora (2008, p. 13) los objetivos de los programas de Desvinculación Asistida son los siguientes:

- Asesorar y ofrecer apoyo psicológico individual destinado a superar la crisis que implica la desvinculación laboral.
- Brindar apoyo para identificar y estimular las principales habilidades con que cuenta la persona desvinculada.

- Orientar y ayudar sobre la trayectoria laboral y definir y diseñar estrategias para alcanzar los objetivos personales.
- Ofrecer asesoría y direccionamiento para futuras actividades, sean laborales o empresariales, por medio de profesionales que brindan asesoramiento al mercado laboral con relación a los recursos humanos, aspectos jurídicos, legales y económicos.
- Permite identificar fortalezas, aspectos a mejorar, competencias, habilidades y estilo personal para enfrentar con éxito los nuevos desafíos.
- Contribuye a disminuir al mínimo posible la duración del período de inactividad del desvinculado.
- Mejorar la calidad de vida durante la jubilación y disminuir el temor a la jubilación anticipada.
- Evaluar y facilitar medios a los trabajadores desvinculados para su reinserción o reconversión laboral o su autoempleo de acuerdo a sus capacidades.

#### **2.3.4 Etapas**

Para López (2001, p. 11) programa de desvinculación asistida es un proceso que tiene las siguientes etapas de implementación:

1. El Diagnóstico: corresponde al análisis situacional, durante esta etapa se diseña el programa, se plantean los objetivos y alcance, se identifican los candidatos a ser desvinculados, se desarrollan las estrategias de comunicación y se planifica la totalidad del programa.
2. La Intervención: esta etapa busca determinar las necesidades de capacitación de los desvinculados a través de pruebas psicométricas, con su aplicación se pueden determinar las fortalezas y habilidades del desvinculado.
3. La Preparación: después de identificar lo que hace, le gusta y en donde se siente a gusto el candidato, se procede a desarrollar un plan personal de

desarrollo de competencias que incluye labores de mercadeo personal y capacitación para luego planear la forma en que se introducirá de nuevo al mercado laboral.

4. La Implementación: en esta etapa se desarrolla un plan individual de rediseño de carrera. Se inicia una campaña de búsqueda, acompañada de perfeccionamiento de habilidades para la consecución de nuevos trabajos, con la cual se busca mejorar las habilidades de comunicación y negociación del desvinculado, todo ello orientado a la consecución del nuevo empleo.
5. La Retroalimentación: luego que el individuo se ha empleado nuevamente, ya sea de forma independiente o en otra organización, se procede a evaluar el programa y a examinar cada experiencia para determinar cómo y en qué mejorar.

Cabe destacar que, para efectos de esta investigación, se seguirá lo descrito anteriormente.

### **2.3.5 Tipos de Programas de Desvinculación Asistida**

Según Lisbona (2002) los tipos de programas de desvinculación asistida se pueden clasificar en función a las personas a las que son dirigidos: para el trabajador y para los familiares, bien sea grupal o individual.

Asimismo, Sastre (1995) analiza cada una de las modalidades de desvinculación:

- Individual: es aquella que se realiza con base en las características y necesidades individuales, la cual se diferencia en dos modalidades (tiempo definido o indefinido). La primera hace relación al límite de dotación de los entrenamientos, es decir con un plazo; y en la segunda, individual indefinido, se realiza un asesoramiento sin límite de tiempo.
- Colectiva: tiene como fin asistir el proceso con base en las necesidades de un grupo de persona.
- Mixto: combina las dos estrategias que se describieron anteriormente.

## 2.4 Estrés

### 2.4.1 Antecedentes Históricos

Según Ivancevich y Matteson (1989), el concepto de estrés comenzó a cobrar interés antes que el término se aplicara; la palabra estrés deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión. La palabra se usó por primera vez alrededor del siglo XVI y connotaba tensión, adversidad o dureza, y a partir de entonces, se emplearon en textos en inglés numerosas variantes, como *stress*, *stresse*, *strest* e inclusive *straisse*.

Aun cuando el término y sus derivados han existido durante siglos, es difícil establecer los orígenes del concepto estrés; sin embargo, a mediados del siglo XIX, el fisiólogo francés Claude Bernard sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar al organismo y que era esencial que éste, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios, para alcanzar la estabilidad del *milieu interieur*; siendo este uno de los primeros reconocimientos de las consecuencias potenciales de disfunción, provocadas por el rompimiento del equilibrio en el organismo, o sea, de someter a éste al estrés (Ivancevich y Matteson 1989).

En los años 1920, el fisiólogo Walter Cannon acuñó el término homeóstasis para denotar el mantenimiento del medio interno. Cannon consideró al estrés como una perturbación de la homeostasis ante situaciones extremas. A pesar de que enfocó su investigación hacia las reacciones específicas, esenciales para mantener el equilibrio interno en situaciones de emergencia, en realidad se enfrentaba a lo que, previa evolución, se habría de convertir en el concepto actual de estrés. En su estudio adoptó el término *stress* y se refirió a los niveles críticos de estrés, los cuales definió como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos (Ivancevich y Matteson, 1989).

No obstante, es el doctor Hans Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal, a quien se le llama “padre del concepto estrés”. Sus investigaciones constituyeron las primeras aportaciones significativas al estudio del estrés, y sentaron las bases para llevar a cabo investigaciones, aun en la actualidad. Hans Selye, conceptualiza el término estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de

estimulación nociva que actúan sobre el organismo o al desgaste y al deterioro que ocasiona a la vida (Ivancevich y Matteson 1989).

La contribución más significativa de Selye fue la publicación de su obra *Stress*, en la cual modificó su definición de estrés, para denotarse una condición interna del organismo, que se traduce en una respuesta a agentes evocadores. Propuso un nombre para dichos agentes: estresares, sentando así las bases de gran parte de la terminología actual (Selye, 1950, c.p Ivancevich y Matteson, 1989).

En las últimas dos o tres décadas ha disminuido levemente el interés por el estudio del estrés desde el punto de vista fisiológico, y se ha incrementado en el ámbito de las ciencias del comportamiento, lo que ha dado lugar a diversas consecuencias importantes, la mayoría de las cuales ha hecho crecer la controversia en torno a lo que realmente significa estrés.

Es por ello que el concepto de estrés es importante, porque proporciona una manera de comprender a la persona como ser unificado que responde en su totalidad (mente y cuerpo) a las distintas cumbres que tienen lugar en la vida diaria. Es además un fenómeno universal, ya que todas las personas lo experimentan. Ivancevich y Matteson (1989) consideran el estrés como una respuesta adaptativa mediada por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantea a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas.

### **2.4.2 Definiciones**

Aunque existen muchas definiciones de estrés, en su mayoría se ubican en una de tres categorías: las definiciones basadas en los estímulos, las fundamentadas en respuestas y las centradas en estímulo-respuesta.

En las definiciones basadas en el estímulo, el estrés es concebido como la fuerza o el estímulo que actúan sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión, en la cual tensión es sinónimo de presión o de deformación en el sentido físico. Las definiciones en las que se considera como un estímulo se centran en los acontecimientos del entorno, tales como desastres naturales, condiciones nocivas para el organismo,

enfermedad o despido laboral. Esta consideración acepta que ciertas situaciones son, de forma universal, estresantes. (Lazarus y Folkman, 1986).

En las definiciones basadas en la respuesta, el estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental, en la cual el estresor puede consistir en un evento externo o en una situación, ambos potencialmente dañinos.

Las definiciones basadas en el concepto de estímulo-respuesta conciben al estrés como las consecuencias de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo. Estas definiciones hacen hincapié en la naturaleza particular de la relación entre la persona y su medio ambiente. Se considera al estrés como algo más que una interacción única entre las condiciones de estímulo de ambiente y las respuestas que estas provocan (Ivancevich y Matteson 1989).

Es por ello que Ivancevich y Matteson (1989) consideran al estrés como una respuesta adaptativa, medida por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de acciones o de situaciones o eventos externos que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas.

### **2.4.3. Causas y consecuencias del estrés**

Para Freema (1989, c.p. Flores, 2005) el estrés se debe a tres causas:

- Estrés carencial o por privación: este se produce cuando hay una pérdida de algún factor indispensable para el bienestar del individuo. Este estrés puede ser producido por factores fisiológicos, psicológicos o sociales.
- Estrés por exceso: Los cambios o las variaciones de cualquier clase pueden transformar los procesos psicológicos del organismo, al igual que la conducta del individuo.
- Estrés por intolerancia: se produce cuando el organismo acciona ante situaciones intolerables y las cuales pueden ser de tipo biológico, psicológico y/o social.

Por otra parte, Labrador (1996, p. 25) otorga “el término estresor o situación estresante, al estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el trabajador” y los clasifica como psicosociales, cuando su naturaleza atiende al significado que las

personas asigne, y biogénicos, referidos a las situaciones que pasan a ser estresores por su capacidad para producir cambios bioquímicos o eléctricos que automáticamente disparan la respuesta de estrés.

En relación a los efectos o consecuencias del estrés, estos pueden ser diversos y numerosos. Es por ello que algunas consecuencias pueden ser primarias y directas, otras pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios o terciarios; unas son, resultado del estrés, otras, por lo general, se relacionan en forma hipotética con tal fenómeno. Es por ello que Cox (1978, c.p. Ivancevich y Matteson, 1989) describe una taxonomía de las consecuencias del estrés, que abarca:

- Efectos subjetivos: agresión, apatía, ansiedad, aburrimiento, frustración, fatiga, culpabilidad y vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, disminución de la autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo y soledad.
- Efectos conductuales: propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingesta de alimentos o pérdida de apetito, consumo excesivo de bebidas o de cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud y temblor.
- Efectos cognitivos: incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.
- Efectos fisiológicos: aumento de catecolamina y corticoesteroides de la sangre y la orina, elevación de niveles de glucosa sanguínea, incremento del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de la boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudo en la garganta, entumecimiento y escozor en las extremidades.
- Efectos organizacionales: ausentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

#### 2.4.4. Estrés y Jubilación

Madrid y Garcés (2000) parten que la interacción entre estrés y jubilación es de preocupación general, puesto que profundizando dentro de la caracterización del continuo laboral, la preparación para la jubilación que los trabajadores realizan es de una forma más o menos adaptativa. Esto no es más, sino el final de una carrera profesional que ha estado expuesta en muchas ocasiones a factores aversivos que ocasionan cierta influencia durante el trabajo. Además, agregan que como si fuera poco, dentro del cambio que se produce en la culminación de la carrera profesional, hay que sumarle el estrés, como uno de los aspectos relevantes que están presentes en el cambio radical en la forma de vivir que se había mantenido durante muchos años.

En el estudio realizado por Madrid y Garcés (2000) pretendieron acercarse a la prejubilación a partir de trabajos existentes en la literatura científica. De esta manera comentan que en la investigación realizada por Bossé (1991, c.p. Madrid y Garcés, 2000) se comprueba que un tercio de los individuos incluidos en su trabajo, señaló la jubilación como estresante, siendo uno de los predictores del estrés los problemas económicos. Concluyen que la jubilación es un evento estresante para quienes el retiro tiene implicaciones negativas, estas personas experimentan que la salud y los ingresos económicos disminuyen después de la jubilación. Es por ello que experimentan un gran nivel de estrés, a diferencia de aquellos para quienes el retiro es planeado y no económicamente deteriorante.

Los autores consideran que si la persona no construye el retiro como un desenlace positivo y que debe tener lugar en su momento, la probabilidad de la persona de sufrir sintomatología es mayor. El riesgo de esta sintomatología aumenta cuando el evento es visto como un rasgo permanente de la vida. De esta forma, si el evento es atribuido a causas internas, estables y globales, combinado con un sentido de que esos aspectos son esencialmente incontrolables y no modificables, entonces la jubilación es percibida con infelicidad y estrés Woods (1990, c.p. Madrid y Garcés, 2000).

Por otra parte, Sandín (2003) explica que esta puede ser experimentada como negativa si se produce pérdida de estatus o atrofia de ciertas habilidades, también agrega

que puede ser vista como un suceso positivo si se asocia a una oportunidad para llevar a cabo ciertas actividades de ocio.

Existen disposiciones personales para responder al estrés más con unas estrategias que con otra. También es cierto que unos individuos cuentan más con unos recursos de afrontamiento que con otros. Estos son características personales y sociales que utilizan las personas cuando tienen que hacerle frente a los estresores (Pearlin y Schooler, 1978, c.p. Sandín, 2003). Los recursos reflejan una dimensión latente de afrontamiento, ya que son importantes para la acción, además del apoyo social. El autor comenta que desde el marco social de la salud resulta difícil aceptar que la gente afronte la noción de jubilación y el sentido laboral de la misma manera y con las mismas estrategias de afrontamiento.

Otra investigación, realizada por Rodríguez (2006) expresa que una de las razones fundamentales por las que las personas temen a la jubilación, es que sus ingresos se reducen considerablemente, agregando que sólo un porcentaje pequeño del total de los jubilados vive sin apremios económicos, mientras que la mayoría vive casi en la pobreza y necesita de alguna ayuda económica de parte de sus familiares más cercanos. Los motivos que inducen una actitud desfavorable hacia la jubilación, pueden ser, entre otros, temor a la reducción del ingreso, a la pérdida de valoración familiar y de los contactos sociales informales del ámbito laboral y de prestigio social, a la reestructuración de las relaciones familiares, a la pérdida del sentido más significativo de su vida y de un trabajo atractivo (profesionales con alto nivel intelectual, etc.), a la incapacidad para sustituir los roles perdidos, a la disminución de la autoestima, etc.

La actitud hacia la jubilación depende, entre otras variables, de factores personales y económicos. Una persona que sea optimista ante la vida y tenga una buena situación económica podrá afrontar su retiro laboral con un mayor éxito de adaptación a su nueva situación socio familiar; por el contrario, una persona centrada en el trabajo, con escasas relaciones sociales fuera de aquel y con dificultades económicas, afrontará la jubilación como un castigo difícil de superar (Rodríguez, 2006).

Rodríguez (2006) define la actitud hacia la jubilación como una organización aprendida y duradera de creencias y cogniciones, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de la jubilación y que predispone a una acción coherente con dichas cogniciones y afectos.

Asimismo Rodríguez (2006) agrega que el género es otra variable que influye en la comparación. Según el género, se observa que las mujeres tienen actitudes más favorables que los hombres. Una posible explicación de esta diferencia podría ser que a pesar de la incorporación de la mujer al mercado laboral, la mayoría de los hombres continúa sintiendo que deben ser ellos los proveedores más importantes del sustento del hogar. Si bien existe una cantidad considerable de mujeres que se hallan profundamente vinculadas con su trabajo, ya sea por necesidad económica o por vocación, en general, el hombre sufre con la jubilación la pérdida de un rol fundamental, mientras que la mujer mantiene el rol de cuidado y atención del hogar.

Numerosos proyectos de investigación y trabajos desarrollados en los últimos años se han centrado en el impacto psicosocial de la jubilación. Según Martínez, Flores, Ancizu, Valdés y Adeva (2003) un aspecto fundamental tiene que ver con las ambigüedades que surgen en el ámbito social del individuo que está próximo a jubilarse.

Asimismo, Monagas (1991, c.p. Martínez y Cols. 2003) sostiene que los jubilados tienen que aceptar un rol. Estas personas no se sienten desempleadas ni tampoco jubiladas y son muy pocas las que aceptan la etiqueta de jubilado. Además, la sociedad no tiene ninguna categoría, ni función para este tipo de trabajadores que se encuentran perdidos en el proceso de productividad. Es por ello que estos autores consideran importante la necesidad de plantear intervenciones preventivas que contengan programas con contenidos como: formato de los propios recursos, reformulación positiva, planificación, relaciones sociales y resolución de problemas familiares.

Dentro de la investigación realizada por Martínez y Cols. (2003) se observa que cuando se indaga en problemas somáticos, se encuentra que un 14% de la muestra afirmó padecer dolores de cabeza tras la jubilación, habiendo ya un 12% que los tenía con anterioridad. Así mismo, un 24% padece de trastorno del sueño tras la jubilación y un 15% próximo a jubilarse. Esto podría deberse a todos los cambios asociados con la nueva condición de jubilados.

Como resultados de esta investigación se encontró que la forma en que se vive la prejubilación y las dificultades que el sujeto pueda experimentar a la hora de plantearse nuevos retos y contemplar distintas alternativas, dependen en gran medida de los recursos personales y materiales de los cuales disponga, así como de otras variables. En este

sentido se encontró que las personas sin estudio o con estudios primarios experimentan niveles de depresión más altos que aquellos con estudios universitarios. Por ello se afirmó que el nivel educativo actúa como un elemento de protección para las personas (Martínez y cols., 2003).

## **2.5. Relación entre Jubilación, Desvinculación Asistida y Estrés**

Investigaciones sobre las características psicológicas relacionadas con la jubilación, indican que el sentimiento de valía personal, es decir, el grado en que la persona se valora así mismo, se ve afectada por la falta de reconocimiento propio y por la disminución del poder adquisitivo, debido a la irregularidad en la que el mismo a veces se recibe. De esta manera, Carmona, Cely, Nemeguen y Sanabria (2008) concluyen que las reacciones psicológicas más frecuentes relacionadas con el proceso de jubilación son tales como estrés, falta de recursos para el manejo del tiempo libre, debilitamiento de la red social de apoyo, sensación de baja energía por inactividad, tristeza y sentimiento de desesperanza asociada a la falta de proyectos, problemas familiares, culpa, baja autoestima, entre otros.

Algunas organizaciones cuentan con asesores de jubilación, quienes guían, orientan y preparan a los empleados a lo largo de su proceso de desvinculación, para que durante esta etapa de retiro estén preparados física y psicológica, es decir, se les brinda herramientas tomando en cuenta aquellos factores que tengan implicaciones después de la jubilación.

Asimismo, el concepto de desvinculación asistida es considerado de gran relevancia debido a que es un servicio de orientación y asesoramiento que proporciona herramientas a los individuos desvinculados para enfrentar la situación de la culminación de la relación laboral, y así capacitarlos para la consecución de nuevas actividades como proyecto de vida, en que la persona próxima a jubilarse pueda encontrar satisfacción (Sastre, 1995, c.p. López, 1997).

Ruiz (1999) destaca que aunque la desvinculación asistida durante el proceso de jubilación es un tema de mucha importancia, en Venezuela las investigaciones están enfocadas en mayor medida en reducción y recolocación de personal, por esta razón

resulta relevante estudiar las ventajas de la desvinculación asistida dentro del cese laboral o jubilación, puesto que, como mencionamos anteriormente, la misma, en ocasiones, trae como consecuencias el estrés.

Según Torcatt y Santamarina (2010), en Venezuela pocas organizaciones ejecutan programas de preparación para la jubilación, algunas de ellas son pertenecientes al sector público, como por ejemplo el Seniat, el cual desarrolló un programa cuyo efecto fue brindar apoyo y preparación para esta etapa del ciclo vital. Otras organizaciones del sector público desarrollaron estudios sobre programas de desvinculación asistida, como por ejemplo Edelca, cuyo programa fue diseñado por Fuenmayor y Martínez en el año 1992, en el mismo se tomaron en cuenta diversos aspectos de la jubilación. También el Instituto Venezolano de Investigación Científica (IVIC) desarrolló estudios sobre programas de desvinculación asistida para personas próximas a jubilarse.

Es importante comentar que la jubilación puede resultar amenazante para algunos individuos, lo que puede generar estrés en algunos de ellos, es por esta razón que sería de gran aporte el desarrollo de programas de desvinculación asistida que permitan la capacitación de diferentes factores que las personas próximas a jubilarse consideren necesarios.

## **2.6. Reseña histórica de la organización**

**CORPOELEC**, Empresa Eléctrica Socialista, adscrita al Ministerio del Poder Popular de Energía Eléctrica.

- **Creación de la Corporación Eléctrica Nacional:**

**CORPOELEC** se crea, mediante decreto presidencial N° 5.330, en julio de 2007, cuando el Presidente de la República, Hugo Rafael Chávez Frías, establece la reorganización del sector eléctrico nacional con el fin de mejorar el servicio en todo el país. En el Artículo 2° del documento se define a **CORPOELEC** como una empresa operadora estatal encargada de la realización de las actividades de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización de potencia y energía eléctrica.

Desde que se publicó el decreto de creación de **CORPOELEC**, todas las empresas del sector: **EDELCA, La EDC, ENELVEN, ENELCO, ENELBAR, CADAFE, GENEVAPCA, ELEBOL, ELEVAL, SENECA, ENAGEN, CALEY, CALIFE Y TURBOVEN**, trabajan en sinergia para atender el servicio y avanzar en el proceso de integración para garantizar y facilitar la transición armoniosa del sector.

Ante la creciente demanda y las exigencias del Sistema Eléctrico Nacional, SEN, el Ejecutivo Nacional crea al Ministerio del Poder Popular para la Energía Eléctrica MPPEE, anunció hecho desde el Palacio de Miraflores por el Presidente de la República Hugo Rafael Chávez Frías, el 21 de octubre de 2009. La información fue publicada en la Gaceta Oficial número 39.294, Decreto 6.991, del miércoles 28 de octubre. En ella se informa que el titular de esta cartera tendrá entre sus funciones ser la máxima autoridad de **CORPOELEC**. "Vamos a fortalecer y reimpulsar el sistema eléctrico nacional", enfatizó el máximo líder de la Revolución Bolivariana de Venezuela.

- **Visión:**

Es una institución que nace con la visión de reorganizar y unificar el sector eléctrico venezolano a fin de garantizar la prestación de un servicio eléctrico confiable, incluyente y con sentido social. Este proceso de integración permite fortalecer al sector eléctrico para brindar, al soberano, un servicio de calidad, confiable y eficiente; y dar respuestas, como Empresa Eléctrica Socialista, en todas las acciones de desarrollo que ejecuta e implanta el Gobierno Bolivariano.

- **Misión:**

**CORPOELEC** tiene como objetivo redistribuir las cargas de manera que cada empresa (**CADAFE, ENELBAR, ENELVEN, CALIFE, La EDC, EDELCA, CVG, ENELCO, SENECA, ELEBOL, ELEGUA, ELEVAL, ENAGEN y CALEY**) asuman el liderazgo en función de sus potencialidades y fortalezas. En la actualidad el proceso de reagrupación avanza para la conformación efectiva de equipos de gestión bajo una gran corporación, aprovechando los valiosos recursos humanos, técnicos y administrativos existentes en cada región.

### III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 3.1. Planteamiento y Formulación del Problema

En nuestra cultura el trabajo es considerado como una forma de vinculación social y económica, por lo tanto, su culminación, arrastra consigo diferentes reacciones emocionales, inseguridad, problemas económicos, dificultades familiares, pérdida de prestigio y de estima en sí mismo o consecuencias positivas.

De esta manera, autores como Guillén y Guil (2000) definen el trabajo como “una actividad de carácter productivo que realizan las personas aportando recursos propios (energía, habilidades y conocimientos), para la obtención de algún tipo de compensación material y/o psicosocial” (p.150).

Es importante, destacar que el cese de la etapa laboral lleva consigo un conjunto de cambios denominado jubilación, donde se pasa de un estado de actividad mayor a uno menor, donde se ve mermada la utilidad que la sociedad le otorga a la producción de la persona (Fiske, 1979).

La persona jubilada debe empezar un proceso de creación de su propia realidad cuando culmina su etapa laboral; la facilidad con que se adopte este nuevo rol depende de varios factores, entre ellos se encuentra la preparación de la salud física y mental, nivel económico, actitud, autoestima, y apoyo familiar y organizacional, entre otros, por ejemplo, encontrar en que ocupar el tiempo libre; debido a que han invertido gran parte de su tiempo trabajando, lo cual implica que jubilarse es el abandono de su modo de vida actual, por tanto se hace difícil para los que no han encontrado satisfacción en algún pasatiempo (Craig, 2001).

La jubilación como causa de desvinculación laboral resume numerosas connotaciones desfavorables, producto de la importancia que los seres humanos le otorgan al trabajo; es por ello que se considera de vital importancia que las organizaciones tomen en cuenta el ingreso y el retiro del trabajador dentro de la organización, mediante la inclusión de programas de desvinculación asistida, como un herramienta de apoyo (Craig, 2001). De allí surge nuestro problema de investigación, ya

que se pretende diseñar, aplicar y evaluar un programa de entrenamiento de desvinculación asistida.

En este sentido, el propósito primordial de esta investigación se basa en la necesidad de crear un taller de desvinculación asistida, considerado como una herramienta útil en el desarrollo de las competencias necesarias, para afrontar de la manera más adecuada el fin de la relación laboral que se produce entre la persona desvinculada y la organización, logrando beneficios de desarrollo y crecimiento a nivel personal, ya que el desvinculado gana en autoestima y capacitación.

De esta manera, es importante resaltar que diversos autores afirman que la jubilación genera ciertos cambios bruscos que, dependiendo de las poblaciones, no son asumidos de la misma manera, es por ello que el enfoque consiste en realizar un estudio que permita abordar dicha presunción en cuanto al estrés que presentan algunas personas próximas a jubilarse y qué alternativas tiene para enfrentar este proceso.

Por su parte, Tobarra (2010) plantea que la jubilación viene de júbilo, haciendo referencia a que la persona jubilada debe estar jubilosa. Sin embargo, comenta que después de años de trabajo no es fácil cambiar de hábitos. De esta manera, se observan dos posturas, la de las personas que aceptan la jubilación de la manera más feliz y otras que la perciben de manera negativa; el autor agrega que muchas personas se debaten entre esos dos extremos, trayendo consigo ciertas implicaciones como por ejemplo estrés.

Cabe mencionar que el ser humano tiene la necesidad de contar con altos niveles de autoevaluación, autorespeto y autoestima. Estas, sumadas a la capacidad de logro, respeto de los demás, deseo de fuerza, de adecuación, suficiencia, caracterizan las exigencias del ser humano. Además, las necesidades de reputación o prestigio, y el reconocimiento de los demás, conllevan a sentimientos altos de autoestima y de autoconfianza, sensación de valor, de ser útil y necesario en este mundo. Por tanto, la frustración de todos ellos, produce sentimientos de inferioridad, debilidad y desesperanza (Maslow y Lawrence, 1946).

Los expertos dicen que hay que prepararse en dos cosas para la jubilación. La primera de ellas, para el día a día, porque hay más tiempo libre y las relaciones cambian.

Y la segunda en lo económico, porque dejar de trabajar provoca un descenso de ingresos que hay que afrontar con tiempo (Tobarra, 2010).

Ortiz (s/f, c.p. Tobarra, 2010) Psicóloga especializada en Gerontología expresa: “cuando alguien se jubila”, dice, “al principio suele tener una luna de miel consigo mismo”, pero pasado los primeros tiempos pueden venir los problemas. Por eso, hay que prepararse porque jubilarse sobrelleva muchas veces cambios bruscos en lo personal, lo económico y lo social. Hay quien no sabe adaptarse, pero resulta importante plantear que hay nuevas cosas por hacer. Es por ello que Tobarra (2010) plantea que hay quien lleva muy mal el proceso de jubilación.

Asimismo, Ricardo Monagas, Sociólogo, Profesor Universitario jubilado y especialista en Gerontología, comenta: “con la jubilación pueden venir problemas gástricos, insomnio, arritmias e infartos, porque se produce estrés en personas que no están preparadas para este proceso. Agrega que la mayoría de las personas no reciben una preparación para la jubilación, lo cual es un error. Plantea que resulta de gran importancia prepararnos para una etapa tan larga como el retiro, ya que la esperanza de vida tras el retiro pudiera ser de 20 años. Este experto investiga en el parque científico de Barcelona y ha dirigido cursos para jubilados donde se tocan tópicos como, hábitos saludables de vida y concienciar que hay que ocupar el tiempo (Tobarra, 2010).

Todo lo anterior apunta en sus distintos ámbitos, a los efectos adversos que trae consigo el proceso de encontrarse próximo a ser jubilado e incluso actitudes y sentimientos posteriores a la jubilación. Es por esta razón que se ha decidido desarrollar un taller de Desvinculación Asistida a los empleados próximos a jubilarse, para que mantengan una mejor calidad de vida, alcanzando un estado recomendable de salud física, psicológica y emocional, brindándoles herramientas que les permitan establecer un buen manejo del proceso, antes, durante y después de la culminación de sus actividades laborales.

Es por ello que se plantea la siguiente pregunta de investigación:

**¿Qué efectos tiene un Taller de Desvinculación Asistida sobre los niveles de estrés en empleados próximos a jubilarse?**

### 3.2. Justificación del Problema

#### 3.2.1. ¿Por qué es un Problema

El trabajo se considera una forma de vinculación económica y social; la pérdida de éste puede traer consigo reacciones y emociones negativas, inseguridad, problemas económicos, estrés, ansiedad, etc., en las personas que experimentan esta situación, lo que trae consigo una serie de conductas inapropiadas dirigidas tanto a su entorno como a sí mismo; también este tipo de conducta influyen de forma negativa en la búsqueda de una nueva actividad. Según López (1997), la pérdida del trabajo o empleo es considerado como uno de los más fuertes y perturbadores eventos vitales y se estima que afecta cada año a 10 millones de personas a nivel mundial.

Para Dooley y Prause (1995, c.p. Eslava (2002). La culminación del empleo produce entre otras cosas, respuestas de estrés, fuerte daño a la autoestima, sentimientos de culpabilidad, deterioro del autoconcepto, síntomas psicósomáticos, hipertensión, tensión, depresión, abandono y en algunos casos patologías más severas, tales como el alcoholismo, etc. A nivel familiar las relaciones se tornan tensas, frías o distantes, aumentando los roces y las fricciones sociales y el cambio de roles que pueden ocurrir, provoca alteraciones negativas del orden familiar.

Para López (1997) una gran cantidad de estas situaciones no suelen ser dramáticas, aunque la mayoría de las personas desvinculadas no logran estar en condiciones de utilizar con eficiencia el pensamiento lógico, sus experiencias y capacidades, para llevar acciones útiles que le lleven a obtener una nueva oportunidad de vida. Es por ello que, la contribución de las técnicas psicológicas aplicadas a la búsqueda de la construcción de nuevos proyectos de vida, es un terreno fértil para su utilización e implementación en procesos de intervención. De esta manera, una de las primeras acciones del Taller de Desvinculación suele dirigirse a la extinción de las conductas emocionales de angustia y estrés como paso previo destinado a facilitar el uso del pensamiento racional.

Asimismo, para la mayoría de las personas puede representar un gran cambio no sólo en términos de que hay una pérdida de rol profesional, sino también, una evidente

modificación de los ingresos, del ritmo de vida cotidiano, del tiempo libre, y a su vez, hay una reestructuración de lo familiar y social (Rodríguez, 2006).

En el momento de la jubilación se desembocan efectos positivos y negativos. Dentro de los positivos la liberación de las personas en las jornadas duras de trabajo. Por su parte, dentro de los efectos negativos, se encuentran, la culminación de la vida laboral, lo que afecta aspectos emocionales y psicológicos (Agulló, 1999).

El recién jubilado puede generar sentimientos de satisfacción en la medida en que pueda realizar actividades que antes el trabajo no le permitía, sin embargo, a medida que esas necesidades se vayan realizando paulatinamente, la vida puede adquirir un ritmo disminuido de exigencias, sin saber cómo administrar el tiempo. Puede generar interpretaciones cercanas a las de una pérdida (Rodríguez, 2006).

El proceso de jubilación no es vivido por todos de la misma manera. La calidad de la misma depende de lo que se haga en la preparación. La mayoría de las personas mantienen actitudes diferentes hacia el proceso de jubilación (Gainza, 2009).

De acuerdo a las investigaciones se pudo constatar que la jubilación genera ciertos cambios bruscos que dependiendo de las poblaciones no son asumidos de la misma manera, es por ello que en esta investigación el enfoque consiste en realizar un estudio que permita abordar dicha presunción en cuanto al estrés que presentan algunas personas pre jubiladas, y que alternativas tienen dichas personas para enfrentar este proceso.

### **3.2.2. ¿Para quienes es un Problema?**

Según Bermejo (1994) La jubilación puede ser un premio o un castigo, ello depende de cómo sea capaz de afrontar la persona la situación, puede resultar una etapa llena de alegría y de oportunidad, o puede representar el declive de una vida entregada al trabajo.

En la mayoría de los casos cuando las personas se jubilan significa que han cumplido con los requisitos mínimos para su jubilación; durante el cumplimiento de los años de servicios las personas dedican parte de su vida a su actividad profesional, en

algunos casos aislando sus aficiones, a sus amigos e incluso a su familia en un segundo plano.

Sin embargo, muchas personas pasan su vida laboral esperando con ansia el momento de la jubilación, llegando a lamentar el tener que trabajar todos los días, pero cuando finalmente llega la desvinculación o jubilación, se ven desbordados por la incertidumbre y se plantean lo siguiente ¿Tendré dinero suficiente para conservar el mismo ritmo de vida?, ¿Ya no soy útil?, ¿Me estoy poniendo viejo?, ¿Qué voy hacer a partir de ahora?, entre otras interrogantes; estas dudas pueden ocasionar un elevado nivel de estrés, inseguridad y angustia respecto al futuro.

La transformación que va a sufrir su vida, en cuanto a hábitos y costumbres es muy violenta y para tratar de minimizar sus efectos conviene preparar este momento con esmero, es por ello que se aplicará un taller de desvinculación asistida.

Para Moragas (1989) la jubilación implica a toda la persona y su medio ambiente. Es un acontecimiento importante en que se producen cambios como: el quebrantamiento de la capacidad productiva y económica, la marginación social, cambios en la calidad de vida, y nuevas oportunidades en la ocupación del tiempo disponible, en las relaciones personales y sociales. Cada persona posee una apreciación diferente de lo que significa su jubilación y la forma en la que se afronte es diferente.

Por lo señalado anteriormente, es más que convincente que la persona jubilable disponga de recursos personales que le ayuden a adaptarse a dicho cambio, a comprender la jubilación como el inicio de una etapa en la que efectivamente se pueda tener una buena calidad de vida, en la que se logre ser feliz. Después de muchos años de abnegación y sacrificio, las obligaciones son pocas y se dispone de más tiempo libre, en el que se puede disfrutar de amigos, familia, aficiones, etc.

En conclusión se convierte en un problema tanto para la persona jubilable como para la organización, puesto que la implementación de programas y/o talleres de desvinculación asistida representa un beneficio dentro de la organización, siendo importante el cuidado de las personas que han sido eficientes y leales con la misma.

### **3.2.3. ¿Desde cuándo es un Problema?**

El trabajo como pilar fundamental en la vida del individuo proporciona calidad de vida, estatus, satisfacción, prestigio social; es por ello que llega a convertirse en uno de los ejes fundamentales para el desarrollo del ser humano; jubilarse implica la ruptura afectiva y emocional de algunos beneficios socioeconómicos que tienen los trabajados.

La jubilación comienza a ser un problema desde el momento en que no todas las organizaciones realizan actividades que faciliten el proceso de transición, ni brindan herramientas de adaptación a esta nueva etapa, provocando que sea más estresante la vida del individuo. El diseño y aplicación de programas de desvinculación asistida permitirá una reestructuración de la vida.

### **3.2.4. Importancia para la Psicología Organizacional**

Resulta importante resaltar que los programas de desvinculación son de suma trascendencia dentro de la psicología organizacional, porque el medio en el cual se da la jubilación son las organizaciones, adicional la poca atención que se le da a la misma no ha permitido un adecuado trato al proceso.

La desvinculación asistida, según López (1997) más que una herramienta es una acción concreta de recursos humanos que se ocupa de la desvinculación y cuya aplicación disminuye los traumas e inconvenientes que sufren, tanto la persona desvinculada, como la organización. Esta acción se basa en dos premisas, la necesidad del proceso de desvinculación asistida y la equidad con que se tratan y eligen quienes serán jubilados (Bojman, 2004).

El psicólogo organizacional juega un rol importante durante este proceso de transición puesto que debe desarrollar ideas que faciliten el ajuste de los individuos a través de programas que proporcionen herramientas sobre diferentes aspectos a los que se debe enfrentar el trabajador próximo a jubilarse.

Debido a la visión holística de las características del ser humano, el desarrollo de programas de desvinculación asistida debe ser facilitado por psicólogos organizacionales,

ya que abordan al ser humano como seres biopsicosociales, desde la previsión de diversos factores que faciliten la continuación de una vida satisfactoria dentro de la sociedad.

#### **IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **4.1. Objetivo General**

Determinar los efectos de una intervención psicosocial en el área de Desvinculación Asistida sobre los niveles de estrés percibido en un grupo de empleados de CORPOELEC próximos a jubilarse.

##### **4.2. Objetivos Específicos**

1. Identificar los niveles de estrés percibido en empleados próximos a jubilarse, antes de su participación en un Taller sobre Desvinculación Asistida.
2. Diagnosticar las necesidades de capacitación en materia de Desvinculación Asistida en un grupo de empleados próximos a jubilarse.
3. Desarrollar un Taller de Desvinculación Asistida dirigido a un grupo de personas próximas a jubilarse.
4. Identificar los niveles de estrés percibido en empleados próximos a jubilarse, después de su participación en un Taller sobre Desvinculación Asistida.
5. Comparar los niveles de estrés percibido antes y después de la implementación de un Taller de Desvinculación Asistida.

## V. MARCO METODOLÓGICO

### 5.1. Tipo de investigación

En la presente investigación el diseño aplicado será de tipo cuasi- experimental, que según Hernández, Fernández y Baptista (2007) se define como la manipulación intencional de una variable independiente (Programa de Desvinculación Asistida) y la medición de su efecto o relación sobre la variable dependiente (estrés).

### 5.2. Diseño de Investigación

El diseño que se emplea es Diseño de un Grupo antes y después (pre-test y post-test), el cual se caracteriza de acuerdo a Kerlinger y Lee (2002) como un grupo que se compara consigo mismo, ya que no hay grupo control.

De esta manera, el tipo de diseño de investigación a utilizar, es el pre-test- pos-test de un solo grupo.

El diseño puede esquematizarse de la siguiente manera:

$$G \quad O_1 \quad X \quad O_2$$

Lo cual se refiere a: el grupo (G) se le aplicará una medida pre ( $O_1$ ), luego el tratamiento (X) y por último una medida post ( $O_2$ ).

Por otra parte, es una investigación de tipo descriptiva, ya que está orientada a describir eventos y situaciones, en otras palabras se busca medir de manera independiente los conceptos o variables, donde se presenta como objetivo final, la medición y descripción de los particularidades del fenómeno descrito. Es decir, se determinarán los niveles de estrés en los empleados próximos a jubilarse, antes y después de la aplicación de un Taller de Desvinculación Asistida.

### 5.3. SISTEMA DE VARIABLES

#### 5.3.1 Variable Independiente: Desvinculación Asistida.

**Definición Constitutiva:** La desvinculación asistida, según López (1997) es considerada más que una herramienta un apoyo concreto de recursos humanos que se ocupa del rediseño durante el retiro y cuya aplicación disminuye los traumas e inconvenientes que sufren, tanto la persona desvinculada, como la organización

**Definición Operacional:** aplicación de un proceso de intervención (Taller de Desvinculación Asistida), comprendido en 12 temas y adaptado a las necesidades de los participantes, lo que comprende la orientación, apoyo y brindar herramientas que faciliten o permitan enfrentar y garantizar una adaptación a la nueva forma de vida.

#### 5.3.2 Variable Dependiente: Estrés

**Definición Constitutiva:** Para Lazarus y Folkman (1986) el estrés psicológico es “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (p.47).

**Definición Operacional:** el estrés percibido será medido a través de los puntajes obtenidos en la Escala de estrés Percibido de Cohen, Kamarck y Mermelstein, diseñada en (1983) consta de catorce ítems, cada pregunta tiene un patrón de respuesta de cinco opciones: nunca, casi nunca, de vez en cuando, a menudo y muy a menudo, que dan puntuaciones de cero a cuatro. Sin embargo, los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 tienen un patrón de puntuación reverso de cuatro a cero. El instrumento proporciona puntuaciones entre 0 y 56, a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido.

### 5.3. Variables Extrañas

#### 5.3.1. Variables Extrañas Controladas:

VARIABLES EXTRAÑAS	FORMA DE CONTROL	ACCIONES PARA EL CONTROL
<b>Condiciones ambientales</b>	Constancia de las Condiciones	La aplicación del tratamiento en un mismo lugar, con adecuada iluminación, sin ruidos, ventilación y comodidad.
<b>Participación</b>	Excluidos	Los participantes recibirán información de los beneficios personales que obtendrán por su asistencia y participación en el taller de Desvinculación Asistida; en caso de abandono serán excluidos del proceso de comparación de resultados.
<b>Instrucciones</b>	Constancia de las Condiciones	Se controlará, formulando un guión en donde se establezcan las instrucciones e indicaciones que serán suministradas a los participantes
<b>Facilitadoras</b>	Constancia de las Condiciones	serán las mismas en todo el transcurso del Taller de Desvinculación.

*Tabla 1. Variables extrañas controladas*

Fuente: Autoras de esta investigación

## **5.4. Participantes**

### **5.4.1. Población**

La población estuvo conformada por aquellos empleados próximos a jubilarse de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), que cumplan con el Reglamento de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios de la Administración Pública Nacional, de los Estados y los Municipios, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.323, de fecha 2005.

- 60 años de vida si es hombre y 25 años de servicio.
- 55 años de vida si es mujer y 25 años de servicio.
- 35 años de servicio independientemente de la edad que tenga el trabajador.

### **5.4.2. Muestra**

De conformidad con lo señalado por Hernández y Cols. (2003) los participantes conforman una muestra de tipo no probabilístico voluntario, pues la elección no se hace con base en la probabilidad y está integrada por personas que manifestaron su voluntad de participar, por lo que se trata de una muestra intencional. La misma estuvo conformada por (20) empleados próximos a jubilarse, entre ellos (12) mujeres y (8) hombre con edades comprendidas entre 50 y 63 años de edad, quienes cumplían con el Estatuto de la Función Pública y con todos los requisitos necesarios para poder jubilarse y con más de 25 años de servicio en la Corporación Eléctrica Nacional.

## **5.5. Materiales**

Los materiales utilizados para la realización de esta investigación fueron los siguientes:

- Laptop
- Video Beam
- Pizarra
- Carpetas
- Hojas blancas

- Bolígrafos, lápices y colores
- Tijeras
- Cronograma de actividades
- Manual del facilitador
- Manual de las dinámicas
- Refrigerios
- Control de asistencia
- Presentaciones en Power Point
- Cornetas

## **5.6. Instrumentos**

Los instrumentos utilizados para el desarrollo de esta investigación fueron los siguientes:

### **5.6.1 Entrevista semi- estructurada para el Diagnóstico de Necesidades**

De acuerdo con Deslauliers (1991, c.p. Riskey, 2003) “la entrevista de investigación es una interacción limitada y especializada, conducida para un objetivo específico y centrada sobre un sujeto particular” (p.181). Por esta razón se considera útil la entrevista para complementar la información obtenida luego de una observación participante y absolutamente necesaria cuando se quiere recabar datos referentes a las creencias, opiniones o ideas personales.

El objetivo de la entrevista es saber que piensa la persona y conocer de ella sus particularidades, aquellos aspectos imperceptibles directamente, como lo son: sus ideas, intenciones y sentimientos. Es por ello que la finalidad de toda entrevista semi-estructurada es la aceptación incondicional de lo que dice quién es entrevistado, por ello resulta fundamental dejar que la persona hable de los temas que sabe, que se expone en la explicación de su comprensión sobre la cotidianidad en sus propios términos debido a que es eso precisamente lo que quien investiga desea captar (Riskey, 2003).

En esta investigación se incluyó el uso de la entrevista semi estructurada para profundizar en la percepción de los empleados próximos a jubilarse de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC) sobre la jubilación.

El guión de entrevista semi estructurada para el diagnóstico de necesidades estuvo conformado por una serie de preguntas abiertas orientadas a la detección de necesidades y áreas de capacitación e intereses individuales que propicien una mejor adaptación a la situación de jubilación (ver Anexo 1). Dicha entrevista fue diseñada a partir de una exploración individual con candidatos próximos a jubilarse, la cual fue validada por la profesora Samantha Almao, quien fue docente de la Universidad Central de Venezuela y por el tutor académico Vicente Marrero; lo que llevó a que el instrumento inicial fuese modificado en consideración de las observaciones realizadas por los expertos sobre la estructura y la formulación de las preguntas, obteniendo como resultado el guión de entrevista final utilizada en esta investigación.

**5.6.2 Escala de Estrés Percibido (EEP)**, diseñada por Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983), con el propósito de conocer qué tan estresantes perciben las personas los eventos de la vida cotidiana (Campos, Bustos y Romero 2009). Es un cuestionario auto aplicado de una sola dimensión, donde se evalúa el grado en que las personas encuentran que su vida es impredecible, incontrolable o está sobrecargada (González y Landero, 2007).

La Escala de Estrés Percibido consta de catorce ítems que evalúan la percepción de estrés durante el último mes. Cada pregunta tiene un patrón de respuesta de cinco opciones: nunca, casi nunca, de vez en cuando, a menudo y muy a menudo, que dan puntuaciones de cero a cuatro. Sin embargo, los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 tienen un patrón de puntuación reverso de cuatro a cero. El instrumento proporciona puntuaciones entre 0 y 56, a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido (Campos, Bustos y Romero 2009). (Ver Anexo 2).

Según Remor (2006 c.p. Campos, Bustos y Romero 2009), la versión en castellano alcanzó un alfa de Cronbach de 0,81 en una muestra heterogénea de adultos españoles.

La Escala de Estrés Percibido arroja un margen de puntuación que abarcan desde 0 hasta 56 puntos, sin embargo, la misma no cuenta con un baremo previamente establecido donde señalen los distintos niveles de estrés. Es por ello, que se consultaron a dos expertos en el área de estrés (Profesora Marienma Antor y Profesora Purificación

Prieto) y dos en el área estadística (Profesor Dimas Sulbarán y Profesor Luis Parra), todos de la Universidad Central de Venezuela, con el propósito de consultar y validar la construcción de los puntos de corte o baremo propuestos por las autoras de la investigación. Los mismos fueron contruidos a partir de la puntuación bruta que se puede obtener en la Escala de Estrés Percibido (0 a 56 puntos) estableciendo un límite superior e inferior de clasificación con una amplitud de 19 puntos. Estos puntajes se usaron para establecer rangos de clasificación traducidos en niveles de estrés percibidos, estableciéndose tres niveles:

- Nivel bajo de estrés percibido con una puntuación de 0-18 puntos,
- Nivel medio de estrés percibido de 19-37,
- Nivel alto de estrés percibido de 38-56 puntos.

Los niveles de estrés percibido para esta investigación se conformaron tomando como referencia la tesis “Programa de autoconocimiento para reducir los niveles de estrés percibido” publicada por la Universidad Católica Santa María de Perú (Roldan y Torres, 2004) donde establecen tres niveles de estrés:

En el nivel bajo de Estrés percibido, se presenta muy poca frecuencia de tensión y rigidez muscular, hay pensamientos y emociones positivas y optimistas, así como también capacidad de manejar situaciones conflictivas y problemas de la vida diaria, hay presencia de seguridad y confianza en sí mismo ante las dificultades.

En el Nivel medio de estrés, se presenta tensión y rigidez muscular en cuello y espalda, en ocasiones se posee pensamientos positivos y optimistas de la vida frente al cambio, también se registran en algunas ocasiones pensamientos negativos y pesimistas de sí mismo, también se experimentan sentimientos de inseguridad ante dificultades y en situaciones conflictivas de la vida.

En el nivel alto de estrés percibido, se presenta alta tensión y rigidez muscular en espalda, y cuello. También se registran de manera frecuente pensamientos negativos y pesimistas de sí mismo y de la vida. En este nivel hay presencia de inseguridad y desconfianza de manera frecuente ante situaciones conflictivas o ante dificultades de la vida diaria.

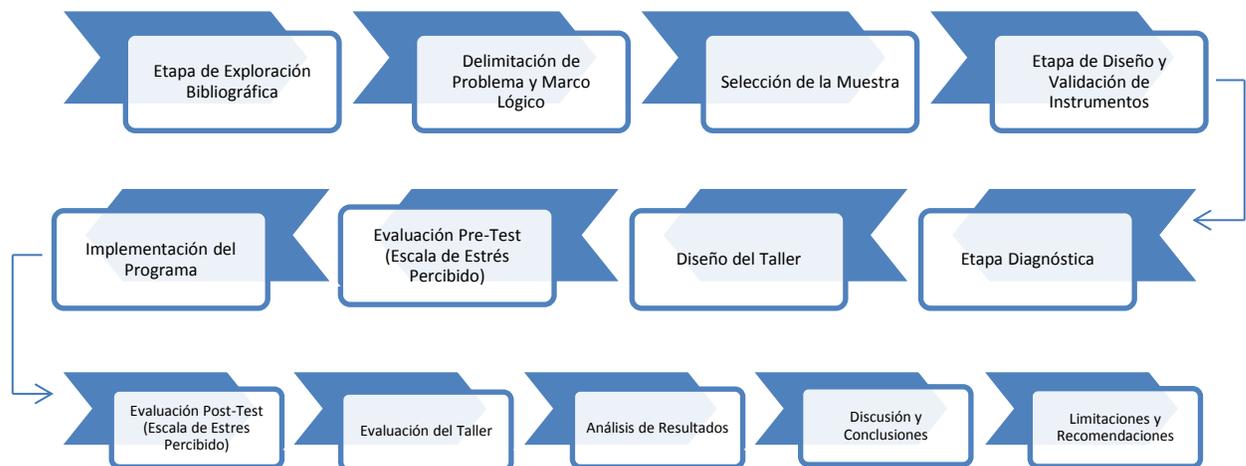
Los puntajes en la Escala de Estrés percibido se obtienen sumando el valor asignado a cada ítems, proporciona puntuaciones que oscilan entre 0 y 56 puntos, estableciendo que, a una mayor puntuación corresponde un mayor niveles de estrés y a una menor puntuación corresponde un nivel bajo de estrés.

**5.6.3 Cuestionario de evaluación del taller:** conformado por una serie de preguntas de carácter cerrado, basados en aspectos tales como: la evaluación del facilitador, evaluación del programa, evaluación de los materiales. Dicho cuestionario antes de ser aplicado fue validado por el tutor de la investigación (ver Anexo 3).

## 5.7 Procedimientos

Para realizar la investigación se llevó a cabo una serie de procedimientos, los cuales se aprecian en el siguiente esquema, donde se reflejan con minuciosidad cada una de ellos. La investigación se inicia con la exploración bibliográfica y se culmina en las limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones.

A continuación los procedimientos llevados a cabo en la presente investigación.



*Figura 1.* Esquema de Procedimientos

Fuente: Autoras de esta investigación.

Primeramente se realizó una revisión bibliográfica en diferentes bibliotecas, bases de datos electrónicas especializadas, tesis, revistas, publicaciones y con expertos en el área para seleccionar la línea de investigación, determinar el problema y variables.

Después de haber revisado la bibliográfica se realizó la delimitación del problema de investigación, así como también las variables, el objetivo general y los específicos e importancia del proyecto para la sociedad.

De la misma manera se solicitó la ayuda de personas conocidas que trabajaran en instituciones de la administración pública, con el objetivo de explorar si se desarrollaba algún proyecto relacionado a la desvinculación laboral en personas próximas a jubilarse; teniendo como resultado que son pocas las instituciones públicas que han mostrado interés por el tema.

Seguidamente, se realizó una solicitud para el desarrollo de la investigación en diversas instituciones de la administración pública, entre ellas se puede mencionar el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), siendo esta última la que mostró interés en el proyecto, por lo que se programó una reunión con la finalidad de evaluar el impacto en la organización.

Luego se procedió a limitar metodológicamente la variable independiente y dependiente de la investigación, el tipo y diseño de la investigación, y la elección de la muestra, tomando en consideración factores de importancia para nuestro objeto de estudio y la institución.

Inmediatamente definido y limitado el campo de desarrollo de este proyecto de investigación, se procedió con la elección de los instrumentos de evaluación de las variables seleccionadas.

Seguidamente, se realizó una entrevista semi-estructurada para la detección de necesidades, la cual fue validada por la profesora Samantha Almao y el tutor académico de la investigación, quien realizó las modificaciones que considero pertinente, con el propósito de determinar las necesidades de capacitación individual de los trabajadores próximos a jubilarse de la Corporación Eléctrica Nacional.

Luego de haber obtenido la información a través de la entrevista semi-estructurada para la detección de necesidades, se utilizó la técnica de análisis de discurso con la finalidad de interpretar los datos recogidos en la entrevista, ésta se enfoca en el estudio de intercambios lingüísticos y permite rescatar la construcción de realidades y conocimientos en los diferentes ámbitos sociales, como acciones discursivas. Los pasos del análisis del discurso se resumen en: preguntas de investigación, selección de la muestra, recolección de registros, entrevistas, transcripción, codificación, análisis, validación, informe y aplicación (Potter y Wetherel, 1996).

La información obtenida se organizó en matrices que permitieron vislumbrar categorías emergentes en el relato, es decir, repertorios interpretativos: nuevas formas de clasificación de la información, según los resultados obtenidos y según su persistencia para la codificación y análisis que permitió establecer los temas que constituirían el taller. Una vez determinados, se procedió a diseñar el taller de desvinculación asistida, el cual estuvo conformado por las siguientes fases:

El objetivo principal de la fase de *Detección de Necesidades* radicó en determinar las necesidades de capacitación individual a través de la aplicación de una entrevista semi estructurada; para diseñar el taller con base en las necesidades y de esta manera poder cubrir las expectativas de los participantes.

Durante la *Fase del Diseño del taller*, se diseñó el Taller de Desvinculación Asistida ajustado a las necesidades previamente detectadas; para ello se realizó una breve revisión bibliográfica en tesis, portales electrónicos y programas similares como punto de referencia. Del mismo modo se investigó sobre herramientas audiovisuales, dinámicas grupales e información referente al tema para incorporarlo al diseño del taller, el cual fue programado en un conjunto de talleres y actividades. Los temas desarrollados fueron divididos en áreas, las cuales son las siguientes: área de desarrollo y recreación, área familiar, área de interacción social, área de salud mental, área de salud física, beneficios de los empleados jubilados de la Corporación Eléctrica Nacional y área de proyecto de vida, al mismo tiempo los talleres estaban acompañados de dinámicas y discusiones grupales. El diseño de cada uno de los talleres fue validado por dos expertos la Lic. Arelis

Ramírez y el Lic. Rafael Denis ambos con extensa trayectoria en el desarrollo de talleres. Además, contamos con la asesoría de las siguientes personas:

NOMBRE Y APELLIDO	ACTIVIDAD DE APOYO	OCUPACIÓN U OFICIO
Lisette García	Nutrición	Nutricionista Clínico
Darwing Sánchez	Instructor de Fitness (yoga)	Profesor de Educación Física
Luis Galbis	Información de Jubilación en Corpoelec (beneficios socioeconómicos, legales, tramites a realizar)	Profesional II A Coordinador de Talento Humano de Corpoelec

Tabla 2. Personas de apoyo en la aplicación de dinámicas

Fuente: Autoras de esta investigación

La fase de Pre-Test en esta se evaluó el estrés percibido en empleados próximos a jubilarse antes de la aplicación del Taller de Desvinculación Asistida, suministrando a los participantes el Instrumento para la medición del estrés con el propósito de conocer qué tan estresantes perciben las personas los eventos de la vida cotidiana a través de la “Escala de Estrés Percibido (EEP)” en una sesión determinada.

La siguiente Fase fue la Intervención, en esta se realizó el Taller de desvinculación asistida previamente diseñado, el cual se llevó a cabo mediante una programación para cada sesión del taller, tomando en cuenta los materiales, los contenidos y la ambientación a utilizar en la intervención. También se entregó la tabla de contenidos incluidos en el taller, donde se especificó los objetivos, los contenidos y actividades para cada tema y duración de los mismos (ver Anexos 4). El taller tuvo una duración de 30 horas, comprendidas en 5 días.

Posteriormente a la aplicación del taller se realizó la *Fase de Post-Test*, en esta se aplicó nuevamente la Escala de Estrés Percibido (EEP). Una vez obtenidos los resultados

de esta aplicación se realizó una comparación con los resultados de la fase pre-test para observar si el programa originó algún cambio en los niveles de estrés de los participantes durante el proceso de jubilación y luego de la intervención del taller.

Posterior a la fase de Post-test, se procedió a la *Fase de cierre* del taller, donde se les entregó a los participantes una hoja de evaluación (ver Anexo 3) que permitió evaluar el material entregado, las actividades realizadas, el desempeño de las instructoras y los refrigerios suministrados en el desarrollo del programa. Asimismo, se realizó una actividad de cierre del taller, agradeciendo a los participantes su valiosa colaboración y desarrollo de la investigación.

## VI. RESULTADOS

En este capítulo se presentarán en primer lugar los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico de necesidades, a partir de la entrevista semi estructurada realizada a los empleados próximos a jubilarse de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC). En este sentido, se presentará la tabla de unidades de información obtenidas de esa primera etapa y su análisis del discurso donde se expone la información más relevante relacionada con las necesidades de capacitación manifestadas por los sujetos. Consecutivamente, se presentarán los temas propuestos derivados de las unidades de información.

Por otra parte, se presentará el diseño instruccional del Taller de Desvinculación Asistida producto de los resultados obtenidos en la fase de detección de necesidades. Posteriormente, serán señalados los factores evaluados en el taller.

Finalmente, se expondrán los datos obtenidos durante la evaluación de la variable estrés, antes y después de la intervención por medio de la Escala de Estrés Percibido (EEP) mediante el programa estadístico SPSS versión 2.0, para dar a conocer los estadísticos de media, mediana, desviación y varianza, con el fin de determinar si las diferencias en las respuestas del propio sujeto antes y después de la intervención resultaron ser significativos.

### **6.1. Resultados de la Fase de Diagnóstico de Necesidades**

Aunque no existe un método específico para realizar el análisis del discurso, es posible identificar fases que permiten construir interpretaciones de manera que la información cobre sentido dentro del contexto general de la investigación. La primera fase consiste en identificar patrones de información. Estos patrones pueden ser de dos clases: de variabilidad, es decir, diferencias o contradicciones encontradas en el contenido de las entrevistas, o de consistencia, en referencia a la identificación de características o aspectos compartidos en los diferentes relatos. La segunda fase del análisis se concentra en la dimensión funcional y constructiva del discurso. Esta fase permite elaborar conjeturas acerca de la función que cumplen ciertos repertorios interpretativos, su origen y la forma como han sido construidos, e identificando evidencias lingüísticas presentes.

El análisis del discurso se interesa en los detalles de los pasajes del discurso, aun en lo fragmentado y contradictorio y en lo que está dicho o escrito (Potter y Wetherell, 1987).

A través del guion de entrevista semi estructurada para la detección de necesidades, y después de analizar la información, se pudieron identificar distintos repertorios interpretativos referentes a la “Jubilación”. Repertorios que permiten comprender el significado de las opiniones acerca de la jubilación:

**La preparación e impresión hacia la jubilación:** incluye los sentimientos, actitudes, pensamientos, creencias y opiniones expresas en la entrevista semi estructurada acerca del proceso de jubilación. Entre los verbatim de los empleados próximos a jubilarse se puede mencionar:

**Positivos:** *“No considero necesaria la preparación, me sentiría feliz porque estoy cansada de trabajar y de tener obligaciones rutinarias, quisiera tener más tiempo libre para dedicárselo a mi familia y a mí misma”, “es un etapa de la vida y tenemos que aceptarla cuando llega”.*

**Negativo:** *“Si considero necesaria la preparación, es importante prepararse porque uno queda como un desecho de la sociedad, queda mucho tiempo libre sin saber utilizarlo”, “No quiero retirarme de mis labores, aún tengo mucho que ofrecer en mi trabajo, me siento útil y joven para continuar en mis actividades”, “es importante que nos prepararen para saber que hacer al dejar esta institución”, “me deprimiría al tener que dejar mi trabajo y todo el tiempo y dedicación ofrecido para recibir menos de lo que di”.*

**Proyecto de vida: actividades o planes a realizar después de la jubilación.** Entre los verbatim de los empleados próximos a jubilarse se puede mencionar:

*“me gustaría tener un negocio propio”, “quisiera viajar y recorrer el mundo”, “me gustaría dedicarle el tiempo a mis nietos”, “quisiera quedarme en la organización por contrato, siendo útil”, entre mis planes estaría la formación a través de asesorías a las nuevas generaciones”, “me gustaría no perder el contacto con nuestros compañeros de trabajo porque somos una familia”.*

**Puntos a desarrollar:** son las áreas en las cuales nos gustaría recibir información para afrontar la jubilación de manera asertiva. Entre los verbatim de los empleados próximos a jubilarse se puede mencionar:

*“quisiera tener conocimiento sobre bienestar físico”, “que actividades realizar con el tiempo libre”, “me gustaría pertenecer a nuevos grupos”, “me gustaría integrar a mi familia en el proceso de jubilación”, “que beneficios voy a percibir como jubilado y cuales pierdo”, “como se verá afectada mi parte económica”, “qué hacer con mi tiempo libre”, “Me gustaría tener nuevos proyectos de vida”, “conocer planes de alimentación y nutrición para nuestra edad”.*

**Técnicas a utilizar:** son los recursos humanos y materiales utilizados para llevar a cabo el taller. Entre los verbatim de los empleados próximos a jubilarse se puede mencionar:

*“me gustaría tener charlas informativas”, “discusión de grupos”, “dinámicas”, “evaluar aspectos positivos a través de información de la jubilación”, “conocer las vivencias de nuestros compañeros”, “juegos”, “recreación”, “películas”, “foros”, “actividad deportiva”, “como relajarnos”.*

Con respecto a los antes mencionado, se observa que la mayoría de los empleados próximos a jubilarse tienen diferentes inquietudes en relación al proceso de la jubilación. Resulta importante considerar que los sujetos que conforman la muestra serán jubilados en el transcurso de este año, por lo tanto la institución está interesada en ayudar a desvincular este grupo de jubilados, es por esto que se les informó que estaban invitados a participar en un taller que les brindaría las herramientas necesarias para conocer el proceso de jubilación.

En la primera fase se identificaron respuestas que ven la jubilación como algo natural que forma parte de un ciclo de vida y de otro grupo que piensa que aún le falta por ofrecer a la organización, por lo tanto, se evidenció ambivalencia afectiva producto de la etapa a la cual se están enfrentando, que trae consigo muchos cambios a nivel familiar, económico y social; sin embargo, los empleados próximos a jubilarse consideraron de importancia este tipo de programa, por ser una iniciativa de inclusión

para ellos, ya que dentro del término de jubilado se consideran personas excluidas, lo que les facilita la adaptación a esta nueva etapa.

Los empleados próximos a jubilarse consideraron que este tipo de taller debería suministrar los beneficios que la institución les estaría ofreciendo como jubilados de la misma, puesto que al ser jubilados pierden beneficios que afectarían su estatus económico; por otro lado también dieron importancia al manejo del tiempo libre a través de su proyecto de vida, a las actividades que pudieran realizar para ocupar el tiempo, a la salud, a las actividades deportivas y recreativas.

En conclusión, la fase de detección de necesidades cubrió sus objetivos acerca de las áreas que deben tomarse en cuenta para el desarrollo del taller de desvinculación asistida en empleados próximos a jubilarse, lo cual nos aproximó a una idea general de las posibles herramientas que pudiesen utilizar los empleados para afrontar esta nueva etapa de vida.

A partir del análisis de discurso realizado a través de la fase de detección de necesidades, se formula una lista de temas a desarrollar en el Taller de Desvinculación Asistida. A continuación se presenta el diseño instruccional propuesto para cada área de trabajo.

## 6.2. DISEÑO INSTRUCCIONAL DEL TALLER DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

OBJ	ÁREA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO	ACTIVIDAD	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>DÍA 1</b>								
1	Introducción	Evaluar los niveles de estrés de los empleados próximos a jubilarse antes de la participación en el taller de desvinculación asistida.	✓ Medir los niveles de estrés de los empleados próximos a jubilarse antes de la participación en el taller.	Aplicación de la Escala de Estrés Percibido.	Instrumento EEP	15 minutos	<b>Materiales:</b> Formato de la escala de es Estrés Percibido (EEP), porta nombres, programa informativo.  <b>Humanos:</b> facilitadoras y participantes	Observación de actitud de apertura e integración por parte de los participantes.
			✓ Conocer a los participantes del Taller.	Bienvenida de los participantes	Dinámicas (Bienvenida)	20 minutos		
			✓ Incorporar a los participantes en el taller.	Actividad Rompe Hielo “Vamos a Conocernos”	Juegos (Dinámica)	25 minutos		

OBJ	ÁREA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO	ACTIVIDAD	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>DÍA 1</b>								
<b>(CONTINUACIÓN)</b>								
1	Introducción	Introducir al empleado próximo a jubilarse en el Taller de Desvinculación Asistida por medio de actividades que induzcan a la disminución del estrés.	✓ Explorar expectativas de los participantes.	¿Qué esperamos del Taller?	Lluvia de ideas.	20 minutos		Validar que les pareció la dinámica a los participantes
			✓ Proporcionar información sobre los temas a tratar durante el taller.	Contenidos a tratar en el taller	Charla informativa	20 minutos		
2	Área de Información	Conocer la información que los participantes poseen sobre la jubilación.	✓ Explorar la información que los participantes tienen de la jubilación.	Evaluar la información y presentar objetivos	Tormenta de ideas	30 minutos	<b>Materiales:</b> marcadores <b>Humanos:</b> Facilitadoras y participantes	Explorar la percepción e intercambio de información de los participantes.
<b>RECESO 30 MINUTOS</b>								

OBJ	TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO	ACTIVIDAD	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>DÍA 1</b>								
<b>(CONTINUACIÓN)</b>								
3	<b>Área de desarrollo y Recreación</b>	Suministrar información a los empleados próximos a jubilarse que le posibilite desarrollar actividades de tipo recreacional en su tiempo libre.	✓ Conocer concepciones y conceptualizaciones de diferentes tópicos.	Tiempo libre.	Exposición de las facilitadoras.	40 minutos	<b>Materiales:</b> Video Beam, laptop, hojas blancas, lápices.	Explorar los conocimientos adquiridos por los participantes acerca de la actividad.
			✓ Dar a conocer las distintas actividades donde se pueden desarrollar.	Recreación ¿Cómo planificar el tiempo libre?	Dinámica (como llenar tu tiempo libre con cosas productivas)	30 minutos		
4	<b>Área Familiar</b>		✓ Que los participantes logren identificar las actividades que les gustaría hacer de acuerdo a sus características personales.	Actividades a desarrollar en mi tiempo libre.	Discusiones de grupales.		<b>Humanos:</b> Facilitadoras y participantes	

OBJ	TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICOS	CONTENIDO	ACTIVIDAD	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>DÍA 1</b>								
<b>(CONTINUACIÓN)</b>								
4	<b>Área Familiar</b> (Continuación)	Aportar al empleado próximo a jubilarse herramientas que le permitan entender su dinámica familiar luego de la jubilación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fortalecer las relaciones interpersonales familiares de los empleados próximos a jubilarse.</li> </ul>	Familia y la Jubilación.	Exposición de las facilitadoras.	30 minutos	<b>Materiales:</b> Video Beam, laptop, hojas blancas, lápices y el caso hipotético.	Explorar los conocimientos adquiridos por los participantes acerca de la actividad.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Que los empleados próximos a jubilarse puedan internalizar que el área familiar es un aspecto importante que genera un impacto dentro de la jubilación.</li> </ul>	Ajuste del espacio en el hogar y la familia  Importancia de la familia.	Estudio de Caso y discusiones de grupales.	40 minutos	<b>Humanos:</b> Facilitadoras y participantes	

OBJ	TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ACTIVIDAD	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>DÍA 2</b>								
5	<b>Área de Interacción Social</b>	Suministrar información a los empleados próximos a jubilarse que le facilite la interacción social en su nuevo rol como jubilado.	✓ Comprender la Importancia de la comunicación.	Comunicación ¿Qué es?	Exposición de las facilitadoras.	45 minutos	<b>Materiales:</b> Video Beam, laptop, hojas blancas, lápices.  <b>Humanos:</b> Facilitadoras y participantes	Explorar los conocimientos adquiridos por los participantes.
			✓ Conocer las ventajas de pertenecer a un grupo social.	Importancia de la comunicación.	Dinámica Grupal (Grupos sociales)	15 minutos		
			✓ Conocer las principales redes sociales.	Ventajas de los grupos sociales.	Apertura de cuentas en las principales redes sociales	60 minutos		
			✓ Facilitar la apertura en las principales redes de interacción social.	Redes Sociales ¿Qué son?, características, tipos.  Principales redes sociales.				
<b>RECESO (30 MINUTOS)</b>								

OBJ	TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ACTIVIDAD	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACION
<b>DÍA 2</b>								
<b>(CONTINUACIÓN)</b>								
<b>6</b>	<b>Área de Salud Mental</b>	Facilitar información y asesoramiento al empleado próximo a jubilarse que permita garantizar su bienestar mental en su nueva etapa de vida.	<p>✓ Proporcionar información sobre la importancia de la autoestima durante el periodo de transición hacia la jubilación.</p> <p>✓ Facilitar el conocimiento de debilidades y fortalezas de los empleados próximos a jubilarse.</p>	<p>Autoconcepto</p> <p>Autoestima ¿Cómo se ve afectada por la jubilación?, ¿Cómo mejorarla?</p> <p>Reconocimiento de fortalezas y debilidades.</p> <p>Técnicas de relajación.</p>	<p>Exposición de las facilitadoras.</p> <p>Dinámica Grupal (el juego de autoestima)</p> <p>Técnica de Relajación (ejercicios)</p>	<p>30 minutos</p> <p>20 minutos</p> <p>30 minutos</p>	<p><b>Materiales:</b> Video Beam, laptop, hojas blancas, lápices.</p> <p><b>Humanos:</b> Facilitadoras y participantes</p>	Explorar los comentarios de los participantes

OBJ	TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>DÍA 2</b>								
<b>(CONTINUACIÓN)</b>								
7	<b>Área de Salud Física</b>	Proporcionar asesoramiento al empleado próximo a jubilarse para garantizar la salud física en su nuevo rol de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Asesorar al empleado próximo a jubilarse en la adecuada nutrición de esta etapa.</li> <li>✓ Proporcionar información al empleado de las Enfermedades físicas y alimentarias en esta nueva etapa de vida.</li> <li>✓ Realizar Ejercicios físicos acorde a la nueva etapa de vida.</li> <li>✓ Brindar información de la medicina preventiva.</li> </ul>	<p>Salud Integral.</p> <p>Nutrición.</p> <p>Medicina preventiva.</p> <p>Ejercicios físicos.</p>	<p>Exposición de las facilitadoras.</p> <p>Dinámica ¿Cómo puedes mejorar tu alimentación?</p> <p>Ejercicios de yoga</p>	<p>30 minutos</p> <p>20 minutos</p> <p>20 minutos</p>	<p><b>Materiales:</b> Video Beam, laptop, hojas blancas, lápices.</p> <p><b>Humanos:</b> Facilitadoras y participantes</p>	Que los participantes integren y comenten acerca de la actividad y de los beneficios que ofrece para su vida.

OBJ	TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO	ACTIVIDAD	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>DÍA 3</b>								
8	<b>Jubilación</b>	Suministrar al empleado próximo a jubilarse información sobre el proceso de Jubilación	✓ Concientizar a los empleados próximos a jubilarse en relación a los cambios que se producen por el cese laboral y el inicio de esta nueva etapa de vida.	<p>Jubilación ¿Qué es?, ¿Cuál es su importancia?</p> <p>Base legal.</p> <p>Procesos para la jubilación.</p> <p>Exploración de experiencias laborales</p>	<p>Exposición de las facilitadoras.</p> <p>Dinámica Grupal</p> <p>Vivencias labores</p>	<p>45 minutos</p> <p>20 minutos</p> <p>45 minutos</p>	<p><b>Materiales:</b> Video Beam, laptop, hojas blancas, lápices.</p> <p><b>Humanos:</b> Facilitadoras y participantes</p>	Explorar los comentarios de los participantes acerca de la importancia del proceso de la jubilación.

OBJ	TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ACTIVIDADES	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>DÍA 3</b>								
<b>(CONTINUACIÓN)</b>								
9	<b>Beneficios de los Empleados de la Corporación Eléctrica Nacional</b>	Suministra información sobre los beneficios que obtendrán como jubilados de la Corporación Eléctrica Nacional.	✓ Presentar a los empleados próximos a jubilarse información detallada de los beneficios que otorga la institución	Beneficios socio económicos  Base legal.  Unidad encargada del trámite  Procesos para formalizar la jubilación.	Charla Informativa  Material informativo	30 minutos	<b>Materiales:</b> Video Beam, laptop, trípticos.  <b>Humanos:</b> Facilitadoras y participantes	Comprobar que los participantes conozcan los beneficios de ser jubilado de la Corporación Eléctrica Nacional.
<b>RECESO (30 MINUTOS)</b>								

OBJ	TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICOS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>DÍA 3</b> <b>(CONTINUACIÓN)</b>								
10	<b>Área de Proyecto de Vida</b>	Brindar las herramientas necesarias a los empleados próximos a jubilarse para la construcción del proyecto de vida.	✓ Explorar la construcción de un proyecto de vida alternativo.	Exposición  Ventajas de la realización del mismo.  Beneficios que genera.  Comparación de cada uno de los posibles proyectos.	Exposición de las facilitadoras.    Desarrollo del proyecto de vida.	30 minutos    40 minutos	<b>Materiales:</b> laptop, hojas, pega, marcadores, tijeras, revistas.    <b>Humanos:</b> Facilitadoras y participantes	Conocer los proyectos de vida de cada participante.
11	<b>Área económica</b>	Proporcionar herramientas que permitan organizar sus recursos económicos.	✓ Reconocer la importancia de planificar los recursos financieros a corto y mediano plazo.	Manejo del dinero.  Formas de invertir y ahorrar	Exposición de las facilitadoras.  Emprendedores de Oro (dinámica)	30 minutos   20 minutos	<b>Materiales:</b> laptop, hojas, lápiz  <b>Humanos:</b> Facilitadoras y participantes	Explorar los comentarios de los participantes acerca de la actividad

OBJ	TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO	ACTIVIDAD	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>DÍA 4</b>								
12	<b>Integración de Participantes y Familiares</b>	Integrar a los familiares de los empleados próximos a jubilarse en el nuevo rol de vida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Facilitar la comunicación familiar.</li> <li>✓ Concientizar a los familiares del proceso de jubilación</li> </ul>	Importancia de la familia en el nuevo rol de vida.	<p>Discusión grupal.</p> <p>Mi familia antes y después de la Jubilación. (dinámica)</p>	<p>60 minutos</p> <p>60 minutos</p>	<b>Materiales:</b> Video Beam, laptop, cornetas y película.	Explorar los conocimientos que los participantes y sus familiares adquirieron.
<b>RECESO (30 MINUTOS)</b>								
12	<b>Integración de Participantes y Familiares</b>  (continuación)				<p>Cine foro “La jubilación: la vida sigue”</p> <p>Discusión de la actividad</p>	<p>120 minutos</p> <p>20 minutos</p>	<b>Humanos:</b> Facilitadoras y participantes	Discusión del documental

OBJ	TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDO	ACTIVIDAD	DURACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>DÍA 5</b>								
13	<b>Evaluación y Cierre del Taller</b>	Evaluar los niveles de estrés de los empleados próximos a jubilarse luego de su participación en el taller de desvinculación asistida y conocer su percepción acerca del mismo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Medir los niveles de estrés luego de la participación en el taller de desvinculación asistida.</li> <li>✓ Evaluar la percepción de los empleados próximos a jubilarse luego de su participación.</li> </ul>	<p>Cierre que permita integrar todos los conocimientos adquiridos.</p> <p>Aplicación de la Escala de Estrés Percibido.</p> <p>Evaluación del taller por parte de los participantes</p>	<p>Discusiones grupales.</p> <p>Instrumento EEP</p> <p>Evaluación del taller.</p>	<p>100 minutos</p> <p>30 minutos</p> <p>30 minutos</p>	<p><b>Materiales:</b> Video Beam, laptop, marcadores, formato de la escala (EEP), y de evaluación del taller.</p> <p><b>Humanos:</b> Facilitadoras y participantes.</p>	Explorar los conocimientos que los participantes adquirieron en el desarrollo del taller.

Tabla 3. Temas y contenidos del taller de desvinculación asistida

El taller se desarrolló a partir de los temas de interés propuestos por los empleados de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC) próximos a jubilarse, por lo que se fijaron objetivos específicos para cada uno de ellos.

Cada área del taller se trabajó de manera independiente mediante charlas informativas, exposiciones magistrales, dinámicas individuales y grupales, discusiones de grupos, ejercicios físicos, etc. (ver Anexos 4). También se consideró en el diseño del taller una fase de cierre y evaluación.

### **6.3. Resultados derivados del diseño del Taller de Desvinculación Asistida para los empleados próximos a jubilarse de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC).**

#### **6.3.1. Estructura General del Taller**

**Tipo de proyecto:** Atención al empleado

**Objetivo General:**

Proporcionar a los empleados de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC) herramientas que les permitan reducir los niveles de estrés producto del proceso de la jubilación; para adaptarse al nuevo rol de vida, mediante un proceso de desvinculación teórico práctico que contribuya al disfrute de una vida plena y satisfactoria.

**Objetivos Específicos:**

- Brindar herramientas que propicien una mejor adaptación durante el proceso de la jubilación.
- Proporcionar herramientas que permitan disminuir los niveles de estrés que esta etapa ocasiona.
- Facilitar un proceso de aceptación positiva de la jubilación al empleado próximo a jubilarse.
- Facilitar alternativas al empleado próximo a jubilarse para que planifique, desarrolle y emprenda nuevos proyectos de vida.

**Cobertura del Taller:**

El taller está dirigido a los empleados de la Corporación Eléctrica Nacional que trabajan en la sede principal de Caracas.

**Población Beneficiaria:**

La población beneficiaria son aquellos empleados que cumplan con el lineamiento del Estatuto de la Función Pública para el año fiscal en curso.

**Modalidad de Intervención:**

El taller está conformado en 12 áreas o temas, cuyos contenidos será tratado por medio de exposiciones magistrales, dinámicas individuales y grupales, discusiones de grupos, ejercicios que serán desarrollados en un periodo de 5 sesiones de 6 horas por 5 días.

**Recursos:**

Para llevar a cabo el taller se utilizarán recursos humanos (facilitadoras), herramientas tecnológicas y consumibles de oficina como: papel, hojas, lapiceros, bolígrafos, marcadores, etc.

**Evaluación del Taller:**

La evaluación del taller se realizará al final de cada actividad, por medio de preguntas sobre los contenidos trabajados.

#### 6.4. Resultados de la evaluación del Taller de Desvinculación Asistida en empleados próximos a Jubilarse.

Los resultados obtenidos a través de la evaluación del Taller de desvinculación asistida se situaron en obtener información sobre la satisfacción de los empleados próximos a jubilarse con respecto al taller. Es decir, fue una evaluación reactiva de los distintos aspectos del taller, estos expresados en una escala tipo Likert con puntajes que van desde el 1 al 5 siendo el 1 deficiente y 5 excelente, evaluando específicamente cuatro aspectos: los objetivos del taller, donde se resalta la percepción de los participantes referente al logro de objetivos propuestos; el aspecto logístico específicamente los materiales e instalaciones utilizados a fin de considerar todas las variables extrañas que pudieron facilitar o dificultar el aprendizaje de los participantes; la actuación de los facilitadores, la preparación del mismo y las estrategias para la transmisión de conocimientos y, por último, los métodos aplicados en el taller. Los resultados arrojados son los siguientes:

A continuación se presentarán cuatro gráficos que muestran el promedio de las puntuaciones obtenidas durante la evaluación del taller, que como se mencionó anteriormente está dividida en cuatro aspectos: evaluación de los objetivos del taller, evaluación de materiales e instalaciones (logística), evaluación del facilitador y evaluación de los métodos.

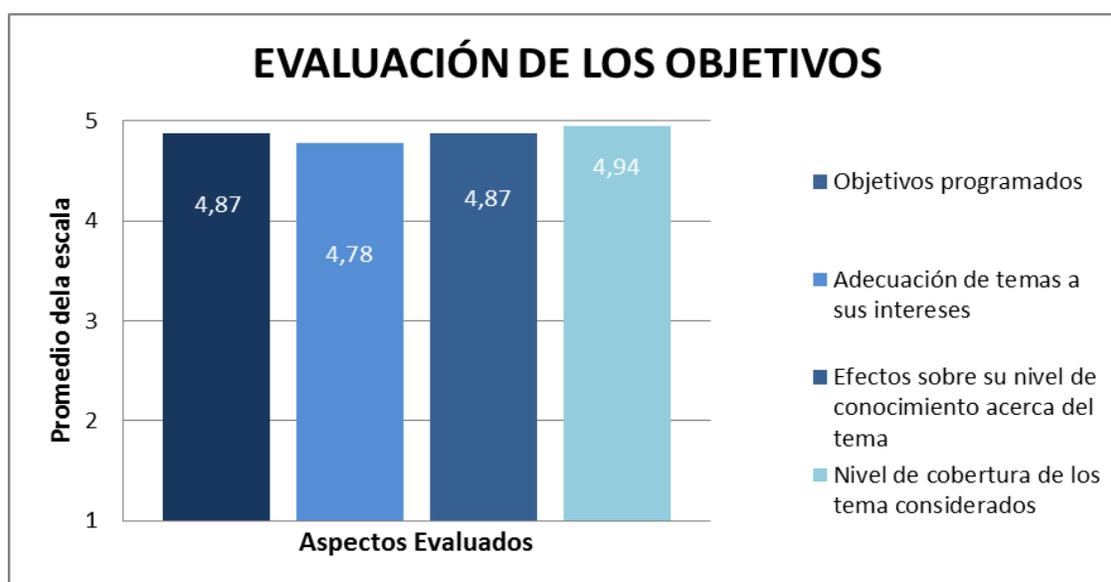
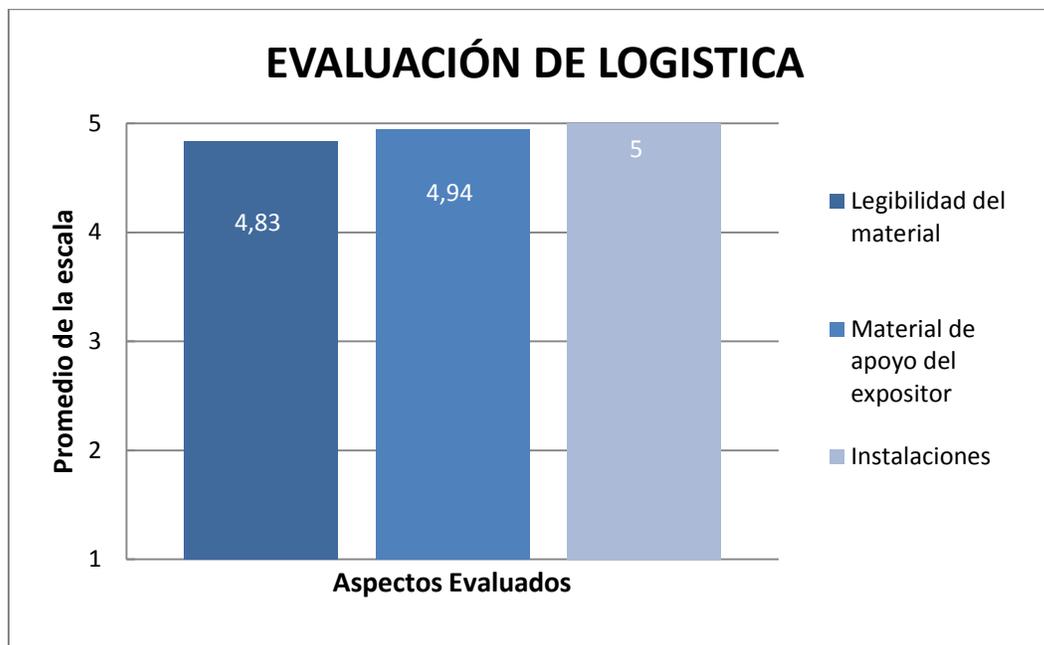


Figura 2. Promedio de la puntuación obtenida en la evaluación de los objetivos.

En relación a la evaluación de los objetivos del taller el promedio más bajo se ubicó en 4,78 mientras que la puntuación más alta fue 4,94. Las puntuaciones obtenidas permiten observar que los participantes están satisfechos con los objetivos evaluados.



*Figura 3.* Promedio de la puntuación obtenida en la sección de logística.

Con relación a la segunda sección evaluada correspondiente a materiales e instalaciones las puntuaciones obtenidas señalan que la legibilidad del material se ubicó en 4,83, siendo la más baja en comparación con las instalaciones del lugar de aplicación que se ubicó en 5 y los materiales de apoyo del expositor en 4,94. Ello apunta a que en líneas generales los participantes se sintieron satisfechos con la logística desarrollada durante la implementación del taller.

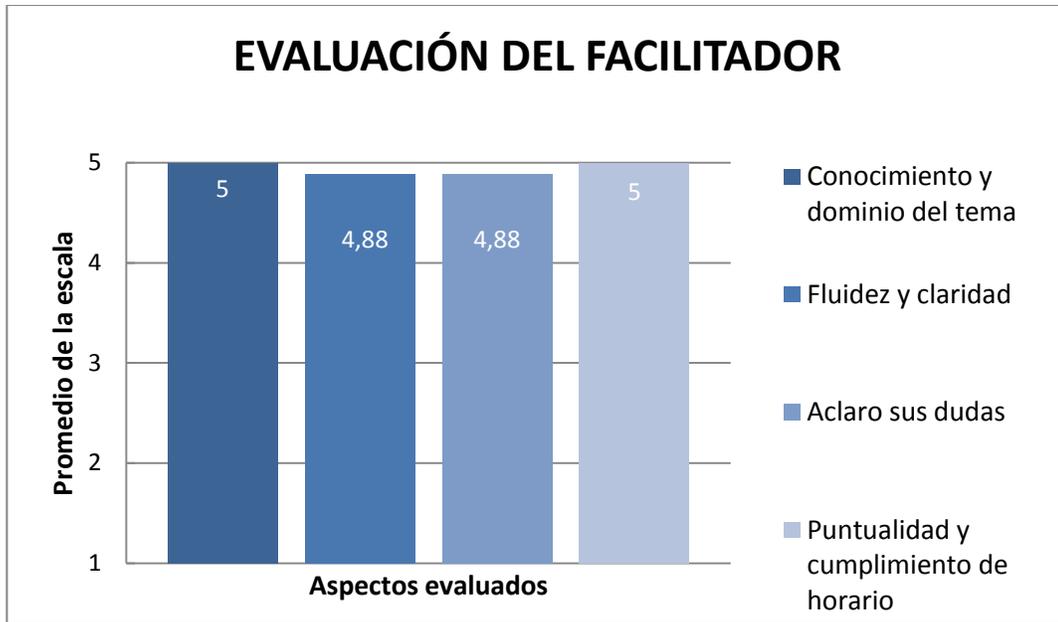


Figura 4. Promedio de la puntuación obtenida en la sección de evaluación del facilitador.

Con relación a la tercera sección evaluada correspondiente a la evaluación del facilitador las puntuaciones obtenidas se ubican entre 4,88 y 5, lo que indica que en términos generales los empleados próximos a jubilarse se encuentran satisfechos con el dominio del facilitador dentro del taller.

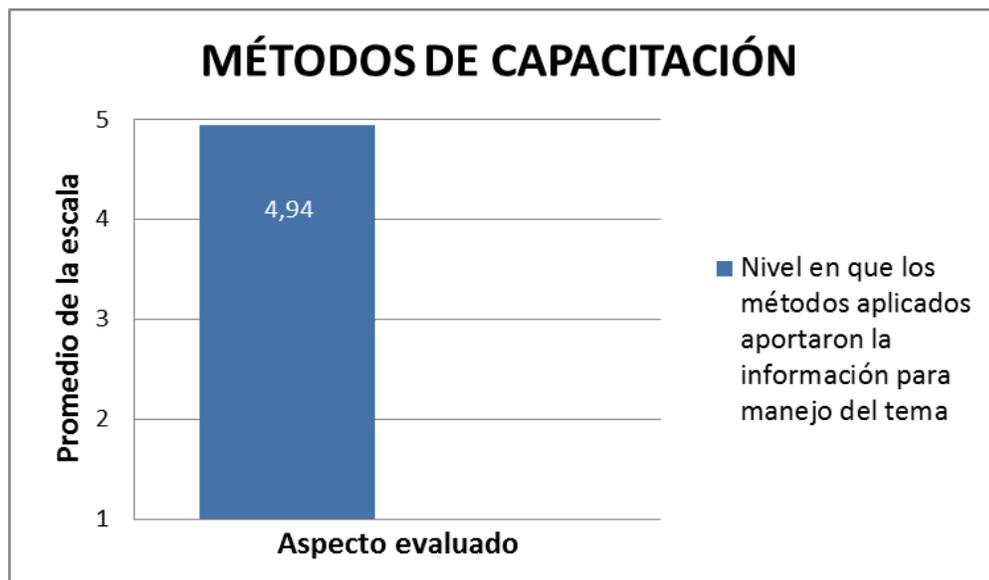


Figura 5. Promedio de la puntuación obtenida en la sección de evaluación de los métodos de capacitación.

Con relación a la cuarta sección evaluada correspondiente a la evaluación de los métodos del taller, las puntuaciones obtenidas se ubican en 4,94, lo que indica que los participantes se encuentran satisfechos con los métodos aplicados, ya que se aportó la información necesaria, cubriendo sus expectativas.

De acuerdo a lo observado en los gráficos anteriormente presentados los aspectos evaluados a través de la escala puntuaron por encima de 4,6 puntos, lo que refleja que en la evaluación del taller los empleados próximos a jubilarse señalaron que la calidad del mismo abarca entre “muy bueno” y “excelente” con los planteamientos realizados, ya que ninguna puntuación estuvo por debajo de 4,6 puntos, por lo que en líneas generales se observó una evaluación positiva de los elementos que integran el taller, lo que quiere decir que los participante quedaron satisfechos con el mismo.

### **6.5. Resultados obtenidos a través de la aplicación Pre test de la Escala de Estrés Percibido (EEP).**

A partir de la aplicación de la Escala de Estrés Percibido (EEP) en fase pretest se obtuvo el puntaje bruto para cada uno de los ítems, seguidamente se agruparon de acuerdo a los niveles de estrés diseñados en la escala, los cuales son:

- Nivel bajo de estrés percibido con una puntuación de 0-18 puntos,
- Nivel medio de estrés percibido de 19-37,
- Nivel alto de estrés percibido de 38-56 puntos.

Posteriormente, realizó el análisis de los resultados obtenidos. Esta escala está conformada por 14 ítems tipo preguntas que miden el grado en el último mes las personas se han sentido molestas o preocupadas por algo, o por el contrario han percibido que las cosas le van bien. La escala puntúa de 0 a 56 puntos y utiliza un formato de respuesta tipo Likert de cinco

alternativas que van del 0 (nunca) al 4 (muy a menudo), donde 0 implica “nunca”, 1 “casi nunca”, 2 “de vez en cuando”, 3 “a menudo” y 4 “muy a menudo”.

Para el Análisis Descriptivo de la Escala de Estrés Percibido se arrojan los siguientes estadísticos:

<b>Estadísticos</b>	
Estrés Percibido (Pre Test)	
Media	40,25
Mediana	40
Desv. típ.	9,30
Asimetría	-,875
Curtosis	1,77
Mínimo	15
Máximo	56

*Tabla 4:* Análisis estadísticos fase pretest.

Después de haber realizado el análisis de datos, podemos observar en la tabla anterior los resultados de la escala de estrés percibido en la fase pretest, los mismos arrojan que los puntajes obtenidos fluctúan entre un mínimo de 15 y un máximo de 56 puntos con una media de 40,25 presentándose una distribución con heterogeneidad alta de 9,30, resultado que indica que los niveles de estrés percibido de los empleados próximos a jubilarse en la fase pretest se consideran ligeramente altos de acuerdo al baremo establecido en la escala, el cual señale tres niveles de estrés (nivel bajo entre 0-18 puntos), (nivel medio entre 19-37 puntos) y (nivel alto entre 38-56 puntos).

## **6.6. Resultados obtenidos a través de la aplicación Postest de la Escala de Estrés Percibido (EEP).**

A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la Escala de Estrés Percibido (EEP) en la fase postest.

Para el análisis descriptivo de esta escala se arrojaron los siguientes estadísticos:

Estrés Percibido (Post Test)	
Media	27,65
Mediana	27,00
Desv. típ.	3,55
Asimetría	,912
Curtosis	3,67
Mínimo	20
Máximo	38

*Tabla 5: Análisis estadísticos fase postest.*

Después de haber realizado el análisis de datos, podemos observar en la tabla anterior, los resultados de la escala en la fase postest, los mismos arrojan que los puntajes obtenidos fluctúan entre un mínimo de 20 y un máximo de 38 puntos con una media de 27,65 y una desviación típica de 3,55 con respecto a la media. Desde un punto de vista general se puede observar que las personas presentan un nivel medio de estrés de percibido de acuerdo a las indicaciones de la escala.

### 6.7. Comparación Pre Test y Post Test de la Variable Estrés.

	Estadísticos	
	Estrés Percibido (Pre Test)	Estrés Percibido (Post Test)
Media	40,25	27,65
Mediana	40,00	27,00
Desv. típ.	9,301	3,558
Asimetría	-,875	,912
Curtosis	1,777	3,672
Mínimo	15	20
Máximo	56	38

*Tabla 6: Análisis estadísticos comparativo de fase pre y post test.*

Después de haber realizado el análisis de datos, podemos observar en la tabla anterior, los resultados de la escala de estrés percibido en la fase pre y postest. Se puede observar a partir de la tabla que los valores de niveles de estrés en la fase pretest comparado con la fase postest disminuyó en un valor de 12,6 puntos con respecto a su media y a su vez su desviación típica disminuyó en 5,75. Es decir, la distribución de las puntuación de los sujetos en la fase pre test fueron más heterogéneos que en la fase postest.

Pruebas de Normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Percibido (Pre Test)	,136	20	,200	,951	20	,390
Estrés Percibido (Post Tets)	,261	20	,200	,851	20	,235

*Tabla 7:* Analisis de prueba de normalidad

En la tabla anterior se puede observar las pruebas de normalidad con la finalidad de comprobar si los datos provienen de una distribución normal. Para esta investigación se tomó en cuenta la prueba de Shapiro - Wil debido a que la muestra es menor a 30 sujetos, teniendo una significancia de 0.39 en la fase pre test y de 0.235 en la fase post test del estrés percibido, lo que permite determinar que los datos provienen de una distribución normal .

	Prueba de muestras relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Diferencias relacionadas							
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia Inferior Superior				
Estrés Percibido (Pre Test) - Estrés Percibido (Post Test)	12,60	10,04	2,24	7,89	17,30	5,610	19	,000

*Tabla 8:* Análisis de Prueba de muestras relacionadas.

En la presente tabla se puede observar cómo se comportan los estadísticos obtenidos en la aplicación de la escala para la medición del estrés en la fase pre test y post test. En relación a los

promedios de respuestas se puede observar que hubo diferencias. Una muestra de esto es que la media disminuyó en la fase post test en comparación con la fase pre test. La disminución de la media entre la fase pre test y post test fue de 12,60 con una desviación típica de 10,04.

La *t* de student fue de 5,61 con 19 grados de libertad con un nivel de significancia de 0,00. Por lo cual se concluye que el Taller de Desvinculación Asistida sí tuvo ciertos efectos sobre los niveles de estrés percibido.

De hecho los empleados próximos a jubilarse bajaron el estrés de un nivel alto de 40 puntos a un nivel medio de 27,65 puntos.

## VII. DISCUSIÓN

A lo largo de los años la Jubilación ha creado un amplio interés, tanto en el plano organizacional como en el psicológico. Esto es debido a que gran parte de los casos implica la ruptura de las relaciones sociales y cambios en los roles que ejercía la persona, su status social, cambios en distintos niveles: fisiológico, emocional, social, laboral y conductual.

En Venezuela son pocas las organizaciones que ofrecen preparación para la jubilación. Por ello Guevara (2010) comenta que la realidad en instituciones venezolanas específicamente en el sector público, es que existe un tipo de personal que aunque no se encuentra trabajando activamente, mantiene vínculos con la institución bajo su status de jubilado. No obstante, existe una realidad dentro de lo teórico y lo práctico y ésta es la ausencia de una unidad funcional dentro de las organizaciones o en su defecto la designación de ciertas funciones a los profesionales de recursos humanos dentro de áreas específicas, que se dediquen atender aquellos empleados que han sido desvinculados a través del proceso de jubilación. En este sentido, vale la pena mencionar la falta de ampliación e implantación de una cultura organizacional con respecto al tema de desvinculación asistida, esto nos habla que en la sociedad actual la jubilación es vista como inactividad, desecho, ruptura y merma en los recursos económicos.

Asimismo, de acuerdo a lo planteado por Guevara (2010) dentro del contexto venezolano, la jubilación es referida al retiro del individuo dentro del campo laboral, por lo tanto tiene como implicación la desvinculación de la institución en la cual se desarrolló por un lapso de tiempo determinado. Esta desvinculación no es completa, ya que se mantienen nexos económicos con la misma y lazos sentimentales de filiación que se derivan de las experiencias vividas en el transcurso de la vida laboral.

Es por esta razón que la persona prejubilada o jubilada necesita atención por parte de la Organización no solo a través de la parte económica o de la asignación de ciertos beneficios sociales, sino también en otras áreas de vital importancia para mantener o mejorar el nivel de vida que tenían antes de jubilarse.

La jubilación marca un hecho importante en la vida de los trabajadores próximos a cumplir con este proceso, puesto que pueden presentar diversos síntomas como son el estrés,

ansiedad, frustración, angustia, depresión, entre otros, por falta de preparación, de información, lo que constituye una de las principales razones para el propósito de esta investigación.

Los resultados obtenidos a través del análisis de datos permiten interpretar y analizar la variable estudiada con el fin de dar cumplimiento al objetivo de la presente investigación, el cual está orientado a determinar los efectos que tiene un Taller de Desvinculación Asistida sobre los niveles de estrés percibido en empleados próximos a jubilarse.

De esta manera, para cumplir con los objetivos se decidió diseñar un taller de desvinculación asistida, previa exploración de las necesidades del grupo, encontrando que en la fase de detección de necesidades los participantes mostraron apreciaciones en que se percibe que la jubilación como algo natural que forma parte de un ciclo de vida y de otro grupo que piensa que aún le falta por ofrecer a la organización. Por lo tanto, se evidenció lo que establece la teoría, la parte que expresa o ve la jubilación como un aspecto positivo y la otra parte que la ve como un aspecto negativo dentro del proceso laboral, todo esto, producto de la etapa a la cual se está enfrentando que trae consigo muchos cambios a nivel familiar, económico y social, razón por la cual las personas mantuvieron interés y necesidad de participar en el taller.

Resulta importante mencionar que a pesar que en algunos casos la percepción hacia la jubilación es positiva, consideraron que requerían prepararse y obtener toda la información necesaria. Esto se sustenta con el planteamiento de López (1997) quien considera que ciertamente los métodos de desvinculación programada pueden instruir a las personas a desarrollar habilidades y herramientas que le permitan obtener conocimientos para la recomposición de la autoestima y el rediseño de su proyecto de vida para vivirla con calidad.

Del mismo modo, Quiroz (2000) establece que la jubilación es considerada un conflicto para el individuo, ya que nada previo en su experiencia lo ha preparado para retirarse y afrontar esta nueva situación.

Cabe destacar que durante la detección de necesidades se encontró información con respecto a los temas a ser incluidos en el taller de desvinculación a través de lo expresado por los participantes y por las autoras de la investigación, los mismos resultaron ser temas que según la bibliografía son tomados en cuenta dentro de programas de este tipo, entre los que podemos

encontrar: desarrollo y recreación, interacción social, salud mental y física, área familiar y proyecto de vida.

En cuanto a los niveles de estrés percibido evidenciado por los participantes antes y después de participar en el taller se encontraron diferencias en la forma de percibir el estrés, comprobando que el estrés era valorado de forma positiva y de forma negativa. De esta manera los participantes manifestaron que la jubilación puede ser vista como una etapa favorable para el compartir familiar y llevar a cabo otros proyectos, sin embargo, el manejo inadecuado del tiempo libre podría generar estrés, angustia, ansiedad, pérdida de motivación, disminución del estatus económico y social.

Los resultados obtenidos después de la aplicación del taller determinaron que los participantes disminuyeran sus niveles de estrés percibido hacia la jubilación, de un nivel alto de estrés, previo a la aplicación del taller a un nivel medio de estrés, posterior a la misma. Otro factor importante evidenciado en los resultados tiene que ver con la distribución de los puntajes de la muestra antes y después de la aplicación del taller. Inicialmente los participantes estaban distribuidos de forma heterogénea, es decir, existían opiniones diversas sobre la jubilación, actitudes negativas y positivas acerca del tema. Sin embargo, en la aplicación post taller se observó un cambio de una muestra heterogénea a una más homogénea, con opiniones más favorables hacia la etapa de la jubilación.

Por otra parte, los participantes evaluaron el taller de desvinculación asistida, en dicha evaluación se observó la satisfacción de los empleados próximos a jubilarse con el objetivo propuesto, los temas explorados, conocimientos adquiridos, materiales del taller, facilitadores y evaluación de método, lo que quiere decir que en términos generales los resultados de la evaluación del taller fueron positivos, puesto que las expectativas del mismo se hallaron cubiertas y se observó a través de las puntuaciones más altas de la escala, obtenidas por medio de la evaluación.

Por otra parte, dentro de los aspectos a mejorar del taller se encuentra el tiempo de intervención, considerando qué se debe ampliar el número de días de duración del taller para incluir más temas y más información; otro aspecto tiene que ver con la solicitud a la

organización para que se continúe desarrollando este tipo de talleres para el siguiente grupo cercano a jubilarse.

Este tipo de talleres o programas son considerados una necesidad para quienes están próximos a jubilarse ya que les brinda herramientas que permiten llevar acciones adaptadas a las necesidades de esta nueva etapa para estar preparados. Tal como señala Guevara (2009) la finalidad de estos programas es ayudar a los empleados a ser más asertivos con las modificaciones que debe hacerse cuando llegue la jubilación. Dentro de éstas se encuentra vivir con un ingreso fijo reducido, el manejo de inconveniente por pérdida de estatus, conflictos familiares, así como la inactividad (Bohlander, 2008, c.p. Guevara 2009). Así mismo, estos programas deben estar dirigidos a disminuir los efectos negativos ocasionados en esta etapa. Lo que facilita el cambio de rol de trabajador activo a retirado, permitiendo así el mantenimiento de su identidad personal, su autoestima y adecuando su proyecto de vida a la nueva situación (Bueno y Buz, 2006, c.p. Guevara 2009).

Finalmente es importante destacar que el diseño del taller abarcó contenidos orientados a los hallazgos encontrados en la bibliografía que permitieron proporcionar herramientas que brinden la oportunidad de aumentar las probabilidades de adaptación a la nueva etapa de vida.

## VIII. CONCLUSIONES

La psicología Organizacional es una disciplina científica que se ocupa del análisis de las conductas en los ambientes de trabajo, pretendiendo alcanzar mejoras en los beneficios de la integridad física y psicológica del trabajador. Es así como surgió esta investigación, con el interés de reducir los niveles de estrés percibido y de igual modo la posibilidad de enfermedades que afecten su bienestar.

En la búsqueda de respuesta a este problema, se realizó una revisión teórica sobre algunos tópicos (desvinculación asistida, programas de entrenamiento, jubilación, estrés laboral, entre otros) y a partir de ello se formuló el problema de investigación que se resume en la pregunta: **¿Qué efectos tiene un proceso de intervención psicosocial (Taller de Desvinculación Asistida) sobre los niveles de estrés percibido en empleados de CORPOELEC próximos a jubilarse?**

Con respecto al problema de investigación planteado se encontró que gran parte de los empleados próximos a jubilarse de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC) no deciden jubilarse de manera voluntaria, sino que la jubilación es el resultado de reunir los requisitos normativos para la misma y de la decisión institucional para llevar a efecto la misma.

Entre algunos de los trabajadores se refleja un rechazo al proceso de jubilación, lo que pudiese estar influido por diversos factores, como son la falta de información, factor que se pudo constatar durante el desarrollo del taller. Otro factor es el componente social que tiene que ver con la ruptura abrupta de la identidad con la organización adquirida durante toda la experiencia laboral. Esto se considera importante para la mayoría de las personas participantes, ya que se consideran un desecho, después de haber entregado tanto a la organización. Por último, se encuentra el factor económico, éste tiene un peso importante dentro de los factores que influyen en el retiro, puesto que en la administración pública las personas jubiladas se retiran con los beneficios que indica la contratación colectiva y no siempre son los mejores o los que más los favorecen, esto trae consigo consecuencias como lo es el cambio drástico en los niveles de vida o el bienestar económico que venían manteniendo.

Por otra parte, se pudo evidenciar que la jubilación está considerada como un tipo de separación que genera oportunidades para otros empleados e incluso para nuevas generaciones,

esto se observa dentro de la administración pública a través de los ascensos por sistema de méritos y los ingresos por concursos públicos. Es por ello que resulta pertinente la utilización del recurso humano para la planificación y continuidad de estos programas, en vista que la jubilación es tomada como un desplazamiento. Por lo tanto, es evidente que la misma es un paso importante en la vida de un trabajador, debido a lo trascendental del trabajo en el desarrollo de la vida de la persona.

En relación a lo antes expuesto, se pudo observar el descontento acerca de cómo se realiza el fin de la relación laboral; los empleados consideran que no existe una gestión adecuada del proceso, ya que no se invierte ni el tiempo ni el esfuerzo para realizar actividades que contribuyan a la adaptación de las personas próximas a jubilarse a las nuevas condiciones que supone la jubilación.

Cabe destacar que a través de la comparación de los niveles de estrés percibido en los participantes antes y después de la intervención mediante el taller, se evidenció una diferencia significativa. Puede afirmarse que el taller y los temas desarrollados contribuyeron a la reducción de los niveles de estrés percibido, esto quiere decir, que las percepciones que se tenían inicialmente hacia la jubilación pasaron a ser más favorables y adaptativas con el desarrollo de temas de interés, área familiar, tiempo libre, salud física y mental, entre otros.

En Venezuela se requiere fortalecer la cultura asociada a la necesidad de mejorar la adaptación e integración psicosocial de las personas próximas a jubilarse, así como la cultura y la gestión institucional vinculada con el desarrollo de programas de desvinculación asistida. Existen antecedentes de organizaciones que en el pasado han desarrollado programas de este tipo, como PDVSA y la Electricidad de Caracas, los cuales se requiere rescatar y documentar, con el fin de promover acciones de divulgación para multiplicar estas iniciativas.

Por último, cabe destacar entre los efectos del taller la necesidad de contribuir a la mejora de la percepción relacionada con la jubilación, brindando un apoyo psicológico e informativo que facilite la adaptación de las personas en esa etapa de transición.

## IX. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

La limitación principal de la investigación está vinculada con la poca información y conocimiento existente en las organizaciones públicas sobre este tipo de programas, adicionalmente la gran cantidad de tiempo y formalidades que se tienen que cumplir para la aceptación de la solicitud para llevar a cabo investigaciones como esta.

Una limitación adicional es la dificultad para llevar a cabo el taller en más sesiones, debido a la poca disponibilidad de tiempo de los empleados para tal fin.

Para futuras investigaciones se recomienda:

- Realizar seguimiento luego de un lapso de tiempo para determinar el efecto del programa y si fue permanente en el tiempo.
- Diseñar un instrumento sobre el tema de desvinculación laboral adaptado al contexto de las organizaciones y la cultura de los trabajadores de nuestro país.
- Explorar el nivel de relación de diversas variables con la desvinculación laboral, las cuales pudiesen ser: género, profesión, estado civil, edad, entre otras; considerar estas variables sociodemográficas pudiese aportar información relevante acerca de las diferentes percepciones de la jubilación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agulló, M. (1999). *Mayores, Actividad y Trabajo en el Proceso de Envejecimiento y Jubilación, una aproximación socio psicológica*. Tesis Doctoral. Recuperada el 20 de Enero de 2012, del sitio web: <http://dialnet.uniroja.es>
- Alcover, C., Domínguez, R., Martínez, D. y Rodríguez, F. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Mac Graw Hill.
- Andreu, M., Pedra, M., y Gras, M. (2010). *La adaptación a la jubilación y sus fases: efectos de los niveles de satisfacción y duración del proceso adaptativo*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2011 de: <http://www.um.es/analesps>
- Bermejo, L. (1994). *Viva la jubilación*. Madrid, España: Editorial popular
- Bojman, J. *Outplacement*. Consultado el día 15 de noviembre de 2011 del Word wide web: <http://www.Redtelework.com>.
- Campos, A., Bustos, G. y Romero, A. (2009). Consistencia interna y dimensionalidad de la Escala de Estrés Percibido (EEP-10) y (EEP-14) en una muestra de universitarias de Bogotá, Colombia. *Archiban*, 9(3) ,271-280.
- Carmona, C., Cely, J., Nemequen, R., Sanabria, W. (2008). *Características del proceso de duelo por pérdida de actividad laboral que se presenta en población en proceso de prejubilación del DANE. Umbral Científico*. Recuperado el 04 de Noviembre de 2011 del sitio Web: <http://dialnet.uniroja.es>
- Castro, S. (2010). *Desvinculación Laboral. Outplacement, sus técnicas, procesos y administración en Chile*. Recuperado el 04 de Noviembre de 2011 en el sitio Web: [http://www.ongvinculos.cl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=135&Itemid=1](http://www.ongvinculos.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=135&Itemid=1)
- Cavassi y Herrera (2005). *Compromiso Organizacional y Desvinculación Asistida (Ouplacement)*. Tesis de grado no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

- Chiesa, R., y Sarchelli, G. (2008). *Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Recuperado de Base de Datos de Medline del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. (2da Ed.) Colombia: McGraw Hill Interamericana, S.A.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, 30 de diciembre). *Gaceta Oficial de la República*, N° 36.860.
- Craig, G. (2001). *Desarrollo Psicologico* (8° Ed). Madrid, España: Pearson.
- Eslava, E. (2002). *Diferencias en los niveles de depresión, autoimagen y adaptación entre los trabajadores desvinculados laboralmente que participaron en un programa de Ouplacement (OPC) con aquellos que no intervinieron*. Recuperado el 15 de agosto de 2013, del sitio Web de Psicología Científica: <http://www.psicologiacientifica.com>.
- Donrrosoro, A. (1999). *El Trabajo a través de la Historia*. Recuperado el 20 de Enero de 2012 en el sitio Web: [www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm](http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm)
- Fiske, M. (1979). *Edad madura: ¿lo mejor de la vida?* Bogotá, Colombia: Editorial Printer.
- Flores, L. (2005). *Antecedentes del estrés en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Adolfo Pons de Maracaibo para el 2do trimestre del año 2005*. Trabajo de grado. Universidad central de Venezuela.
- Fuenmayor, M. y Linares, P. (2006). *Incidencia de los años laborales posteriores a la edad normal de jubilación en la expectativa de vida, según el sexo*. Tesis de grado no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Gainza, F. (2009). *Valoraciones de la Jubilación. Importancia y ventajas de su preparación*. Recuperado el 15 de Abril de 2012 del sitio web: [http://www.sid.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/jubilación\\_fermin\\_nivardo\\_pdf](http://www.sid.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/jubilación_fermin_nivardo_pdf)

- Guillen, C., Guil, R. (2000). *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. Madrid: McGraw Hill Interamericana
- Hernández, M., (1987). *Actitudes hacia la Jubilación: Caso IVSS*. Tesis de Grado. Universidad Central de Venezuela.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2007). *Metodología de la investigación*. (4ta ed.). México, DF: McGraw Hill.
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo*. México: Trillas.
- Jiménez, L. (2006). *El asociacionismo y las necesidades socioeducativas en los centros sociales de mayores del municipio de Murcia*. Tesis de grado. Recuperado el 09 de septiembre de 2011 de [http://www.tesisenred.net/TESIS\\_UM/AVAILABLE/TDR-0521110-142951//MiJimenezLuis.pdf](http://www.tesisenred.net/TESIS_UM/AVAILABLE/TDR-0521110-142951//MiJimenezLuis.pdf).
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Labrador, J. (1996). *El estrés: nuevas técnicas para su control*. México: grupo correo de comunicación.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Madrid, España: Martínez Roca.
- Ley del Estatuto Sobre el régimen de Jubilación y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios. (2006, 28 de abril). *Gaceta Oficial de la República*, N° 38.426.
- Ley del Sistema de Seguridad Social. (2006, 16 de agosto). *Gaceta Oficial de la República*, N° 38.501.
- Limón, R., (1993). *La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo*. Revista complutense de educación, Vol. 4, No. 1, Pág. 53-67
- Lisbona, A., (2002). *Outplacement*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia Facultad de Psicología. Recuperado el 04 de Noviembre de 2011 de [http://www.uned.es/474116/idp/index\\_archivos/outplacement.pdf](http://www.uned.es/474116/idp/index_archivos/outplacement.pdf)

- Lizaso, I., Sánchez, M. y Reizabal, L. (2008). *Factores psicológicos y salud asociados con un nuevo perfil de jubilados*. Medline IVIC. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 24, No. 3, Pág. 303-324
- López, C. (2001). *Outplacement o Desvinculación Asistida el Fin de la Relación Laboral sin Traumatismos*. Encontrado el 25 de Septiembre de 2011 en el sitio Web: [www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/28/opc.htm](http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/28/opc.htm)
- López, L. (1997). *La Desvinculación Asistida, (Outplacement) y la Continuidad en el Empleo*. Revista de Psicología de Chile.
- Madrid, A. y Garcés, E. (2000). *La preparación para la jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mayor ajuste emocional al final del desempeño laboral*. Revista Anuales de Psicología, Vol. 16, No. 1, Pág. 87-99.
- Martínez, P., Flores, L., Ancizu, I., Valdés, C. y Adeva, J. (2003). *Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación*. Psicothema, Vol 15, N° 1, pp 49-53
- Maslow, A., y Lawrence, P., (1946) *twentieth century psychology: recent development in psychology*. Recuperado el 15 de Abril de 2012, del sitio web: <http://books.google.com/books?id=vdvXOxziNwC&printsec=frontcover&dq=twentieth+century+psychology:+recent+develoments&cd=1#v=onepage&q=&f=false>
- Mora, C. (2008). *Importancia y relevancia del Outplacement: otros conceptos de administración y gerencia*.
- Moragas, R. (1989). *La jubilación, un enfoque positivo*. Barcelona, España: Grijalbo.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Thomson: paraninfo, S.A.
- Peiró, (1989). *Ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 24, No. 3.

- Quiroz, M. (2000). Impacto Psicosocial del retiro laboral en la fase terminal de la familia un análisis desde la política Social. *Revista Venezolana de Analisis de Coyuntura*, Vol. VI, Número 001. Recuperado el 20 de mayo de 2013 de: <http://www.redalyc.com>.
- Risquez, F. (2003). *Conceptos de Psicodinámica*. Caracas, Venezuela: Monte Ávila Editores Latinoamericana.
- Rodríguez, N. (2006). *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias a fines. Actitudes Hacia la jubilación*. P 5-42,38p vol 24, 1 Medline IVIC.
- Rojas, L. (2000). *Pensiones: la revolución del siglo XXI*. Caracas, Venezuela: Editorial Texto Caracas.
- Roldan, K. y Torres, C. (2009). *programa de autoconocimiento para reducir los niveles de estrés percibido*. Tesis de grado publicada, Universidad Católica Santa María, Arequipa, Perú.
- Ruiz, B. (1999). *Diseño de un programa de preparación para la etapa de jubilación, propuesta dirigida a los trabajadores del Ministerio de Relaciones Interiores potenciales a ser jubilados a partir del año 2000*. Tesis de grado no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Sandín, B. (2003). *El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales*. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/ ISSN 1576-7329, Vol. 3, Nº 1, pp. 141-157
- Sastre, A. (1995). *Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico*. España: Mc Graw Hill.
- Sastre, M. (1995). *Outplacement: una aproximación a su realidad teórica*. Cuaderno de relaciones laborales No. 16, pp. 185-199.
- Tobarra, S. (2010, 25 de Junio). *El Estrés de Jubilarse*. El país. Recuperado el 15 de Abril 2012 en el sitio web: [http://elpais.com/diario/2010/06/25/sociedad/1277416801\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2010/06/25/sociedad/1277416801_850215.html)
- Torcatt, L. y Santamarina, E. (2010). *Efecto de un programa de desvinculación asistida en las estrategias de afrontamiento al estrés de un grupo de trabajadores próximos a jubilarse*

*del ministerio del poder popular para la energía y petróleo.* Tesis de grado no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas.

Uría, F. (1987). *El Outplacement individual en la práctica.* AEDIPE, No. 6, Pág. 34-40.

Zhan, Y., Wang, M., Liu, y Shultz, k. (2009). *Bridge employment and retirees health: A longitudinal investigation.* (Version electrónica), Journal of Occupational Health Psychology. Recuperado el 30 de Enero de 2012.

## ANEXOS

## Anexo # 1

## Entrevista semi-estructurada para la Detección de Necesidades



<b>Formato de Entrevista Semi estructurada para la detección de necesidades</b>	<b>FECHA DE IMPLEMENTACIÓN:</b> Febrero 2014
<b>RESPONSABLES:</b> Cañizales Yumara y Saavedra Beggxis	
<p><b>INSTRUCCIONES:</b> A continuación se presenta una serie de preguntas con la finalidad de determinar sus preferencias e intereses particulares sobre el tema de la preparación para la Jubilación, cuya información será empleada en el diseño de un taller sobre dicho tema.</p> <p>El propósito del taller sobre la preparación para la jubilación consiste en proporcionar un conjunto de herramientas que le permitan enfocar con éxito su proceso de jubilación.</p>	
1.¿ Cuáles temas considera usted deberían ser incluidos en un taller de preparación para la jubilación?	
2.¿Considerando que la jubilación posee aspectos positivos y negativos ¿podría señalar cuáles aspectos considera positivos y cuáles negativos?	
3.¿Considera usted necesario una preparación para la jubilación?¿por qué?	
4.¿Tiene un proyecto de vida luego de jubilarse?	
5.¿ Qué técnicas o métodos propondría usted para llevar a cabo un proceso de capacitación sobre la preparación para la jubilación?	

## Anexo # 2 Instrucciones de la Escala de Estrés Percibido

### GUIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL INVESTIGADOR

- Primero se debe dar un amable saludo a los examinados, *“Buenos días”*.
- “Se les van a entregar una serie de materiales (Hoja de preguntas y respuestas), los cuales usted debe leer y responder de forma clara cada una de las preguntas”.
- Proceda a suministrar a cada uno de los participantes los materiales para la aplicación:

Hoja de preguntas y respuestas: *“Procedan a llenar datos personales”*

“A continuación se le presenta una serie de preguntas referidas a situaciones difíciles o molestas en tu vida, ocurridas en el último mes; cuyo propósito es estrictamente académico. Sus resultados no serán publicados y tendrá un límite de tiempo de 20 minutos para responder”.

- “Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una (X) la opción con la que usted se siente más identificado”.
- Percátese que los examinados hayan comprendido las instrucciones claramente y que no tengan ninguna duda, *“Tienen alguna pregunta”*.
- Observe que estén respondiendo correctamente.
- Una vez que hayan culminado con todos los participantes recoja las hojas de preguntas y respuestas.
- Proceda a *“despedirse”* diciendo *“gracias por su colaboración”*.

### GUIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL PARTICIPANTE

- A continuación se te presenta una serie de preguntas referidas a situaciones difíciles o molestas en tu vida, ocurridas en el último mes.
- Lee cuidadosamente cada oración hasta comprenderla.
- Responde a cada una de las situaciones planteadas marcando con una (X) la opción que corresponde a tu respuesta.

Ejemplo:

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?				x	

- Debes rellenar una sola una opción de respuesta por enunciado.
- Es necesario que respondas con la mayor sinceridad posible.

**Anexo # 2 Escala de Estrés Percibido***INSTRUMENTO*

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
 ESCUELA DE PSICOLOGÍA

NOMBRE \_\_\_\_\_

SEXO \_\_\_\_\_ EDAD \_\_\_\_\_

**ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO**

A continuación encontraras unas oraciones referidas a posibles situaciones difíciles o molestas en tu vida, y los efectos que producen en ti.

Marca con un a "X" la alternativa que mayor se ajuste de acuerdo al grado de malestar que esa situación te ha producido de acuerdo con la siguiente escala:

NUNCA, CASI NUNCA, DE VEZ EN CUANDO, A MENUDO, MUY A MENUDO  
 muy a menudo

Por favor responde a las oraciones. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Contesta lo que tú sientas y no lo que deberías sentir, o lo que sientes tus compañeros.

Ejemplo y práctica

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?				X	

AHORA PUEDES COMENZAR A RESPONDER LAS SIGUIENTES PREGUNTAS...

PREGUNTAS En el último mes,	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?					
¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?					
¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?					
¿Con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?					
¿Con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?					
¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?					
¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?					
¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?					
¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?					
¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?					
¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?					

¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?					
¿Con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?					
¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?					

## Anexo # 3

## FORMATO DE EVALUACIÓN DEL TALLER DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA



<b>NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN</b>		<b>FECHA DE IMPLEMENTACIÓN</b>				
Taller de Desvinculación Asistida a empleados próximos a jubilarse		Febrero 2014				
<b>NOMBRE DEL FACILITADOR</b>						
Cañizales Yumara y Saavedra Beggxis						
<b>INSTRUCCIONES:</b> Marque con una X la opción que considere la más adecuada; donde 1 es deficiente y 5 es excelente.						
<b>EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS</b>	Deficiente				Excelente	Observación
¿En qué medida se cumplieron los siguientes aspectos del Taller?	1	2	3	4	5	
1. Objetivos programados						
2. Adecuación de los temas a sus intereses y expectativas						
3. Efectos sobre su nivel de conocimientos acerca del tema de preparación para la jubilación.						
4. Nivel de cobertura de los temas considerados.						

<b>EVALUACIÓN DE MATERIAL E INSTALACIONES</b>	Deficiente				Excelente	Observación
	1	2	3	4	5	
1. Legibilidad del material otorgado en el taller						
2. Material de apoyo del expositor						
3. Confort de las instalaciones donde recibió el taller						
<b>EVALUACIÓN DEL FACILITADOR</b>						
	Deficiente				Excelente	Observación
	1	2	3	4	5	
1. Conocimiento y dominio del tema						
2. Claridad y fluidez durante el taller						
3. Capacidad para aclarar sus dudas e interrogantes						
4. Puntualidad y cumplimiento del horario						
<b>MÉTODOS DE LA CAPACITACIÓN</b>						
	Deficiente				Excelente	Observación
	1	2	3	4	5	
1. ¿En qué medida el método aplicado aportó la información necesaria para el conocimiento y manejo del tema?						

OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS

---

---

---

---

---

---

---

---

**Anexo # 4****DESARROLLO DEL PROGRAMA DE DESVICULACIÓN ASISTIDA****DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD DEL DÍA 1****1. AREA DE INTRODUCCIÓN****❖ *Actividad 1. Aplicación de la Escala de Estrés Percibido***

**Objetivo:** Evaluar los niveles de estrés de los empleados próximos a jubilarse antes de la participación en el taller de desvinculación asistida.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 15 minutos.

- ***GUIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL INVESTIGADOR***

- Primero se debe dar un amable saludo a los examinados, “*Buenos días*”.
- “Se les van a entregar una serie de materiales (Hoja de preguntas y respuestas), los cuales usted debe leer y responder de forma clara cada una de las preguntas”.
- Proceda a suministrar a cada uno de los participantes los materiales para la aplicación:

Hoja de preguntas y respuestas: “*Procedan a llenar datos personales*”

“A continuación se le presentan una serie de preguntas referidas a situaciones difíciles o molestas en tu vida, ocurridas en el último mes; cuyo propósito es estrictamente académico. Sus resultados no serán publicados y tendrá un límite de tiempo de 20 minutos para responder”.

- “Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una (X) la opción con la que usted se siente más identificado”.
- Percátese que los examinados hayan comprendido las instrucciones claramente y que no tengan ninguna duda, “*Tienen alguna pregunta*”.
- Observe que estén respondiendo correctamente.

- Una vez que hayan culminado con todos los participantes recoja las hojas de preguntas y respuestas.
- Proceda a “despedirse” diciendo “*gracias por su colaboración*”.
- *GUIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL PARTICIPANTE*
  - A continuación se te presentan una serie de preguntas referidas a situaciones difíciles o molestas en tu vida, ocurridas en el último mes.
  - Lee cuidadosamente cada oración hasta comprenderla.
  - Responde a cada una de las situaciones planteadas marcando con una (X) la opción que corresponde a tu respuesta.

Ejemplo:

	Nunca	Casi Nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?				X	

- Debes rellenar una sola una opción de respuesta por enunciado.
- Es necesario que respondas con la mayor sinceridad posible.

❖ *Actividad 2. Dinámica de Bienvenida a los participantes*

**Objetivo:** Introducir a los participantes al taller.

**Técnica:** Saludo, presentación de los facilitadores y técnica de presentación

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 20 minutos.

- *DESCRIPCIÓN*
  - Los facilitadores reciben a los participantes y se les entrega su porta nombre

- El facilitador de la actividad se dirige a los participantes presentes y les da la bienvenida y presenta el taller.
- El facilitador introduce la siguiente actividad
- El facilitador comienza con la dinámica de presentación para unir al grupo.
  
- *INSTRUCCIÓN DEL FACILITADOR*
  - Ambientar el área donde se realizará la actividad.
  - Revisar la disponibilidad de los materiales de apoyo.
  - Dar la bienvenida que facilite la buena disposición de los participantes.
  - Colocar el distintivo a cada participante.
  - Presentarse a los observadores.
  - Facilitar las instrucciones para desarrollar la actividad.
  - Comprobar la comprensión de las instrucciones a través del parafraseo de los participantes.
  - Verificar que los participantes dispongan del material necesario para la actividad.
  - Respetar el tiempo estipulado para cada actividad.
  - Cerrar la actividad.
  
- *INSTRUCCIÓN AL PARTICIPANTE*
  - ”Bienvenidos al taller”
  - ”Se les invita a poner atención, a participar”
  - ”Vamos entre todos a acordar las reglas para trabajar en el taller”

**Evaluación:** Observación de la actitud de apertura e integración a la actividad por parte de los participantes.

❖ Actividad 3. Rompe hielo

**Técnica:** Presenta a tu compañero

**Objetivo:** Conocer a los participantes. Favorecer la comunicación y el intercambio.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 20 minutos.

- *DESCRIPCIÓN*
  - Se divide el grupo en parejas, intentando que elijan a personas que no conocen.
  - Las parejas se aíslan y durante 5 min cada compañero le dice al otro toda la información que pueda dar de sí (edad, hobbies, intereses, signo, color favorito, información familiar, etc).
  - Luego cada uno debe presentar al otro con la información que obtuvieron
  
- *INSTRUCCIÓN AL FACILITADOR*
  - El facilitador invita a los miembros del nuevo grupo a conocerse para luego presentarse.
  
- *INSTRUCCIÓN AL PARTICIPANTE*
  - Ubíquense en parejas
  - Traten de hacer la mayor cantidad de preguntas para conocerse durante 5 minutos
  - Una vez finalizado el tiempo, van a presentar al otro como si fueran ustedes mismos.

**Evaluación:** Observación de la actitud de apertura e integración a la actividad por parte de los participantes.

Verificar el tipo de lenguaje que utilizan.

❖ **Actividad 4. Charla Informativa**

**Técnica:** presentación del cronograma de actividades a desarrollar durante los talleres.

**Objetivo:** contextualizar al trabajador informándole los temas a tratar y horarios.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 20 minutos.

- *DESCRIPCION:*

Facilitar al participante del taller los contenidos y herramientas utilizadas para el desarrollo de los talleres de desvinculación asistida.

- *INSTRUCCIÓN AL FACILITADOR*

- Verificar la disposición del materia de apoyo.
- Verificar que el cronograma se ha comprendido correctamente.
- Manejar el tiempo establecido para cada actividad.

- *INSTRUCCIÓN AL PARTICIPANTE*

- Les vamos a entregar un cronograma de actividades de los talleres que vamos a realizar, en él podrá observar los temas a tratar cada día, horarios y recesos.
- Lo voy leer en voz alta, ustedes sigan la lectura con sus cronogramas.
- ¿Tienen alguna pregunta?

## 2. ÁREA DE INFORMACIÓN

### ❖ Actividad 1. Tormenta de ideas

**Objetivo:** potenciar la participación y la creatividad de los participantes, enfocadas hacia la jubilación. Explorar la información que los participantes tienen de la jubilación.

**Momento y tiempo de aplicación:** 30 minutos

- *DESCRIPCIÓN:*

La tormenta de ideas es una técnica de grupo que permite la obtención de un gran número de ideas sobre un determinado tema de estudio.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*

- Preparar la logística necesaria para la tormenta de ideas.
- Definir el enunciado del tema.
- Preparar la logística de la sesión.
- Introducir la sesión.
- Preparación de la atmosfera adecuada.
- Comienzo y desarrollo de la tormenta de idea.
- Concluir la sesión.

- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*

- Iniciar el proceso aportando las ideas por turno.
- Respetar las opiniones de los demás.
- Realizar la actividad con orden.

**Evaluación:** Explorar la percepción e intercambio de información de los participantes.

RECESO (30 MINUTOS)

### 3. ÁREA DE DESARROLLO Y RECREACIÓN

#### ❖ Actividad 1. Importancia de la recreación y del tiempo libre (Exposición)

**Objetivo:** suministrar información a los participantes que le posibilite desarrollar actividades recreacionales en su tiempo libre.

**Momento y tiempo de aplicación:** 40 minutos

#### *DESCRIPCIÓN:*

Conocer concepciones y conceptualizaciones de diferentes tópicos (tiempo libre, recreación e importancia). ¿Cómo planificar el tiempo libre?, actividades a desarrollar en mi tiempo libre e importancia de la buena planificación.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Preparar la logística necesaria para la actividad.
  - Dar a conocer el objetivo de la actividad y en qué consiste.
  - Adecuar la exposición bajo el tiempo establecido.
  - Cerrar la actividad con el procesamiento de la misma.
  
- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*
  - Vamos a conversar un poco sobre los temas explorados en la exposición.
  - ¿Cuál es su importancia?, ¿Qué pudieron aprender sobre el tema?
  - Durante la exposición podrán expresar cualquier interrogante que se les presente, o si lo prefieren, pueden hacerlo al final de la misma.

#### ❖ Actividad 2. Cómo llenar tu tiempo libre con cosas productivas

**Objetivo:** que los participantes desarrollen su plan de tiempo libre con actividades productivas.

**Momento y tiempo de aplicación:** 30 minutos

- *DESCRIPCIÓN:*

Cuando se llena el tiempo libre con propósitos útiles, se encuentra una manera de incrementar tu creatividad, energía, entusiasmo, y la sensación de satisfacción con la vida. Cuando se usa el tiempo libre productivamente, esto puede ayudar a sobrellevar la inhabilidad de relajarse porque está asustado de “no hacer nada”. Y en última instancia, el usar el tiempo libre de una manera que sientas que es beneficioso para ti, te asegurará el sentirte equilibrado, comprometido completamente en la vida y un ser humano mucho más productivo.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*

- Preparar la logística necesaria para la actividad.
- Preparar la atmosfera adecuada para el desarrollo de la actividad.
- Iniciar y concluir la actividad.
- Dar las instrucciones a los participantes.

- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*

- “Haz un plan para tu tiempo libre” en la hoja que se le facilito vamos a realizarlo:
- Escribe una lista de cosas que te gusten hacer en tu tiempo libre. Puedes enumerarlas de cualquier modo que quieras, o marcar todo con igual nivel de importancia, eso depende de ti.
- Luego planifica que actividades realizarías diariamente.
- Comparte tus actividades con el grupo.

**Evaluación:** conocer la planificación del tiempo libre de los participantes.

#### 4. ÁREA FAMILIAR

##### ❖ Actividad 1. Importancia de la familia y la jubilación (Exposición)

**Objetivo:** aportar al empleado próximo a jubilarse herramientas que le permitan entender su dinámica familiar luego de la jubilación.

**Momento y tiempo de aplicación:** 30 minutos

##### *DESCRIPCIÓN:*

Conocer concepciones y conceptualizaciones de diferentes tópicos (familia y la jubilación), ajuste del espacio en el hogar y la familia e importancia de la familia.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Preparar la logística necesaria para la actividad.
  - Dar a conocer el objetivo de la actividad y en qué consiste.
  - Adecuar la exposición bajo el tiempo establecido.
  - Cerrar la actividad con el procesamiento de la misma.
  
- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*
  - Vamos a conversar un poco sobre los temas explorados en la exposición.
  - ¿Cuál es su importancia?, ¿Qué pudieron aprender sobre el tema?
  - Durante la exposición podrán expresar cualquier interrogante que se les presente, o si lo prefieren, pueden hacerlo al final de la misma.

##### ❖ Actividad 2. Estudio de caso

**Objetivo:** Entrenar a los participantes en la generación de soluciones.

**Momento y tiempo de aplicación:** 40 minutos

- *DESCRIPCIÓN:*

La técnica de estudio de casos, consiste en proporcionar una serie de casos que representen situaciones problemáticas diversas de la vida real para que se estudien y

analicen. De esta manera, se pretende entrenar a los participantes en la generación de soluciones.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Preparar la logística necesaria para la actividad.
  - Preparar la atmosfera adecuada para el desarrollo de la actividad.
  - Iniciar y concluir la actividad.
  - Dar las instrucciones a los participantes.
  - Formular buenas preguntas.
  - Hacer que todos participen.
  - Administrar el uso tiempo
  
- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*
  - Vamos a dividirnos en grupo de cinco personas.
  - A continuación se les plantea un caso temático (ver anexo 5), no interesa tanto que el grupo busque soluciones concretas a la situación planteada. Lo que interesa, por tanto, no es el caso en sí sino el tema de fondo sobre el que gira, en este oportunidad es la jubilación.
  - Leen y discutan entre ustedes el caso.
  - Expongan al grupo las impresiones del caso.

## DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD DEL DÍA 2

### 5. ÁREA DE INTERACCIÓN SOCIAL

#### ❖ Actividad 1. Importancia de la interacción social (Exposición)

**Objetivo:** suministrar información a los empleados próximos a jubilarse que le facilite la interacción social en su nuevo rol como jubilado.

**Momento y tiempo de aplicación:** 45 minutos

#### *DESCRIPCIÓN:*

Conocer concepciones y conceptualizaciones de diferentes tópicos ¿Qué es la comunicación?, importancia de la comunicación, ¿Qué son los grupos sociales?, ventajas de pertenecer a un grupo social, ¿Qué son las redes sociales?, características de las redes sociales, tipos de redes sociales, principales redes.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Preparar la logística necesaria para la actividad.
  - Dar a conocer el objetivo de la actividad y en qué consiste.
  - Adecuar la exposición bajo el tiempo establecido.
  - Cerrar la actividad con el procesamiento de la misma.
  
- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*
  - Vamos a conversar un poco sobre los temas explorados en la exposición.
  - ¿Cuál es su importancia?, ¿Qué pudieron aprender sobre el tema?
  - Durante la exposición podrán expresar cualquier interrogante que se les presente, o si lo prefieren, pueden hacerlo al final de la misma.

#### ❖ Actividad 2. Apertura de cuenta en las principales redes sociales.

**Objetivo:** Capacitar a los participantes en la apertura de cuentas en las principales redes sociales.

**Momento y tiempo de aplicación:** 60 minutos

- *DESCRIPCIÓN:*

Las redes sociales son la principal fuente de comunicación a nivel mundial, ya que por su cantidad de usuarios registrados, se puede conocer gente nueva, y amigos que tengas en tu vida personal. Las principales redes de interacción social son:

Facebook: es una de las redes sociales más importantes, es muy fácil de usar, creas tu cuenta y puedes subir fotos, videos, notas, comentarios, además te permite conseguir amigos de los cuales has perdido contacto.

Twitter: es una red social, en la que le puedes contar al mundo lo que estás viviendo, en solo 140 caracteres. Esta red te permite estar informado en los que pasa en tu comunidad y país.

Instagram: es un programa o aplicación para compartir fotos con la que los usuarios pueden aplicar efectos fotográficos como filtros, marcos, colores retro, y luego pueden compartir las fotografías en diferentes redes sociales.

Whatsapp: aplicación de mensajería para enviar y recibir mensajes mediante la suscripción a un plan de datos o wifi. Permite comunicarnos via texto, crear grupos y compartir imágenes, videos y audios.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Preparar la logística necesaria para la actividad.
  - Explorar cuantos participantes tienen cuentas en redes sociales.
  - Iniciar y concluir la actividad.
  - Administrar el uso tiempo.
  - Aperturar cuentas a los participantes.

RECESO (30 MINUTOS)

## 6. ÁREA DE SALUD MENTAL

### ❖ Actividad 1. Importancia de la salud mental (Exposición)

**Objetivo:** facilitar información sobre la autoestima y los efectos de la jubilación sobre este proceso y proveer herramientas para que los empleados próximos a jubilarse aprendan a mejorar su autoestima.

**Momento y tiempo de aplicación:** 30 minutos

- *DESCRIPCIÓN:*

Concepto de autoestima, autoestima y jubilación ¿Cómo mejorar la autoestima?, reconocer fortalezas y debilidades, factores que influyen en la autoestima, ¿Cómo afecta la jubilación la autoestima?, ¿Cómo mejorarla?, conocer las técnicas de relajación.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*

- Preparar la logística necesaria para la actividad.
- Dar a conocer el objetivo de la actividad y en qué consiste.
- Adecuar la exposición bajo el tiempo establecido.
- Cerrar la actividad con el procesamiento de la misma.

- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*

- Vamos a conversar un poco sobre los temas explorados en la exposición.
- ¿Cuál es su importancia?, ¿Qué pudieron aprender sobre el tema?
- Durante la exposición podrán expresar cualquier interrogante que se les presente, o si lo prefieren, pueden hacerlo al final de la misma.

### ❖ Actividad 2. El juego de autoestima

**Objetivo:** Fomentar la comprensión sobre la autoestima y qué cosas la afectan

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 20 minutos.

- *DESCRIPCIÓN:*

Destacar que todos los días nos suceden cosas que afectan a la forma de cómo nos sentimos con nosotros mismos. Por ejemplo, si nos enfadamos con nuestros hijos, esposos, o familiares, puede afectar nuestra autoestima.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*

- Entregar una hoja de papel a cada participante, explicándoles que ésta representa su autoestima. Indicarles que leerán una serie de sucesos que nos pueden ocurrir durante el día y que afectan nuestra autoestima.
- Explicar que cada vez que se lea una frase, arrancarán un pedazo de la hoja, y que el tamaño del pedazo que quiten significará más o menos la proporción de su autoestima que este suceso les quitaría: Dar un ejemplo, y después de leer la primera frase quitar un pedazo de su hoja diciendo: «Esto me afecta mucho» o «Esto me afecta poco». Leer frases que se consideren apropiadas.
- Después de haber leído las frases que quitan la autoestima, indicarles que seleccionen las tres frases que han sido más dañinas y que piensen en frases positivas que puedan ayudarlos a reconstruir su autoestima, indíqueles que deben ir juntando los pedazos y armando la hoja con cada una de las frases que refuerzan la autoestima.

- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*

- Dialogar sobre el significado de la autoestima y su relación con nuestro entorno

**Evaluación:** Supervisar la participación de cada miembro del Taller.

❖ *Actividad 3. Técnica de relajación (Vamos a relajarnos)*

**Objetivo:** Proporcionar a los empleados próximos a jubilarse herramientas que le permitan relajarse y ubicarse en el “aquí y el ahora”

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 30 minutos.

- *DESCRIPCIÓN:*

La técnica de relajación es cualquier método, procedimiento o actividad que ayudan a reducir la tensión física y/o mental. Generalmente permiten que el individuo alcance un mayor nivel de calma reduciendo sus niveles de estrés, ansiedad o ira.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*

- Dar a conocer el objetivo de la actividad y explicar en qué consiste.
- Preparar la logística necesaria para la actividad.
- Iniciar y concluir la actividad.

- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*

- A continuación vamos a realizar una actividad de relajación breve, donde debemos concentrarnos en escuchar el sonido de la música.
- Para comenzar, nos vamos a sentar con las piernas estiradas en la alfombra y con un brazo de distancia del compañero que tenemos a nuestro lado, vamos a cerrar los ojos, nos vamos a concentrar en la música y van a seguir las instrucciones que yo voy a proporcionar durante el desarrollo de la actividad.
- Ahora pueden abrir los ojos, estírense y vamos a sentarnos en las sillas nuevamente.

**Evaluación:** Conocer las impresiones de los participantes. ¿Qué les pareció la actividad?, ¿Cómo se sienten?

## 7. ÁREA DE SALUD FÍSICA

### ❖ Actividad 1. Importancia de la salud física (Exposición)

**Objetivo:** Suministrar información y asesoramiento al trabajador próximo a jubilarse que permita garantizar su bienestar físico y nutricional durante esta nueva etapa.

**Momento y tiempo de aplicación:** 30 minutos

- *DESCRIPCIÓN:*

Conocer concepciones y conceptualizaciones de diferentes tópicos (salud integral) ¿Qué es la salud integral?, conocer la importancia de una nutrición balanceada, ¿Qué es la medicina preventiva?

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*

- Preparar la logística necesaria para la actividad.
- Dar a conocer el objetivo de la actividad y en qué consiste.
- Adecuar la exposición bajo el tiempo establecido.
- Cerrar la actividad con el procesamiento de la misma.

- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*

- Vamos a conversar un poco sobre los temas explorados en la exposición.
- ¿Cuál es su importancia?, ¿Qué pudieron aprender sobre el tema?
- Durante la exposición podrán expresar cualquier interrogante que se les presente, o si lo prefieren, pueden hacerlo al final de la misma.

### ❖ Actividad 2. ¿Cómo puedes mejorar tu alimentación?

**Objetivo:** Concientizar a los empleados próximos a jubilarse en mejorar su alimentación.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 20 minutos.

- *DESCRIPCIÓN:*

La alimentación debe ser balanceada y de acuerdo con el estilo de vida que lleves y la actividad física que realices. Una buena alimentación brinda la suficiente energía para desarrollar diversas actividades. Es recomendable que mantengas una alimentación moderada, que comas en horarios regulares y que tu dieta sea equilibrada.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR:*

- Dar a conocer el objetivo de la actividad y explicar en qué consiste.
- Preparar la logística necesaria para la actividad.
- Iniciar, guiar y concluir la actividad.
- Responder las interrogantes surgidas en la dinámica.

- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*

- A continuación vamos a realizar una actividad, por favor completa las preguntas que se realizan en el formato que se te hizo entrega.
- En el cuadro se señalan diversos ejemplos de alimentación, lo que tienes que hacer es dar las sugerencias o cambios que harías para tener una mejor y más saludable alimentación.
- Comparte con el grupo los cambios que harías para mejorar tu alimentación.

❖ *Actividad 3. Vamos a ejercitarnos (Yoga)*

**Objetivo:** Proporcionar a los participantes nuevas formas de ejercitarse durante esta etapa.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 20 minutos.

- *DESCRIPCIÓN:*

El Yoga es una disciplina tradicional originaria de India, que busca el equilibrio y el bienestar físico, mental y espiritual, ayudando a la relajación y meditación.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*

- Dar a conocer el objetivo de la actividad y explicar en qué consiste.
- Preparar la logística necesaria para la actividad.
- Iniciar y concluir la actividad.

- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*

- A continuación vamos a realizar una actividad de ejercicios breves.
- Para comenzar, nos vamos a sentar con las piernas estiradas en la alfombra y con un brazo de distancia del compañero que tenemos a nuestro lado, y van a seguir las instrucciones que yo voy a proporcionar durante el desarrollo de la actividad.
- Ahora pueden estirarse y vamos a sentarnos en las sillas nuevamente.

**Evaluación:** Conocer las impresiones de los participantes. ¿Qué les pareció la actividad?, ¿Cómo se sienten?

## DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD DEL DÍA 3

### 8. JUBILACIÓN

#### ❖ Actividad 1. Jubilación (Exposición)

**Objetivo:** Concientizar a los empleados próximos a jubilarse en relación a los cambios que se producen por el cese laboral y el inicio de esta nueva etapa de vida.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 45 minutos.

- *DESCRIPCIÓN:*

Concepto de Jubilación ¿Qué es?, ¿Cuál es su importancia?, bases legales, aspectos biopsicosociales y sentimientos hacia la jubilación.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*

- Preparar la logística necesaria para la actividad.
- Dar a conocer el objetivo de la actividad y en qué consiste.
- Adecuar la exposición bajo el tiempo establecido.
- Cerrar la actividad con el procesamiento de la misma.

- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*

- Vamos a conversar un poco sobre los temas explorados en la exposición.
- ¿Cuál es su importancia?, ¿Qué pudieron aprender sobre el tema?
- Durante la exposición podrán expresar cualquier interrogante que se les presente, o si lo prefieren, pueden hacerlo al final de la misma.

#### ❖ Actividad 2. Una alegre y larga vida (dinámica)

**Objetivo:** Descubrir que la felicidad y satisfacción es una labor propia del individuo, ayudar a planear el futuro e ir en busca de los logros a pesar de la jubilación.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 20 minutos.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Preparar la logística necesaria para la actividad.
  - Dar a conocer el objetivo de la actividad y en qué consiste.
  - Adecuar la exposición bajo el tiempo establecido.
  - Cerrar la actividad con el procesamiento de la misma.
  - Entregar un lápiz y una hoja blanca a cada participante.
  - Dar las instrucciones para el desarrollo de la dinámica.
  - Inducir a los participantes a comentar sus sentimientos y pensamientos durante el desarrollo de la dinámica.
- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*
  - A continuación les facilitare un lápiz y una hoja a cada uno de ustedes.
  - En la hoja que les acabo de entregar deben realizar una línea horizontal, coloquen puntos en los dos extremos de la línea.
  - El punto de la izquierda representa la fecha de nacimiento, por favor escriban abajo del punto su fecha de nacimiento y el punto del otro extremo derecho representa la fecha de la muerte, sobre este punto de debe escribir el año de nuestra muerte, el cual depende del número de años que se crea se va a vivir, debajo de este punto van a escribir la fecha estimada de su muerte.
  - Ahora, deben colocar un punto que represente donde se está ahora en la línea entre el nacimiento y la muerte, luego deberán poner la fecha del día de hoy debajo de ese punto.
  - Posteriormente hacia la izquierda de la fecha de hoy deben escribir una palabra que representen lo que se cree que se ha logrado hasta ahora.
  - Ahora hacia la derecha de la fecha de hoy, deben indicar con una o dos palabras algunas cosas que se quieran hacer o experimentar antes de la muerte.
  - A continuación deben realizar esa corta, pero significativa línea de vida.

**Evaluación:** conocer los pensamientos y sentimientos de los participantes.

❖ **Actividad 3. Experiencias laborales**

**Objetivo:** Dar a conocer experiencias positivas y satisfactorias de personas jubiladas

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 45 minutos.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Dar inicio a la exposición.
  - Indicar a los participantes la dinámica de la actividad.
  - Dirigir la actividad.
  - Cierre de la actividad.
  
- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*
  - Tenemos como invitados a trabajadores jubilados de la institución, quienes nos contarán sus experiencias en esta nueva etapa de vida.
  - Pueden expresar las interrogantes que se les presente.

**Evaluación:** conocer las experiencias de los invitados y fomentar una buena percepción a los empleados próximos a jubilarse.

## **9. BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS DE LA CORPORACION ELECTRICA NACIONAL (CORPOELEC)**

❖ **Actividad 1. Beneficios de los empleados próximos a Jubilarse (Exposición)**

**Objetivo:** Suministrar información sobre los beneficios que obtendrá como jubilados de la corporación eléctrica nacional.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 30 minutos.

- *DESCRIPCIÓN:*

Dar información a los empleados próximos a jubilarse sobre sus beneficios.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Preparar la logística necesaria para la actividad.
  - Entregar el material impreso de los beneficios que otorga (Corpoelec) a los empleados jubilados de institución (ver anexo 6)
  - Adecuar la exposición bajo el tiempo establecido.
  - Cerrar la actividad con el procesamiento de la misma.
  
- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*
  - Vamos a conversar un poco sobre los temas explorados.
  - Durante la exposición podrán expresar cualquier interrogante que se les presente, o si lo prefieren, pueden hacerlo al final de la misma.

RECESO (30 MINUTOS)

## 10. ÁREA DE PROYECTO DE VIDA

### ❖ Actividad 1. Proyecto de vida (exposición)

**Objetivo:** Ofrecer herramientas necesarias a los empleados próximos a jubilarse para la construcción del proyecto de vida en esta nueva etapa.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 30 minutos.

- *DESCRIPCIÓN:*

¿Qué es el proyecto de vida?, ¿Cuál es importancia de tener un proyecto de vida?, ventajas de la realización y beneficios que genera.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Preparar la logística necesaria para la actividad.
  - Adecuar la exposición bajo el tiempo establecido.
  - Cerrar la actividad con el procesamiento de la misma.

- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*
  - Vamos a conversar un poco sobre los temas explorados.
  - Durante la exposición podrán expresar cualquier interrogante que se les presente, o si lo prefieren, pueden hacerlo al final de la misma.

**Evaluación:** Conocer las apreciaciones de los empleados próximos a jubilarse mediante preguntas formuladas por las expositoras.

❖ **Actividad 2. Desarrollo del proyecto de vida**

**Objetivo:** Permitir que el empleado próximo a jubilarse prepare un plan de vida en función de las herramientas ofrecidas en el taller.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 40 minutos.

• *DESCRIPCIÓN:*

El Proyecto de vida es saber quién soy, permite planear metas a corto, mediano y largo plazo en diferentes áreas de la vida.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Verificar la disposición de todo el material necesario.
  - Entregar las hojas de registro “Mi Proyecto de vida” (ver anexo 7).
  - Dar las instrucciones de la actividad.
  - Verificar que se hayan comprendido las instrucciones.
  - Observar el proceso.
  - Guiar y cerrar la actividad.
  
- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*
  - Se les hará entrega de la hoja de “Mi Proyecto de Vida” que contiene los siguientes enunciados: ¿Qué quiero lograr?; ¿Para qué lo quiero lograr? y

¿Cómo lo lograre?. Debajo de cada enunciado se encuentran un grupo de recuadros enumerados desde el 1, que representan las actividades o metas que desean alcanzar. Debajo del enunciado ¿Qué quiero lograr? deberán colocar las actividades o metas que desean alcanzar en orden de importancia, y así continuaran respondiendo a los enunciados restantes.

- Al terminar, los que deseen pueden exponer lo que colocaron en su hoja de proyecto de vida.

**Evaluación:** Conocer los proyectos de vida de los empleados próximos a jubilarse.

## 11. ÁREA ECONÓMICA

### ❖ Actividad 1. Importancia de la planificación económica (Exposición.

**Objetivo:** Reconocer la importancia de la planificación de los recursos financieros a corto y mediano plazo en la etapa de la jubilación.

**Momento y tiempo de aplicación:** 30 minutos

#### • *DESCRIPCIÓN:*

Conocer concepciones y conceptualizaciones de diferentes tópicos, el manejo del dinero, formas de invertir y ahorrar, ¿Cómo planificar el recurso económico? y ¿Cómo vivir con el ingreso de la jubilación?

#### • *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*

- Preparar la logística necesaria para la actividad.
- Adecuar la exposición bajo el tiempo establecido.
- Guiar, conducir y cerrar la actividad.
- Aclarar dudas e interrogantes de los participantes.

#### • *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*

- Vamos a conversar un poco sobre los temas explorados.
- Durante la exposición podrán expresar cualquier interrogante que se les presente, o si lo prefieren, pueden hacerlo al final de la misma.

❖ **Actividad 2. Emprendedores de Oro (dinámica)**

**Objetivo:** Proporcionar herramientas al prejubilado que le permita proyectarse en planes de vida a futuro.

**Momento y tiempo de aplicación:** 20 minutos

• **DESCRIPCIÓN:**

Herramientas para visualizar nuevos proyectos de vida.

• **INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR**

- Preparar la logística necesaria para la actividad.
- Indicar a los participantes la dinámica del taller.
- Guiar, conducir y cerrar la actividad.

• **INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES**

- Vamos a conversar un poco sobre cómo reconocer en donde nos encontramos y conocer a donde podemos ir, aspectos positivos del cambio de perfil, ¿Cómo materializar metas e ideas de negocio? ¿De qué forma puedo ser exitoso y emprendedor?.
- Durante la actividad podrán expresar cualquier interrogante que se les presente, o si lo prefieren, pueden hacerlo al final de la misma.

**Evaluación:** ¿Qué les pareció la actividad?, ¿Tienen alguna pregunta?

## DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD DEL DÍA 4

### 12. INTEGRACIÓN DE PARTICIPANTES Y FAMILIARES

#### ❖ Actividad 1. Familia (discusión grupal)

**Objetivo:** Reconocer la importancia de la familia como parte del proceso de jubilación.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 60 minutos.

- *DESCRIPCIÓN:*  
Influencia de la familia (pareja, hijos y nietos) en el proceso de Jubilación.
  
- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Preparar la logística necesaria para la actividad.
  - Dar a conocer el objetivo de la actividad y en que consiste.
  - Adecuar la exposición al tiempo establecido.
  - Cerrar la actividad.
  - Aclarar dudas e interrogantes de los participantes.
  
- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*
  - A continuación vamos a conversar un poco sobre la influencia de la familia durante el proceso de jubilación, la importancia que ésta tienen dentro del proceso; qué es lo que ocurre con nuestra pareja, hijos, nietos y amigos; cómo mantenernos funcionales; la importancia de apoyo familiar.
  - Durante la charla podrán expresar sus interrogantes.

#### ❖ Actividad 2. Mi familia antes y después de la Jubilación (dinámica)

**Objetivo:** Proporcionar al empleado próximo a jubilarse y a su familia la importancia de este proceso.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 30 minutos.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Verificar la disposición de todo el material necesario.
  - Dar a conocer el objetivo de la actividad y en que consiste.
  - Dar las instrucciones para realizar la actividad.
  - Aclarar dudas e interrogantes de los participantes.
  - Observar el proceso.
  - Cerrar la actividad.
  
- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*
  - Se les hará entrega de una hoja blanca donde deberán dibujar de forma individual a su familia en la actualidad y a su familia luego de transcurridos tres años.
  - Pueden distribuir el espacio de la hoja de la forma que ustedes deseen.
  - Por favor identificar las hojas con su nombre y apellido.
  - El que desee puede explicar sus dibujos.
  - Vamos a pasar por sus asientos a retirar los dibujos.

**Evaluación:** ¿Qué concluyeron de esta actividad?, ¿Cómo perciben a su familia luego de la jubilación?

❖ **Actividad 3. Cine foro**

**Objetivo:** Proporcionar al empleado próximo a jubilarse y a su familia la importancia del proceso de la jubilación a través de documental reflexivo.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 120 minutos

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Verificar la disposición de todo el material necesario.
  - Dar a conocer el objetivo de la actividad y en que consiste.
  - Observar el proceso.
  - Cerrar la actividad.

**Documental:**

El documental realizado por el periodista y escritor José María Carrascal de 81 años de edad en la charla del otoño cultura en febrero de 2011 bajo el título “La Jubilación: la vida sigue” Carrascal planteó la jubilación como el periodo de vida que más se ha ampliado en nuestros tiempos y que según su enfoque “puede ser nuestra mejor o peor etapa”.

El documental toca temas importante de reflexión como son: salud, la economía, la actitud; defendiendo la capacidad de “aportación y utilidad social que pueden brindar los jubilados en la sociedad”

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD DEL DÍA 5****13. EVALUACIÓN DEL TALLER****❖ Actividad 1. Integración de todos los conocimientos adquiridos en el taller.**

**Objetivo:** Integrar a través de charla y discusiones las herramientas obtenidas en el taller.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 100 minutos

**• DESCRIPCIÓN:**

Integrar los conocimientos adquiridos a lo largo del taller sobre la jubilación y los cambios que se generan en esta nueva etapa de vida.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Preparar la logística necesaria para la actividad.
  - Conducir la discusión de los participantes.
  - Cerrar la actividad.
- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*

- Vamos a conversar un poco sobre los temas explorados en el taller
- Nos gustaría conocer ¿Qué pudieron aprender sobre los temas?, ¿Cuáles pondrán en práctica?, ¿Qué temas les gustó más? y ¿Qué aprendizajes se llevan?

❖ ***Actividad 2. Aplicación de la Escala de Estrés Percibido (Postest)***

**Objetivo:** Evaluar los niveles de estrés de los empleados próximos a jubilarse después de la participación en el taller de desvinculación asistida.

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 20 minutos.

- ***GUIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL INVESTIGADOR***

- “Se les van a entregar una serie de materiales (Hoja de preguntas y respuestas), los cuales usted debe leer y responder de forma clara cada una de las preguntas”.
- Proceda a suministrar a cada uno de los participantes los materiales para la aplicación:

Hoja de preguntas y respuestas: “*Procedan a llenar datos personales*”

“A continuación se le presentan una serie de preguntas referidas a situaciones difíciles o molestas en tu vida, ocurridas en el último mes; cuyo propósito es estrictamente académico. Sus resultados no serán publicados y tendrá un límite de tiempo de 20 minutos para responder”.

- “Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una (X) la opción con la que usted se siente más identificado”.
- Percátense que los examinados hayan comprendido las instrucciones claramente y que no tengan ninguna duda, “*Tienen alguna pregunta*”.
- Observe que estén respondiendo correctamente.
- Una vez que hayan culminado con todos los participantes recoja las hojas de preguntas y respuestas.

- Proceda a “despedirse” diciendo “*gracias por su colaboración*”.
- *GUIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL PARTICIPANTE*
  - A continuación se te presentan una serie de preguntas referidas a situaciones difíciles o molestas en tu vida, ocurridas en el último mes.
  - Lee cuidadosamente cada oración hasta comprenderla.
  - Responde a cada una de las situaciones planteadas marcando con una (X) la opción que corresponde a tu respuesta.

Ejemplo:

	Nunca	Casi Nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?				x	

- Debes rellenar una sola una opción de respuesta por enunciado.
- Es necesario que respondas con la mayor sinceridad posible.

### ❖ Actividad 3. Evaluación del taller

**Objetivo:** Conocer cuál es la evaluación que tienen los empleados próximos a jubilarse con respecto al taller

**Momento y Tiempo de Aplicación:** 20 minutos.

- *INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR*
  - Preparar la logística necesaria para la actividad.
  - Entregar las hojas de registro.
  - Dar las instrucciones para realizar la actividad.
  - Verificar que se hayan comprendido las instrucciones.

- Observar el proceso.
- Retirar las hojas luego de finalizada la actividad.
- Cerrar la actividad.
- *INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES*
  - Se les hará entrega de una hoja de evaluación.
  - Marque con una X la opción que considere la más adecuada; donde 1 es deficiente y 5 es excelente.
  - Tienen alguna duda.