

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**Actitudes hacia la jubilación en personal administrativo de municipalidades  
de la región Lambayeque, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**Lorena Beatriz Davila Cachay**

**ASESOR**

**Mary Cleofe Idrogo Cabrera**

<https://orcid.org/0000-0002-3671-975X>

**Chiclayo, 2024**

**Actitudes hacia la jubilación en personal administrativo de  
municipalidades de la región Lambayeque, 2022**

PRESENTADA POR

**Lorena Beatriz Davila Cachay**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
Para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR

Nelly Patricia Becerra Escate

PRESIDENTE

Noelia Gasdaly Cherres Gamboa

SECRETARIO

Mary Cleofe Idrogo Cabrera

VOCAL

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi pequeño hijo Mateo a quien amo inmensamente, es mi motor cada día para salir adelante, crecer profesionalmente y ser una persona de calidad.  
A mi Chelita, que desde su luz en el cielo me guía y acompaña, por ser uno de sus deseos en la tierra.

## **Agradecimientos**

A Dios, por estar a mi lado, por escuchar mis oraciones, y sentir su presencia en cada momento de mi vida.  
A Eduardo, mi gran compañero, que con su apoyo, cariño, ánimos y buenas energías me acompañó hasta el final de esta etapa universitaria.  
A mis padres, hermanos y a mi querida Mama Cecy, los cuales permitieron con su inmenso amor que concluyera mi carrera.

## TESIS\_TURNITIN

### INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

2%

2

[repositorio.uncp.edu.pe](http://repositorio.uncp.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

3

[tesis.usat.edu.pe](http://tesis.usat.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

[repositorio.uigv.edu.pe](http://repositorio.uigv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[www.revedumecentro.sld.cu](http://www.revedumecentro.sld.cu)

Fuente de Internet

<1%

6

Submitted to Universidad San Francisco de Quito

Trabajo del estudiante

<1%

7

[tesis.pucp.edu.pe](http://tesis.pucp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

8

[www.ilustrados.com](http://www.ilustrados.com)

Fuente de Internet

<1%

9

[dspace.uib.es](http://dspace.uib.es)

Fuente de Internet

## Índice

Resumen .....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	8
Revisión de Literatura .....	11
Materiales y Métodos .....	17
Resultados y Discusión .....	20
Conclusiones .....	20
Recomendaciones .....	27
Referencias .....	28
Anexos.....	30

## Resumen

La jubilación es una etapa esencial en toda persona que ha laborado por mucho tiempo, sin embargo, existe escasez en las organizaciones para hacer frente a esta nueva fase que atraviesa un colaborador, es por ello que conocer si existen diferencias en las actitudes de los colaboradores que se encuentran en esta etapa, ayudará a identificar las necesidades particulares a nivel de salud física, mental, social y/o económica, puesto que forma parte de un grupo vulnerable que requiere atención, siendo fundamental para que las organizaciones generen estrategias para su abordaje. La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existen diferencias significativas en las actitudes hacia la jubilación, según sexo, etapa del desarrollo y cargo laboral en personal administrativo de municipalidades de la Región Lambayeque, 2022. El método que rigió el estudio fue de carácter cuantitativo y el diseño descriptivo comparativa. Así mismo, se trabajó con el personal administrativo de cinco municipalidades, a quienes se les aplicó la Escala de la actitud hacia la jubilación. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas, según el análisis estadístico de Kruskal-Walis, en la dimensión de actitud desfavorable, en relación al cargo que ocupan.

**Palabras clave:** Jubilación, actitud, administrativos, etapas, adulto mayor

### **Abstract**

Retirement is an essential stage for anyone who has worked for a long time, however, there is a shortage in organizations to deal with this new phase that a collaborator is going through, which is why it is important to know if there are differences in the attitudes of collaborators who are in this stage, will help identify particular needs at the level of physical, mental, social and/or economic health, since they are part of a vulnerable group that requires attention, being essential for organizations to generate strategies to address them. The objective of this research was to determine if there are significant differences in attitudes towards retirement, according to sex, stage of development and job position in administrative personnel of municipalities in the Lambayeque Region, 2022. The method that governed the study was quantitative and Comparative descriptive design. Likewise, we worked with the administrative staff of five municipalities, to whom the Attitude Towards Retirement Scale was applied. Statistically significant differences were found, according to the Kruskal-Walis statistical analysis, in the unfavorable attitude dimension, in relation to the position they hold.

**Keywords:** Retirement, attitude, administrative, stages, older adult

## **Introducción**

Hay una ausencia de los gobiernos, en el mundo, para el empleo con los adultos mayores, de una manera estable y comprometida, pese a la vulnerabilidad que atraviesan (OMS, 2022). Existen países, que sí velan por cumplir con este compromiso, reflejado en el bienestar que manifiestan, sin embargo, otros países, a pesar de existir legislación son ignorados, o no existe un seguimiento adecuado del procedimiento (Solanes & García, 2021).

En Ecuador, ciudad de Quito, se realizó una investigación donde destacan características fundamentales en la etapa de la adultez tardía en transición a la jubilación, evidenciando un bienestar general gracias al apoyo social y familiar que se tiene con ellos, capaces de disfrutar de eventos placenteros, motivación para realizar actividades de ocio, enfocándose en pasar tiempo en familia o con sus amistades, pese a tener que lidiar con alguna enfermedad o ante la reducción de sus ingresos, siendo el motor para lograr la adaptación en esta etapa transitoria, siendo factores fundamentales para un envejecimiento exitoso, considerados como personas con nivel mayor de satisfacción con la vida, salud mental, social, autocuidado psicológico y un menor grado de depresión (Morales, 2020). La ciudad de Cuenca es considerada una ciudad por excelencia para aquellas personas retiradas, incluso muchos jubilados extranjeros, viajan a la ciudad para pasar sus últimos años de vida. Siendo una ciudad, donde la legislación pone énfasis en la población que atraviesa la última etapa de su vida y lo demuestra a través de los beneficios especiales que se otorga a las personas jubiladas, donde el costo de vida es según sus ingresos y de manera manejable, además del buen sistema de salud, existe calidad desde el primer nivel de atención, buena infraestructura, estabilidad, seguridad y las ventajas de tener un buen clima adaptable para cualquier persona. Esto muestra que la ciudad de Cuenca es uno de los sitios con las mejores condiciones para vivir los últimos años de vida (Peña, 2020).

Lo antes mencionado en Ecuador parte desde la legislación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT,2016) donde se propuso la protección a las personas en edad avanzada, no solo de manera pasiva sino también activa, hace mención su participación al proponer normas de no aceptar ningún tipo de discriminación laboral por razones de edad, tener mayor protección social y un enfoque dirigido a preparar a las personas para su jubilación, incluyendo, obtener una pensión para subsistir de manera justa y decente; por lo que es necesario que las organizaciones creen condiciones flexibles de trabajo para los adultos mayores en la etapa transitoria a la jubilación, mejorar las condiciones de trabajo para el cuidado de su salud y brindar opciones para que puedan desempeñarse adecuadamente en otro tipo de actividades.

Por otro lado, pese a lo determinado por la OIT, existen países como Perú donde las personas de la tercera edad presentan dificultades, en cuanto al ascenso a los sistemas de salud limitado

para atenderlos, ofreciendo protección médica insuficiente, en relación a la empleabilidad existe discriminación en el ámbito laboral, evidenciado por el reemplazo con personas jóvenes, en algunas oportunidades, sin experiencia, en relación a la participación social se ha demostrado que los funcionarios públicos no valoran ni toman en cuenta sus propuestas, dejándolos imposibilitados de manifestar sus necesidades limitando su autonomía, induciendo a sentimientos de miedo al futuro, baja autoestima, sensación de disminución de valía personal, soledad y melancolía. Cabe resaltar que existió en Perú un Plan Nacional dirigido a las personas adultas mayores denominado PLANPAM regido a la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, comprendiendo al año 2013 al 2018, con el fin de mejorar la calidad de vida de acuerdo a sus necesidades, la participación activa y en la promoción de sus derechos, en la que el estado se compromete a adoptar medidas para hacer cumplir lo acordado; sin embargo no existió supervisión de parte de las organizaciones públicas y privadas, sobre la implementación de un plan de jubilación, pese al tiempo transcurrido, donde no se evidencia resultados, primando la desprotección del bienestar biopsicosocial del adulto mayor sin embargo, posterior a ese periodo ya no se actualizó el Plan o se propuso nuevamente, siendo la entidad encargada para dar seguimiento al PLANPAM es el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, específicamente la dirección de adultos mayores (Blouin et al, 2018)

Hoy en día existe un nuevo Plan de Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores, aprobado en el año 2021, con los objetivos de mejorar el bienestar de todos los adultos mayores, estimular el crecimiento integral de las personas de edad avanzada, garantizar la disponibilidad de servicios adecuados de atención médica y seguridad social, promover la sensibilidad y el respeto hacia el envejecimiento, abordar desafíos que enfrentan los adultos mayores como la jubilación, crear un entorno laboral favorable que promueva el desarrollo y los proteja sus derechos. No obstante, hay una falta de información suficiente sobre el progreso y la ejecución de estos objetivos prioritarios, lo que requiere una actualización de esta apolítica (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2022)

Según las estadística del Instituto Nacional de Estadística e Informática, del último trimestre del año 2023, podemos hallar respecto a la situación de la Población Adulta Mayor que, del total de hogares del país, el 26% tiene como jefe de hogar a un adulto mayor; un 96,8% de los adultos mayores participan activamente en el mercado laboral teniendo un mayor porcentaje en hombre con un 61,8% a diferencia de las mujeres en un 43,8% con un edad de 60 a 69 años y un 34,4% con un rango de edad de 70 a más, Así como del total de la Población adulta mayor económicamente activa, el 96,8% se encuentran ocupados; mientras que, el 3,2% están buscando empleo activamente; además respecto al género de los adultos mayores laborando en

una empresa es de 1 a 10 trabajadores hay un 88,1% son mujeres y un 82,9% son hombres (INEI, 2023).

En el año 2015, el ex alcalde de Chiclayo, David Cornejo Chinguel, realizó gestiones en relación al recurso humano de la municipalidad en la que no renueva un aproximado de 400 contratos, despidiendo al personal de serenazgo, policía municipal, empleados administrativos y obreros; justificando esta toma de decisiones como parte de una reestructuración administrativa, sin embargo, contrató a personas jóvenes para la realización de dichas labores. Esto demuestra la falta de compromiso y sensibilidad hacia las personas de la tercera edad, en la que ese despido fue inesperado e incomunicado lo cual impactó de manera negativa y frustrante en la población, debido a que no fue la mejor estrategia, dejando a este grupo etario sin empleo, perjudicando el sustento económico de sus familiares (Correo, 2015).

En base a lo anteriormente explicado, se planteó la interrogante: ¿Cuál es la diferencia entre las actitudes hacia la jubilación, según las variables sexo, cargo y etapa del desarrollo de la adultez del personal administrativo de las municipalidades de la región Lambayeque, 2022?

Asimismo, se planteó como objetivo general: Determinar si existen diferencias significativas entre las actitudes hacia la jubilación, según sexo, cargo y etapa del desarrollo en la adultez del personal administrativo de las municipalidades de la Región Lambayeque, 2022.

Por otro lado, se estableció como objetivos específicos:

Identificar los niveles de las actitudes hacia la jubilación, así como en sus dimensiones en el personal administrativo de municipalidades de la región Lambayeque.

Identificar si existen diferencias significativas entre las dimensiones de las actitudes hacia la jubilación según sexo en el personal administrativo de municipalidades de la región Lambayeque.

Identificar si existen diferencias significativas entre dimensiones de las actitudes hacia la jubilación según etapas del desarrollo de la adultez en el personal administrativo de municipalidades de la región Lambayeque.

Identificar si existen diferencias significativas entre las dimensiones de las actitudes hacia la jubilación según cargos del personal administrativo de municipalidades de la región Lambayeque.

Cabe mencionar que la importancia del estudio radicó en que los resultados obtenidos sirvieron como línea base, para brindar estadísticas confiables puesto que se siguió el proceso riguroso de la investigación científica, y los resultados encontrados llevaron a plasmar recomendaciones para la toma de acciones en beneficio a la población.

En la población abordada se evidenciaron necesidades particulares tanto en su salud física, mental, social y/o económica, formando parte de un grupo vulnerable que requiere atención; teniendo en cuenta que es la última etapa de vida del ser humano se debe poner énfasis en su estudio, cuidado y protección.

Hoy en día existen más de 4 millones de personas en este grupo etario, por lo que urge implementar acciones partiendo de datos confiables, exigiendo la participación de las organizaciones, a través de la gestión de los recursos humanos, en la implementación y evaluación del proceso de jubilación a través de un trabajo intersectorial. De allí la importancia de revisar el estado actual del adulto mayor en la comunidad y plantear estrategias de mejora en el proceso de jubilación.

## **Revisión de Literatura**

### **Antecedentes**

En Argentina, Hermida et al (2016) realizaron un estudio comparativo en adultos mayores de ambos sexos (69% varones; 21% mujeres) que residen en un centro urbano, con el objetivo de identificar si el género influye ante la adaptación de la jubilación. El diseño de la investigación corresponde a un estudio ex post facto, de carácter retrospectivo simple, con estrategia de muestreo estadístico no probabilística de tipo intencional de acuerdo al género. Se aplicó la escala de actitudes hacia la jubilación. Como resultados, obtuvieron que las mujeres manifiestan una actitud levemente más favorable que los hombres en cuando a la jubilación ( $t = -4.099$ ;  $gl = 298$ ;  $p = .000$ ). En conclusión, la población de sexo femenino percibe la jubilación como un proceso más útil, positivo, cómodo, entretenido, agradable, sociable y beneficioso.

Por su parte, Jiménez y Villarreal (2015), realizaron una investigación con el objetivo de medir el nivel de las actitudes frente al proceso de jubilación en 54 empleados, de ambos sexos, próximos al retiro laboral de la dirección de tránsito en Colombia. El instrumento utilizado fue la escala de Thurstone, que mide la actitud de los sujetos y les asigna una categoría (Oportunismo, aceptación y rechazo). Los resultados refieren que el 29% de las mujeres, perciben con actitud oportunista su funcionamiento laboral y el 3% con actitud de aceptación; en cuanto al sexo masculino, el 51% manifiesta una actitud de oportunismo y el 20% con actitud de aceptación. En síntesis, los resultados indican que las personas de mayor edad tienden a aceptar con más neutralidad el proceso de jubilación, encontrándose en un nivel medio.

En Ecuador, Borja (2019) realizó una investigación denominada programa de preparación a la jubilación para los trabajadores que se encuentran próximos al retiro laboral en una institución de servicios de la ciudad de Cuenca, donde uno de sus objetivos fue identificar las

actitudes de las personas próximas a jubilarse; la población estuvo conformada por personas de ambos sexos (84% masculino; 16% femenino). Tuvo un alcance descriptivo con un enfoque cuantitativo, y el diseño aplicado fue no experimental. Se aplicó la encuesta para las personas cercanas a jubilarse y la escala de actitudes hacia la jubilación. Los resultados obtenidos fueron que el 68% tuvo una actitud neutra frente a la jubilación y el 32% mantuvo una actitud favorable. En conclusión, estos resultados son un indicador favorable para la respuesta emocional que pueden manifestar los participantes ante el proceso de jubilación.

En Perú, Advincula (2016) realizó una investigación denominada actitudes hacia la jubilación y desempeño laboral en los trabajadores de las entidades públicas de Tingo María, con el objetivo de conocer las actitudes hacia la jubilación. Por lo que la investigación fue descriptiva utilizando un diseño transversal, donde requirió la formulación de dos cuestionarios y participación de 30 trabajadores. Obtuvo como resultado de los encuestados que el 67 % muestran actitudes positivas hacia la jubilación, y un 33% de actitudes negativas, siendo agentes determinantes la planificación, las relaciones interpersonales, y la actitud ante el trabajo; por otro lado, se determinó que las actitudes hacia la jubilación relacionado al desempeño laboral no guardan correspondencia debido a su ausencia de significancia.

En Huancayo, Castellanos (2018) realizó una investigación denominada actitud frente a la jubilación en los trabajadores del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen, con el objetivo de describir la actitud frente a la jubilación de los trabajadores adultos mayores. La muestra estuvo conformada por 97 trabajadores (62% de sexo femenino; 38% masculino). La investigación tuvo un diseño explicativo secuencial. Las técnicas aplicadas fueron la escala de actitudes, la entrevista y la observación. Obtuvo como resultado que las actitudes de los trabajadores en edad de cese son negativas, acompañada de sentimientos de angustia hacia el futuro y pensamientos de depreciación productiva. Además, el investigador indica que la función o cargo que una persona desarrolle en su centro de labores, repercute en su estado emocional y en su satisfacción con el proceso de jubilación, puesto que, la remuneración económica para colaboradores con cargos de mayor jerarquía, son los mejor remunerados, por lo que se genera una sensación de bienestar y generatividad mientras que encuentren laborando ya que están acostumbrados a percibir un salario continuo, a diferencias de aquellas personas que están habituadas a percibir un salario básico y el trance a percibir remuneración en una jubilación es similar y primario.

En Lima, Santos (2018) realizó una investigación denominada la preparación para la jubilación de los trabajadores de grupo New Transport S.A, con el objetivo general de determinar el nivel de preparación ante la jubilación de los trabajadores de grupo New Transport

S.A. La muestra estuvo conformada por colaboradores de ambos sexos (19% mujeres; 81% varones). La investigación tuvo un alcance descriptivo con enfoque cuantitativo y diseño transversal. Obtuvo como resultado en la población evaluada obtuvo un 62% en la dimensión desfavorable ante la preparación hacia la jubilación de los trabajadores, manifestando una incidencia influyente en afrontamiento a una nueva etapa con un 65%; en relación a la orientación o capacitación de la compañía hacia su personal pronto a jubilarse determina un 67,6% en la dimensión desfavorable, así como la percepción de la jubilación en un 65% como una etapa en donde sus capacidades físicas, cognitivas y laborales disminuyen los cuales no le facultan seguir desarrollándose en la compañía, en una dimensión desfavorable.

En Chiclayo, García (2019) realizó una investigación denominada actitud hacia la jubilación en el desempeño laboral individual de los colaboradores de una universidad privada, con el objetivo de determinar la influencia de la actitud hacia la jubilación sobre el desempeño laboral individual. Por lo que la investigación fue de diseño no experimental y tipo transversal, utilizaron una muestra de 51 trabajadores; los instrumentos aplicados fueron la escala de actitudes hacia la jubilación y desempeño laboral individual, obtuvieron como resultado que la dimensión de actitud desfavorable se encuentra en un 23.5%, actitud favorable en un 41,2% y actitud neutra en 35.3% lo que demuestra que los docentes universitarios perciben a la jubilación como una fase requerida en la vida de ellos.

### **Bases teóricas**

A lo largo del tiempo, en el estudio de la jubilación se han propuesto diversas teorías que han contribuido en la ampliación del tema en su estudio. Según Shultz (1971) distingue cuatro enfoques fundamentales sobre la jubilación:

La jubilación como toma de decisiones y planificación; refiriéndose a que la conducta puede estar motivada a elegir entre varias alternativas en donde los colaboradores deciden si seguir o no cumpliendo sus funciones dentro del centro laboral, disminuyendo el compromiso socioemocional, pero incrementan actividades con la familia, amigos y comunidad. Esta planificación puede ser positiva ya que se sentirán listos para dar el paso hacia la jubilación, fijando metas y con la sensación satisfactoria de la vida. Dentro de este enfoque se encuentran cuatro teorías, la teoría de la elección racional, argumentando que la decisión de jubilarse tiene influencia en el estatus financiero del colaborador, ya que una persona en esta de su vida por lo general ha ahorrado lo necesario para sustentar sus necesidades básicas; la teoría de la imagen, explicando que existen factores como el estado civil, la experiencia laboral y la productividad, los cuales influyen con la decisión de jubilarse, es decir la manera en que se percibe así mismo y a sus roles dentro del contexto social, si hay un ajuste entonces optarán por la jubilación; la

teoría de la conducta planificada, argumenta que de acuerdo a las actitudes de los colaboradores que tienen con su trabajo, las normas y al significado de jubilación, es donde se decidirá por optar positivamente ante un retiro, en esta teoría también ponen énfasis en la presión social percibida para que se retiren, influyendo en la decisión personal; la teoría de las expectativas explica que la decisión por jubilarse puede estar influenciada en base a productividad que ellos brinden y en los beneficios económicos que perciban, si el colaborador es consciente que sus ingresos son mínimos optarán por elegir jubilarse, ya que al percibir un pago inferior a sus gastos no será una opción favorable a su economía (Shultz, 1971).

Jubilación como proceso de ajuste; es el proceso en el cual el colaborador logra adaptarse con facilidad a los nuevos cambios alcanzando su bienestar psicológico, percibiendo a la jubilación como un proceso transitorio, este enfoque investiga el proceso longitudinal que conllevan a un ajuste y de los resultados de este proceso. Son tres las teorías en las que se basa, la primera es la Teoría del ciclo vital, considera a la jubilación como una transición indispensable dentro de la vida laboral de una persona en donde el contexto y los recursos personales influirán en la toma de decisiones, además menciona que la persona que haya desarrollado capacidades ante diversas adaptaciones será capaz de implicarse a la transición de la jubilación en el momento correcto obteniendo beneficios y mejores resultados, también hace énfasis en que el apoyo social es fundamental para que los jubilados se adapten a su nuevo estilo rutinario, sin embargo existen estereotipos negativos ante la jubilación pueden inestabilizar este ajuste; la Teoría de la continuidad, hace referencia que el ser humano mantiene consistencia de patrones durante toda su vida, lo cual ayuda a no padecer la experiencia ante los cambios, es decir que experimentará la jubilación de manera positiva donde podrá conservar sus relaciones sociales, por otro lado puede verse afectado esta teoría al existir dificultades severas como una mala salud o un descenso en el estado financiero, siendo la única manera de verse afectada esta transición; la Teoría del rol, hace énfasis en el comportamiento esperado que pueda tener cada colaborador frente a su jubilación en función de su posición social, es decir, influirá el nivel de implicación o rol dentro de la organización, es por eso que podría tener consecuencia tanto positivas como negativas, viéndose afectado la sensación de valía personal (Shultz, 1971).

Jubilación como fase tardía de la carrera; es el proceso más usual para investigar sobre las conductas laborales durante la etapa de jubilación. En este enfoque existen dos modelos que respalda la teoría: El modelo proteano de carrera, es una etapa que tiene como gran potencial desarrollo en la carrera, el colaborador es capaz tener la confianza y la disposición para influir en su ambiente debido a la experiencia laboral, y no ser percibida como una etapa de salida y/o negativa; el Modelo de desarrollo de carrera del jubilado, hace mención de tres niveles: Nivel

individual, como es el envejecimiento cognitivo y físico, la experiencia y el grado de sabiduría en el trabajo; a Nivel de puesto, en donde se cuestiona si el colaborador tiene la capacidad para adaptarse a las nuevas tecnologías y estar en constante actualización, pudiendo afrontar estresores que influyan negativamente a la continuidad de carrera en el adulto mayor; a Nivel Organizacional, existen factores como la discriminación, reestructuración organizacional y sesgos debido a la edad puede ser percibido negativamente, lo que afectaría a la continuidad de la carrera del adulto mayor (Shultz, 1971).

Jubilación como parte de la política de gestión de Recursos Humanos; definido como el proceso en donde las organizaciones deberían optar por planificar el retiro de los colaboradores por su jubilación, lo cual favorece en el logro de objetivos y metas organizacionales. Este enfoque se basa en la Teoría general de sistemas y contexto social, en donde la organización debe establecer un adecuado manejo de recursos humanos, los cuales tienen que motivar, atraer y retener colaboradores para que realicen sus funciones de manera óptima, incluso deben plantear en su política institucional e servicio ofrecido para las personas que desean optar por la jubilación, ya sea a través de un proporcionado pago de pensiones, seguros médicos, acompañamiento, etc. (Shultz, 1971).

### **Actitudes hacia la jubilación**

La actitud es definida como el conjunto de ideas, sentimientos, inclinaciones y convicciones ante un determinado tema o asunto, sumado esto hacia la jubilación, vendría a ser aquella percepción aprendida de cogniciones y creencias ya sea a favor o en contra de la jubilación, lo cual predispone a una acción y respuestas concretas, esto se da ante una realidad de retiro laboral en donde influirán los elementos situacionales y la disposición, la cual dirige y orienta el comportamiento de la persona (Rodríguez, 2007).

Tejedor et.al (2011) mencionó que la actitud está relacionada a la respuesta mental, emocional y comportamental a la presión que ejerce las diferentes circunstancias en el adulto mayor. Según el autor, si se corrobora que la actitud del colaborador es neutra, existe la posibilidad de moldear esta respuesta emocional y poder mejorarla. Es por ello que se debe valorar la actitud que adopta el colaborador ante su jubilación en un tiempo considerado previo al retiro, con la finalidad de que la organización influya de manera positiva, serenidad, madurez y elaborar un proyecto de vida que potencie sus habilidades o deseos.

### **Tipos de Actitudes hacia la Jubilación**

Según Rodríguez (2007) las actitudes hacia la jubilación pueden dividirse en tres dimensiones, la primera la actitud desfavorable o también llamada actitud de rechazo, es donde la persona se niega a aceptarla y lo contextualiza como una situación que no tiene sentido el cual está lleno de pérdidas económicas, desprestigio social, angustia, inseguridad, incompetencia e inestabilidad en su vida familiar; el segundo tipo es la actitud favorable, es aquella reacción positiva que toma la persona ante su jubilación percibiéndola como una situación de oportunidad a liberarse de la carga laboral, asimilándolo como una recompensa por el tiempo entregado a su trabajo, en donde puede concretar planes pendientes, señalando una adaptabilidad saludable frente a la nueva realidad que atravesará; el autor menciona que una persona que manifiesta una actitud positiva denotan un mejor afrontamiento ante situaciones estresantes, influyendo en gran proporción su contexto de apoyo social; finalmente existe el tipo de actitud neutra, manifestándose cuando el colaborador denota indiferencia ante su jubilación, señalando que la esta etapa es como cualquier otra y que traerá connotaciones tanto positivas como negativas, pero que no le afectan, en la cual sus actos y pensamientos no está relacionada a ningún emotividad en función a la jubilación, siendo imparcial en sus juicios, con una denotación de equilibrio y realismo.

### **El sexo y la actitud hacia la jubilación**

De acuerdo con Baeza et al (2014), algunas diferencias sociodemográficas en la población que se encuentra inmersa o en una etapa previa al proceso de jubilación, pueden condicionar la respuesta emocional, los esquemas de pensamiento, la conducta y actitud. Entre estos factores que predisponen y condicionan, en cierta medida, las respuestas, son: edad, sexo, estado civil, escolaridad, cargo que ocupa, salud, apoyo social percibido, las relaciones laborales, la pensión jubilar, la satisfacción laboral y las relaciones laborales.

En consecuencia, el sexo es un factor importante en la emisión de respuestas a nivel mental y emocional en un proceso de jubilación. Así pues, el sexo femenino posee un mejor ajuste antes la jubilación, esto debido a que las mujeres no se sienten inútiles frente a la falta de trabajo, ya que usualmente, las personas de sexo femenino tienden a sentirse útiles y funcionales dentro de las labores domésticas. No obstante, las personas de sexo masculino tienden a creer que la jubilación es sinónimo de inutilidad, de vejez y de cese de funcionalidad, por lo que, tienden a mostrar una actitud negativa, respuesta emocional desfavorable y catastrofización frente a este proceso

## **Etapas de la adultez**

### **Adultez intermedia**

Es una de las etapas de la adultez que se comprende entre los 40 a 65 años de edad. En esta etapa, las personas suelen experimentar la denominada “inteligencia cristalizada” que se refiere a la experiencia en conocimientos que posee un individuo relacionado a la experiencia que ha tenido a lo largo de su vida. Asimismo, se caracteriza por una búsqueda constante de estabilidad en las relaciones afectivas, en el plano económico y laboral, en la generatividad de oportunidad a los jóvenes, en la educación de las nuevas generaciones y sobretodo, existe un temor muy fuerte respecto al estancamiento laboral y económico, puesto que, esto supone una pérdida de productividad en la persona (Berger, 2009).

### **Adultez tardía**

Comprendida desde los 65 años en adelante, esta etapa también conocida como la senectud, termina en el momento que cesa la vida. Se caracteriza por una disminución global del funcionamiento de los sistemas albergados en el organismo, en frecuente que la pérdida de la memoria, la fuerza y las capacidades cognitivas, se den a medida que avanzan los años. Cabe recalcar que las personas que se encuentran en esta etapa, suelen buscar mayor apoyo social, mayor protección en sus hijos, la unión familiar, la heredabilidad de conocimientos, la enseñanza de valores y virtudes. Asimismo, la pérdida de capacidad para desempeñarse laboralmente, genera en los individuos una sensación de insatisfacción y minimización, y en consecuencia tienden a creer que son una “carga” para sus demás familiares (Berger, 2009).

## **Materiales y Métodos**

### **Diseño de investigación.**

El presente estudio tuvo un diseño que corresponde a una investigación no experimental dado que no se manipularon o modificaron las variables en situaciones ya existentes, sino que se estudió y exploró en su estado natural. El diseño que se utilizó fue Descriptiva Comparativa porque se orientó a describir y a comparar diferencias significativas de las variables de actitudes hacia la jubilación en el personal administrativo; además fue de naturaleza cuantitativa porque se recogió la información mediante instrumentos donde los resultados se expusieron en términos porcentuales y numéricos (Hernández et al, 2014)

### **Participantes.**

La población estuvo conformada por un total de 1550 personas de las áreas administrativas, de ambos sexos que se encontraron laborando de manera presencial del presente año 2022 en las municipalidades de la región Lambayeque: ubicadas en Chiclayo, José Leonardo Ortiz, La Victoria, Reque y Túcume (Sánchez, comunicación personal, 15 junio de 2022).

La muestra estuvo conformada por 143 personas, que correspondió a grupos de adultos mayores de la naturaleza cuantitativa naturaleza cuantitativa área administrativa y fue seleccionado por medio de la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia.

En relación a los criterios de inclusión de la muestra se tomó en cuenta a todo el personal administrativo que comprenda la edad de 55 a 70 años; que participen de manera voluntaria y según el sexo que sean tanto femenino como masculino. Criterios de exclusión: Personal contratado en modalidad de servicios no personales (SNP) y cuestionarios incompletos.

### **Técnicas e instrumentos.**

Para la recolección de datos de aplicará la técnica de encuesta para poder obtener los datos requeridos en la investigación, procedente de la aplicación de la escala de actitud hacia la jubilación, la cual pretende conocer las actitudes de las personas ante la jubilación, esta escala cuenta con tres dimensiones, actitud favorable, actitud desfavorable y actitud neutra. Este instrumento en su versión original fue creado por Rodríguez (2007) con una cantidad de 64 ítems que manifiesta opiniones favorables, desfavorables y neutras respecto a la jubilación, posterior a ello con la ayuda de criterio de experto se reduce la prueba a 48 ítems y finalmente a 40 ítems. Actualmente la prueba fue adaptada a Perú (García, 2019), donde se realizó la validez de constructo, para ello se hizo un análisis factorial mediante el cual se identificaron tres dimensiones: actitud favorable, actitud desfavorable y actitud neutra, los cuales explican el 86% de la varianza, además la carga factorial de los ítems superan el 0.30 ; así mismo se realizó la validez de contenido a través de juicio de diez expertos, los cuales evaluaron y analizaron la pertinencia, coherencia y relevancia de cada ítems. Respecto a la confiabilidad se identificó un índice de 0.87 de Alfa de Cronbach (Ver anexo 1). Para la evaluación de las actitudes hacia la jubilación, así como para sus dimensiones se han considerado cuatro niveles obtenidos mediante el proceso de baremación por cuartiles, los niveles son: Bajo, Medio, Alto y Muy bajo.

### **Procedimientos.**

El procedimiento para la recolección de datos fue en primera instancia la entrega de una carta de presentación por parte de la investigadora a los encargados de gerencia de las cinco municipalidades de la región Lambayeque para que se conozca las intenciones de realizar un trabajo de investigación en donde se pedirá la autorización correspondiente (Anexo 2). Seguido a ello se realizó la coordinación para la asignación del día específico para la aplicación de la escala al personal administrativo adulto mayor, en donde se le proporcionó una hoja informativa explicando y detallando en qué consiste la investigación. Finalmente, se le hizo entrega de la

escala de actitudes hacia la jubilación de forma impresa, con una duración de aplicación de 20 a 25 minutos por persona evaluada, absolviendo las dudas y consultas manifestadas.

### **Aspectos éticos.**

En relación a los principios éticos, el estudio fue evaluado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Ver anexo 3), el cual fue registrado a través de la herramienta antiplagio Turnitin en donde obtuvo un porcentaje de 12% de similitud. Además, se seleccionó los criterios descritos de la Asociación Americana de Psicología (APA) que integran: El respeto a los derechos y dignidad a las personas, lo cual se transmite al reconocer al colaborador como una persona autónoma donde decidirá participar o no de manera voluntaria del estudio, asimismo, se va a respetar su integridad ya que los datos obtenidos fueron usados únicamente para fines de investigación. Además, se le hizo la entrega de una hoja informativa (Ver Anexo 4), brindando a formar parte del estudio.

En relación al principio de beneficencia, no existió algún riesgo o daño en la salud física y mental al participar en el estudio, ya que el método de obtención de datos no generó peligro en la población evaluada (APA, 2017).

Respecto al principio de justicia, se realizó adecuadas prácticas en el proceso de recogida de datos para obtener la información requerida; además se priorizó y veló por ofrecer un trato equitativo (APA, 2017).

Referente al principio de integridad, los datos obtenidos fueron los mismos que aparecen en el trabajo de investigación, es decir que no se utilizó la mentira para hacer la publicación de resultados (APA, 2017).

### **Procesamiento y análisis de datos.**

Posteriormente a la aplicación del instrumento, los datos obtenidos fueron procesados a través de una hoja de cálculo de Excel 2016, donde se suscitó la base de datos y contuvo la codificación de las respuestas según la escala Likert del instrumento en donde se sumaron las puntuaciones, y el puntaje directo se ubicó en el baremos correspondiente con el fin de asignar la categoría a cada uno de los participantes; además se utilizó el programa Jamovi para la elaboración de cálculos de frecuencias y porcentaje.

Los resultados se presentaron a través de tablas comparativas, según los objetivos establecidos en la investigación.

## Resultados y Discusión

### Diferencias Significativas entre las actitudes hacia la jubilación según grupos en personal administrativo

En la tabla 1 se puede observar, que según si existen diferencias significativas en las actitudes hacia la jubilación según sexo y cargo en el personal administrativo de la municipalidad de la región Lambayeque.

**Tabla 1**

*Diferencias en las actitudes hacia la jubilación según grupos*

Grupo	Estadístico	Valor del estadístico	p
Etapas	U de Mann-Whitney	920	0.794
Sexo	U de Mann-Whitney	1439	< .001
Cargo	ANOVA de Un Factor	10.3	< .001

*Nota.* Para  $p < 0,001$  se verifica que existen diferencias muy significativas

Los resultados obtenidos tras el análisis estadístico de Mann-Whitney y Anova de Un Factor, indican que, no existe diferencias significativas según Etapas del desarrollo de la Adulterez, puesto que se obtuvo un puntaje superior a 0.05. Estos resultados difieren con la teoría de Berger (2009) quien menciona que, al llegar a la adultez intermedia, la persona empieza a manifestar temores respecto al estancamiento laboral y económico, lo cual se extiende hasta la etapa de adultez tardía, en el que se incrementa la sensación de insatisfacción y minimización respecto al momento en que una persona dejará de trabajar de manera remunerada y continua. Además, se puede observar que si existen diferencias significativas según sexo y cargo, los cuales se asemejan a lo propuesto por Hernández (2009) en donde menciona que los factores sociodemográficos como sexo y cargo laboral influyen en una investigación.

### Analizar las actitudes hacia la jubilación según sus dimensiones en los niveles de las actitudes hacia la jubilación según dimensiones en el personal administrativo

En la tabla 2, se observan los resultados obtenidos tras el análisis estadístico para analizar el nivel de las actitudes hacia la jubilación de acuerdo a sus dimensiones.

**Tabla 2***Niveles de las actitudes hacia la jubilación y sus dimensiones*

Nivel	Favorable		Desfavorable		Neutra	
	f	%	f	%	f	%
Muy alto	39	27.27%	42	29.37%	44	30.77%
Alto	25	17.48%	29	20.28%	13	9.09%
Medio	59	41.26%	43	30.07%	71	49.65%
Bajo	20	13.99%	29	20.28%	15	10.49%
Total	143	100%	143	100%	143	100%

En relación a la tabla mostrada, se identificó los niveles de actitudes hacia la jubilación, en la dimensión favorable se halló un 41.26% en un nivel medio caracterizándose por asimilar las situaciones de cese laboral, sabiendo afrontar con éxitos situaciones estresantes; en la dimensión desfavorable se halló un 30.07%, en un nivel medio, destacando que en ciertas situaciones la persona manifiesta angustia e inseguridad, sin afectarle de manera significativa en su vida cotidiana; en la dimensión neutra se halló un 49.65% encontrándose en un nivel medio, lo que nos demuestra que ante diversas situaciones denota imparcialidad ante sus juicios mostrando con ello equilibrio y realismo. Así mismo observamos que existe una coincidencia en las tres dimensiones: Dimensión favorable, desfavorable y neutra, las cuales todas se encuentran en una categoría nivel medio lo que nos demuestra que la población se encuentra en un nivel imparcial ante sus actitudes hacia la jubilación, las personas en este nivel pueden tener una actitud equilibrada, ni positiva ni negativa, y pueden estar dispuestas a adaptarse a los cambios que conlleva la jubilación. Ante estos resultados similares en un nivel medio, se presenta la oportunidad de influir positivamente en la respuesta emocional del colaborador hacia su jubilación y mejorarla. Por lo tanto, es importante evaluar la actitud que el colaborador muestra hacia su jubilación con cierta antelación al momento de retirarse, con el propósito de que la organización pueda fomentar sentimientos de serenidad y madurez, así como ayudarlo a elaborar un plan de vida que promueva el desarrollo de sus habilidades y la realización de sus deseos (Tejedor & Zorzo, 2011).

Estos resultados se asemejan a Borja (2019), quien halló que el 68% de los trabajadores de una institución de servicios en Ecuador, mostraron una actitud imparcial frente a la jubilación. Así mismo, en la investigación de Jiménez y Villarreal (2015), midieron el nivel de las actitudes frente al proceso de jubilación, por lo que obtuvieron un nivel medio, aceptando con neutralidad el proceso de la jubilación. Estos resultados nos indican que en esta investigación las actitudes hacia la jubilación en el personal administrativo no son tan significativos para tener un impacto en la población.

### **Diferencias significativas entre las dimensiones de las actitudes hacia la jubilación según sexo en el personal administrativo**

En la tabla 3, se observan los resultados obtenidos tras el análisis estadístico para identificar la existencia comparativa entre las dimensiones de actitudes hacia la jubilación y sexo.

**Tabla 3**

*Diferencias en las dimensiones de actitudes hacia la jubilación según sexo*

Dimensiones	Femenino		Masculino		U de Mann-Whitney	p
	Mediana	DE	Mediana	DE		
Actitud favorable	33	11.21	24	8.39	1501	< .001
Actitud desfavorable	36	13.73	28	9.11	1458	< .001
Actitud neutra	25	6.99	21	5.77	1432	< .001

Respecto a los resultados encontrados, se identificó que en las dimensiones de actitud favorable, actitud desfavorable y actitud neutra con la variable sexo, hallados a través de la prueba estadística de U de Mann-Whitney, si existen diferencias significativas en cada una de sus dimensiones, puesto que se obtuvo un puntaje menor a 0.05. Respecto al sexo femenino, se identifica que las diferencias a favor podrían indicar que la jubilación es muy relevante, por lo tanto, su percepción tanto positiva como negativa y neutra es mayor a los de los varones. Estos resultados se asemejan con los hallados por Hermida et al (2016) en su investigación comparativa en adultos mayores de ambos sexos, el estudio encontró que las mujeres tienden a mostrar una actitud favorable hacia la jubilación en comparación con los hombres. Esto se debe a que las mujeres suelen ver la jubilación como un periodo alegre, entretenido y beneficioso, mientras que los hombres suelen percibirlo como una pérdida del rol laboral, la rutina y el estilo

de vida que estaban acostumbrados. Del mismo modo, los resultados hallados muestran relación con lo propuesto por Hernández (2009), quien refiere que existen características sociodemográficas que condicionan la actitud frente a la jubilación; entre estos factores se encuentra el sexo; según el autor, las mujeres tienden a mostrar una actitud favorable, debido a que no se auto conciben como personas poco funcionales luego de la jubilación, ya que suelen ejercer labores dentro del hogar; por otro lado, el sexo masculino tiende a mostrar una actitud más desfavorable frente a este proceso, puesto que tienden a creer que su vida funcional cesa (Baeza et al, 2014). A diferencia a lo hallado por Advíncula (2018) refiere que no existen diferencias significativas entre las puntuaciones obtenidas de acuerdo al sexo de los participantes de su investigación, debido a que considera que tanto hombres como mujeres están pasando por la misma transición.

#### **Diferencias significativas en las dimensiones de las actitudes hacia la jubilación según etapas en el personal administrativo**

En la tabla 4, se observan los resultados obtenidos tras el análisis estadístico para identificar las diferencias en las dimensiones de actitudes hacia la jubilación según etapas.

**Tabla 4**

*Diferencias en las dimensiones de actitudes hacia la jubilación según etapa*

	Intermedio		Tardío		U de Mann-Whitney	p
	Mediana	DE	Mediana	DE		
Actitud favorable	29	10.6	30	11.48	875	0.573
Actitud desfavorable	30	12.66	35	12.52	851	0.472
Actitud neutra	23	6.88	23	6.88	860	0.508

Respecto a los resultados encontrados, se identificó que en las dimensiones de actitud favorable, actitud desfavorable y actitud neutra con la variable etapa de desarrollo, según los resultados de la prueba estadística de U de Mann-Whitney, no existen diferencias entre estas, puesto que se obtuvo un puntaje mayor a 0.05, el cual podría darse ya que se encuentran en un proceso de adaptación. No obstante, Berger (2009), manifiesta que si existen diferencias entre la percepción de individuos que se encuentran en la etapa de adultez media y tardía; esto debido a que los adultos intermedios aún tienen las capacidades físicas y cognitivas para poder

desenvolverse con efectividad dentro del ámbito laboral, lo cual produce una sensación de generatividad en el individuo. Además, a medida que los años pasan, suele haber un decaimiento de las habilidades y destrezas, por lo que las personas deben cesar definitivamente su actividad laboral, esto sucede con frecuencia en la adultez tardía y ello genera que las personas que se encuentran en esta etapa sientan que son improductivas y en consecuencia, se genera mucho malestar a nivel psicológico y emocional (Shultz, 1971). Además, las personas que se encuentran en una etapa de cese tienden a mostrar una actitud muy negativas, puesto que los trabajadores tienden a sentir angustia hacia el futuro, pensamientos de desesperación, improductividad y catastrofización frente a la estabilidad económica en su familia (Castellanos, 2018).

### **Diferencias significativas entre las dimensiones de las actitudes hacia la jubilación según cargos en el personal administrativo**

En la tabla 5, se observan los resultados obtenidos tras el análisis estadístico para identificar la existencia comparativa entre las dimensiones de actitudes hacia la jubilación según cargo laboral.

**Tabla 5**

*Diferencias en las dimensiones de actitudes hacia la jubilación según cargo*

	Secretario		Administrador tributario		Auxiliar		Gerencia		Inspector		Kruskal-Walis ( $\chi^2$ )	p
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE		
Actitud favorable	37.1	10.91	27.1	9.09	25.2	8.17	25.1	7.93	29.5	7.01	33.7	< .001
Actitud desfavorable	42.6	13.29	30.4	9.9	24.9	6.9	26.1	7.66	32.8	8.75	40.3	< .001
Actitud neutra	26.3	7.3	20.3	6.32	18.9	6.02	22.9	4.65	22	5.58	22.6	< .001

En relación a la tabla mostrada, se identificó que, si existe diferencia en las dimensiones hacia las actitudes hacia la jubilación según cargo laboral ( $p < 0.05$ ); de acuerdo a los resultados de la prueba estadística de Kruskal-Wails. Siendo la posición de secretario, la cual tiene a favor las diferencias respecto a las dimensiones, en este sentido se explicaría debido a que es una posición que está más informada respecto a los planes de jubilación, ha comparado las ventajas y desventajas, y explicaría el porqué de sus respuestas son a favor en todas sus dimensiones. Por otro lado, quien menores actitudes ya sean favorable, desfavorable y neutras tienen en

comparación con el secretario es el cargo de gerente. Estos resultados indican que la función que cumpla un individuo en su centro de labores si es un factor que condicione la manifestación hacia una actitud favorable, desfavorable o neutra frente a la jubilación, sin embargo, la emisión de una actitud desfavorable si puede estar mediada por el cargo o función que desempeñe un trabajador, esto debido a que dependiendo de la jerarquía institucional que se asuma, el grado de satisfacción y actitud hacia la jubilación varía. En efecto, Castellanos (2018), explica que la remuneración económica tras la jubilación, depende en gran medida del grado institucional y cargo jerárquico, por lo tanto, las personas que tuvieron funciones de gerencia, tienden a ver la jubilación como un proceso de cambios que afecten su economía de ellos, a diferencia de aquellos que evalúan el proceso de jubilación como una oportunidad de cambio y de descanso más positivamente la jubilación que un colaborador cuyas funciones fueron inferiores.

## **Conclusiones**

Existen diferencias significativas respecto a las actitudes hacia la jubilación según sexo y cargo en el personal administrativo de la municipalidad de la región Lambayeque.

Se halló una categoría de nivel medio en las actitudes hacia la jubilación y sus dimensiones.

Existen diferencias significativas según sexo, siendo el femenino en el que su percepción tanto positiva, negativa y neutra es mayor a los de los varones.

No se encontró diferencias estadísticamente comparativas entre las variables de actitudes hacia la jubilación y etapas de desarrollo de la adultez.

Se halló diferencias significativas entre los cargos desempeñados en la población y dimensiones de las actitudes hacia la jubilación

## **Recomendaciones**

Realizar investigaciones con poblaciones más amplias, en donde se incluyan a distintas instituciones en la región. Del mismo modo, plantearse objetivos que hallen la diferencia de actitudes a la jubilación y nivel de ingreso económico.

Se sugiere realizar investigaciones de tipo correlacional con las variables de estrés, depresión y estrategias de afrontamiento ya que son algunos de los problemas que pueden suscitarse en un proceso de jubilación.

Como profesional de la salud mental propongo que en las municipalidades aperturen un área específica del adulto mayor próximo a jubilarse, trabajando en colaboración con otros profesionales para brindar un enfoque integral y holístico, respecto a la planificación de la jubilación, incluyendo aspectos financieros, de salud, sociales y emocionales.

Respecto a la población masculina de la población estudiada, propongo trabajar a través de la reestructuración cognitiva, el cual me permita desafiar los pensamientos negativos y distorsiones cognitivas relacionadas con la jubilación, adoptando una perspectiva equilibrada sobre esta etapa, enfocándose en sus metas propias y con ello construir su plan de acción.

Como profesional de la salud mental, propongo para aquellos que mantienen el cargo de gerencia, ayudarlo a explorar y desarrollar nuevas identidades y roles que deseen asumir en la jubilación, ya sea como voluntario, mentor, consultor o aficionado a nuevos intereses y pasatiempos.

## Referencias

- Advincula, M. G. (2016). Actitudes hacia la jubilación y desempeño laboral en los trabajadores de las entidades públicas de tingo maría. *Revista Investigación y Amazonía*, 6(1).7-11. <https://core.ac.uk/download/pdf/229325333.pdf>
- American Psychological Association. (2017). Ethical principles of psychologists and the APA code of conduct. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Baeza Navarrete, S., Gatica Acuña, N., Jara Vega, D., & Soto Cardenas, M. (2014). *Grado de Actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa de prejubilación pertenecientes a la Universidad del Bío Bío, Chillán 2014*. [Tesis de grado, Universidad Bío Bío]. <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1647/1/Baeza%20Navarrete%2c%20Sonia.pdf>
- Berger, K. S. (2009). *Psicología del desarrollo: adultez y vejez*. (7ª Ed.) Médica Panamericana. <https://n9.cl/5e1buk>
- Blouin, C. Tirado, E. & Mamani, F. (2018). *La situación de la población adulta mayor en el Perú. Camino a una nueva política* (1a Ed.). Instituto de Democracia y Derechos humanos. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/133591/publicacion-virtual-pam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Borja, G. F. (2019). Programa de preparación a la jubilación para los trabajadores que se encuentran próximos al retiro laboral en una institución de servicios de la ciudad de Cuenca [Tesis de Bachiller, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9378/1/15016.pdf>
- Carrasco, M. S. (18 de Julio de 2018). Síndrome del jubilado ¿cómo afecta a la salud? Obtenido de sumedico.com: <https://sumedico.com/sindrome-del-jubilado-consecuencias-salud/>
- Castellanos, A. T. (2018). Actitud frente a la jubilación en los trabajadores del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen–Huancayo. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4794/Castellanos%20Casta%20c3%20b1eda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, F (2015, 6 de enero). Municipalidad de Chiclayo despide a mayoría de personal de Serenazgo y Policía Municipal. *Correo*. <https://diariocorreo.pe/edicion/lambayeque/mpch-despide-a-mayoria-de-personal-de-serenazgo-y-policia-municipal-555649/>
- García, E. M. (2019). Actitud hacia la jubilación en el desempeño laboral individual de los colaboradores de una universidad privada Chiclayo-2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2762/1/TL\\_GarciaGuzmanElizabeth.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2762/1/TL_GarciaGuzmanElizabeth.pdf)
- García, E. M. (2019). Actitud hacia la jubilación en el desempeño laboral individual de los colaboradores de una universidad privada Chiclayo-2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2762/1/TL\\_GarciaGuzmanElizabeth.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2762/1/TL_GarciaGuzmanElizabeth.pdf)
- Hermida, P. D., Tartaglini, M. F., & Stefani, D. (2016). Actitudes y significados acerca de la jubilación: un estudio comparativo de acuerdo al género en adultos mayores. *Revista Liberabit*, 22(1), 57-66. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272016000100005&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272016000100005&script=sci_arttext&tlng=en)

- INEI. (2023). Situación de la Población Adulta Mayor: Informe N° 01. Boletín del Adulto Mayor. <https://m.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin-adulto-mayor-oct-nov-dic23.pdf>
- Jiménez, S. & Villareal D. (2015). Actitudes frente a la jubilación en adultos próximos a su retiro laboral de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga. [Tesis de Licenciatura]. <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/1320/1/Actitudes%20frente%20a%20la%20jubilaci%C3%B3n%20en%20empleados%20pr%C3%B3ximos%20a%20su%20retiro%20laboral%20en%20la%20direcci%C3%B3n%20de%20tr%C3%A1nsito%20de%20bucaramanga.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2022). *Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores*. Primer entregable: Enunciación, Estructuración y Delimitación del problema público. <https://n9.cl/7xt7m>
- OIT (2016, 6 de Setiembre). *La protección social universal ya es una realidad en muchos países en desarrollo*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_519746/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_519746/lang--es/index.htm)
- OMS. (2022). *Combatir el maltrato de las personas mayores*. Década del envejecimiento saludable. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/365131/9789240057340-spa.pdf?sequence=1>
- Peña, E. K. (2020). *Envejecimiento exitoso, bienestar y autonomía funcional en adultos mayores inmigrantes en la ciudad de Cuenca – Ecuador* [Tesis de doctorado, Universidad de Valencia]. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/76638/Tesis%20para%20RODERIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, N. (2007). Actitudes hacia la jubilación. *Interdisciplinaria*, 24(1), 5-42. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-70272007000100001&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272007000100001&lng=pt&nrm=iso)
- Santos, S. P. (2019). La preparación para la jubilación de los trabajadores del grupo new transport SA de la ciudad de Lima, 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <https://n9.cl/j2bm6>.
- Schutz, A. (1971). *Collected papers*. The Hague: Martinus Nijhoff. <https://n9.cl/6rrfv>
- Solanes, A & García, J. (2021). Las políticas públicas para las personas mayores desde un enfoque basado en derechos humanos. *Trayectorias Humanas Trascontinentales*, (10), 4-8. <https://doi.org/10.25965/trahs.3712>
- Tejedor, E. M., & Zorzo, M. N. (2011). Aproximaciones actuales en la investigación sobre la jubilación. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 85-90. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832331008.pdf>

## Anexos

### Anexo 1: Escala de la actitud hacia la Jubilación

Edad: \_\_\_\_\_ Cargo Laboral: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Género: Masculino ( ) Femenino ( )

#### **EAJ (Escala de la actitud hacia la jubilación)**

A continuación, se presenta una serie de frases referidas a la jubilación. Le pedimos que indique en qué medida cada frase refleja lo que Ud. siente o piensa sobre la jubilación, empleando la siguiente escala:

- Responda marcando una “X” en el número que mejor refleje su opinión
- Seleccione solo una opción por cada oración
- No deje respuestas sin contestar

Por ejemplo, si su respuesta es “Muy en desacuerdo”, marque una X en el número 1. Si su respuesta es “De acuerdo”, ponga la X en el número 3.

1	2	3	4
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

	1	2	3	4
1.- La jubilación permite llevar a cabo muchos proyectos que uno había postergado por las exigencias del trabajo.				
2.- El tiempo libre que se obtiene con la jubilación es vivido como tiempo vacío y sin esperanza.				
3.- La jubilación permite poder dedicar más tiempo a los seres queridos				
4.- La gente sólo debería jubilarse cuando no puede trabajar más, porque está enferma.				
5.- A pesar que al jubilarse uno siente que ya ha cumplido con sus obligaciones laborales en la vida, no deja por ello de sentir una sensación de vacío				
6.- Al jubilarse uno no se aburre porque puede hacer muchas cosas que le gustan y que antes no podía hacerlas por falta de tiempo				
7.- Al jubilarse uno se convierte en una carga para la familia y la sociedad.				
8.- En una situación de inseguridad laboral como la que se está viviendo, lo mejor es jubilarse.				
9.- Jubilarse significa entrar en la etapa de la vejez.				
10.- Al jubilarse uno se siente libre.				
11.- La jubilación produce mucha angustia, desolación e incertidumbre.				
12.-No creo que al jubilarse uno se sienta inútil porque ya cumplió en su vida con sus obligaciones laborales.				
13.-En esta sociedad en que sólo tiene prestigio aquel que produce y consume, el jubilado se convierte en un marginado social.				
14.- Al obtener la jubilación uno se siente más seguro económicamente.				
15.-Dado que el trabajo es muy importante para la persona, es muy probable que la jubilación le cause serios trastornos psicológicos.				
16.-Como no estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación no significa para mí una gran pérdida.				
17.-El jubilado pierde autoridad dentro de su grupo familiar.				
18.-Obtener la jubilación es lograr una meta largamente deseada.				

19.- Al jubilarse, como en toda etapa de cambio, se pierden muchas cosas pero también se ganan otras.				
20.- La jubilación no significa pérdida de contactos sociales.				
21.- Con la jubilación se pierden más cosas de las que se ganan.				
22.- Como estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación significa para mí una gran pérdida.				
23.- Si bien al jubilarse uno pierde el contacto con los compañeros de trabajo, puede dedicar más tiempo a la familia.				
24.- Resulta casi imposible que me aburra al estar jubilado porque tengo muchos hobbies e intereses.				
25.- Si bien al jubilarse uno se siente más sereno, también se aburre.				
26.- Al jubilarse uno deja de ser útil para la sociedad.				
27.- Me gustaría o me hubiera gustado jubilarme antes de la edad reglamentaria.				
28.- A pesar que al jubilarse bajan los ingresos, esto se compensa porque se suprimen gastos relacionados con el trabajo (transporte, ropa, comidas, etc.).				
29.- Al jubilarse uno siente que se jubila de la vida.				
30.- Al jubilarse mejoran las relaciones familiares.				
31.- Con la jubilación las relaciones familiares no mejoran ni empeoran.				
32.- Con la jubilación se pierden los contactos sociales porque uno se aleja de sus compañeros de trabajo.				
33.- Al jubilarse uno puede llevar una vida más tranquila y serena.				
34.- Si bien con la jubilación uno se libera de las obligaciones laborales, no puede hacer con su tiempo libre lo que le gustaría porque asume otras obligaciones de tipo familiar.				
35.- El trabajo es lo único que da sentido a la vida de una persona.				
36.- Si bien al jubilarse uno dispone de tiempo libre para hacer lo que desea, no cuenta con el suficiente dinero para ello.				
37.- Al jubilarse uno se aburre porque no sabe qué hacer con tanto tiempo libre				
38.- La jubilación es sinónimo de pobreza.				
39.- A pesar que al jubilarse uno deja de realizar un trabajo útil y remunerado, uno puede sentirse bien ayudando a los familiares y amigos en la realización de trámites, arreglos en la casa, yendo a buscar a los nietos al colegio, etc.				
40.- No quisiera tener que jubilarme nunca				

*Fuente (Rodríguez, 2007)*

Anexo 2: Cartas de Presentación



Chiclayo, 04 de julio de 2022

**Carta N° 150-2022-USAT-EPSI**

**C.P.C.**

**María Elena Bernabé Seclén**

**Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Reque**

**Presente.-**

**Asunto: Proyecto de Tesis**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. DAVILA CACHAY LORENA BEATRIZ, con documento de identidad N° 72086629, estudiante del IX Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Seminario de Tesis 1 cuyo coordinador es el Dr. Rony Edinson Prada Chapoñan de la Escuela de Psicología. La estudiante se encuentra realizando el proyecto de Tesis, titulado: **Actitudes hacia la jubilación en personal administrativo de Municipalidades de la Región Lambayeque, 2022**, requisito según el Plan de Estudios de la Escuela.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde su apoyo, proporcionándole las facilidades a la estudiante, para obtener la recolección de información requerida concerniente a su proyecto de Tesis.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



**Dra. Marilia Sibeles Cortez Vidal**

**Directora (e)**

**Escuela de Psicología**



Chiclayo, 04 de julio de 2022

**Carta N° 151-2022-USAT-EPSI**

**Abog.  
Marlow Ronald Oblitas Niño  
Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo  
Presente.-**

**Asunto: Proyecto de Tesis**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. DAVILA CACHAY LORENA BEATRIZ, con documento de identidad N° 72086629, estudiante del IX Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Seminario de Tesis 1 cuyo coordinador es el Dr. Rony Edinson Prada Chapoñan de la Escuela de Psicología. La estudiante se encuentra realizando el proyecto de Tesis, titulado: Actitudes hacia la jubilación en personal administrativo de Municipalidades de la Región Lambayeque, 2022, requisito según el Plan de Estudios de la Escuela.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde su apoyo, proporcionándole las facilidades a la estudiante, para obtener la recolección de información requerida concerniente a su proyecto de Tesis.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



**Dra. Marilia Sibeles Cortez Vidal  
Directora (e)  
Escuela de Psicología**



Chiclayo, 04 de julio de 2022

**Carta N° 152-2022-USAT-EPSI**

**Sr.  
German Torres Montoya  
Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz  
Presente.-**

**Asunto: Proyecto de Tesis**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. DAVILA CACHAY LORENA BEATRIZ, con documento de identidad N° 72086629, estudiante del IX Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Seminario de Tesis 1 cuyo coordinador es el Dr. Rony Edinson Prada Chapoñan de la Escuela de Psicología. La estudiante se encuentra realizando el proyecto de Tesis, titulado: Actitudes hacia la jubilación en personal administrativo de Municipalidades de la Región Lambayeque, 2022, requisito según el Plan de Estudios de la Escuela.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde su apoyo, proporcionándole las facilidades a la estudiante, para obtener la recolección de información requerida concerniente a su proyecto de Tesis.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



**Dra. Marilia Sibebe Cortez Vidal  
Directora (e)  
Escuela de Psicología**



Chiclayo, 04 de julio de 2022

**Carta N° 153-2022-USAT-EPSI**

**C.P.C.**  
**Guillermo Ricardo Valiente Salazar**  
**Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de La Victoria - Chiclayo**  
**Presente.-**

**Asunto: Proyecto de Tesis**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. DAVILA CACHAY LORENA BEATRIZ, con documento de identidad N° 72086629, estudiante del IX Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Seminario de Tesis 1 cuyo coordinador es el Dr. Rony Edinson Prada Chapoñan de la Escuela de Psicología. La estudiante se encuentra realizando el proyecto de Tesis, titulado: Actitudes hacia la jubilación en personal administrativo de Municipalidades de la Región Lambayeque, 2022, requisito según el Plan de Estudios de la Escuela.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde su apoyo, proporcionándole las facilidades a la estudiante, para obtener la recolección de información requerida concerniente a su proyecto de Tesis.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



**Dra. Marilía Sibeles Cortez Vidal**  
**Directora (e)**  
**Escuela de Psicología**



Chiclayo, 04 de julio de 2022

**Carta N° 154-2022-USAT-EPSI**

**C.P.C.**  
**Julio César Jaime Chamochumbi**  
**Gerente de la Municipalidad Distrital de Túcume**  
**Presente.-**

**Asunto: Proyecto de Tesis**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. DAVILA CACHAY LORENA BEATRIZ, con documento de identidad N° 72086629, estudiante del IX Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Seminario de Tesis 1 cuyo coordinador es el Dr. Rony Edinson Prada Chapiroñan de la Escuela de Psicología. La estudiante se encuentra realizando el proyecto de Tesis, titulado: Actitudes hacia la jubilación en personal administrativo de Municipalidades de la Región Lambayeque, 2022, requisito según el Plan de Estudios de la Escuela.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde su apoyo, proporcionándole las facilidades a la estudiante, para obtener la recolección de información requerida concerniente a su proyecto de Tesis.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



**Dra. Marilia Sibebe Cortez Vidal**  
**Directora (e)**  
**Escuela de Psicología**

*Anexo 3: Aprobación del comité de ética*



**CONSEJO DE FACULTAD  
RESOLUCIÓN N° 255-2022-USAT-FMED**

**Chiclayo, 21 de octubre de 2022**

Vista la solicitud virtual N° TRL-2022-9169 en virtud de la aprobación con fecha 17 de octubre de 2022 por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante DAVILA CACHAY LORENA BEATRIZ, de la Escuela de Psicología. Asesor: Mtra. Mary Cleofe Idrogo Cabrera.

**CONSIDERANDO:**

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **ACTITUDES HACIA LA JUBILACIÓN EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE MUNICIPALIDADES DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE, 2022**, fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

**SE RESUELVE:**

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Dar a conocer la presente resolución a la interesada.

Regístrese, comuníquese y archívese.



**Mtro. Sorey Garret Gayoso Dianderas**  
Secretaria Académica  
Facultad de Medicina

**Mtro. Luis Enrique Jara Romero**  
Decano (e)  
Facultad de Medicina

*Anexo 4 : Hoja informativa***Hoja informativa para participar en un estudio de investigación**

---

**Datos informativos:**

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Investigadora : Lorena Beatriz Dávila Cachay

Título : Actitudes hacia la jubilación en personal administrativo de municipalidades de la región Lambayeque, 2022

---

**Propósito del Estudio:**

Señor/Señora/Señorita, lo/a se le invita a participar en un estudio de investigación que tiene por finalidad determinar las actitudes predominantes hacia la jubilación en personal administrativo de municipalidades de la Región Lambayeque, 2022, ya que la jubilación al ser un proceso indispensable en la etapa laboral de todas las personas, es necesario su investigación, siendo tres las actitudes que pueden manifestar las personas adultas mayores: favorables, desfavorables y neutras.

**Procedimientos:**

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario que dura aproximadamente 25 minutos.

**Beneficios:**

No habrá beneficio directamente para usted.

**Costos e incentivos**

Usted no pagará nada por participar en el estudio, del mismo modo, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

**Riesgos:**

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

**Confidencialidad:**

Se garantiza que la información que usted brinde será anónima, solo el investigador será quien maneje la información obtenida.

**Uso futuro de la información obtenida:**

Se conservará la información de su cuestionario guardado en archivo por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirva como fuente de verificación de la investigación, luego será eliminada.

**Derechos del participante:**

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, puede consultar al investigador Lorena Beatriz Dávila Cachay, al celular 943866740. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: [comiteetica.medicina@usat.edu.pe](mailto:comiteetica.medicina@usat.edu.pe)

Cordialmente,



---

Lorena Beatriz Dávila Cachay

72086629

Investigadora