

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTITUD HACIA LA JUBILACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL
INDIVIDUAL DE LOS COLABORADORES DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA CHICLAYO – 2019

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

ELIZABETH MARIANA GARCIA GUZMAN

ASESOR

RAFAEL CAMILO GIRÓN CORDOVA

<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

Chiclayo, 2019

**ACTITUD HACIA LA JUBILACIÓN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL INDIVIDUAL DE LOS COLABORADORES DE
UNA UNIVERSIDAD PRIVADA CHICLAYO – 2019**

PRESENTADA POR:

ELIZABETH MARIANA GARCIA GUZMAN

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADO POR:

Jessica Solano Cavero

PRESIDENTE

Ángel Eduardo Llatas Rivas

SECRETARIO

Rafael Camilo Girón Cordova

ASESOR

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación refleja el esfuerzo realizado de meses por lo que dedico todo este esfuerzo a mi esposo, a mis hijos por su comprensión y apoyo incondicional para poder realizar mis estudios universitarios, de igual manera quiero dedicar esta investigación a mi abuelo Celso Guzmán Vílchez quién junto a mi abuela Isabel Mocarro Ríos creyeron siempre en mí y me animaron a concluir algo que empecé junto a ellos.

Agradecimientos

A Dios por haberme dado la vida, por guiarme y ser mi fortaleza en momentos de dificultad y debilidad.

A mis padres y abuelos por ser los principales promotores de mis sueños, por sus consejos, valores y principios inculcados.

A la universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo por su apoyo en la realización de esta investigación.

Resumen

La presencia de la baja productividad, inasistencias justificadas por licencias de enfermedad, la dificultad a la adaptación a los cambios organizacionales y recursos tecnológicos reflejan inconvenientes en actitudes y desempeño laboral en los colaboradores docentes y administrativos próximos a jubilarse de la universidad privada ubicada en la ciudad de Chiclayo, planteándose el siguiente problema ¿La actitud hacia la jubilación influye en el desempeño laboral individual de los colaboradores de una Universidad Privada de Chiclayo?, con el objetivo: determinar la influencia de la actitud hacia la jubilación sobre el desempeño laboral individual de los colaboradores de una Universidad Privada de Chiclayo, siendo la hipótesis, la actitud hacia la jubilación influye en el desempeño laboral individual de los colaboradores de una Universidad Privada de Chiclayo, la metodología aplicada corresponde a un diseño no experimental de nivel explicativo, tipo transversal, con una muestra de 51 colaboradores, a quienes se les aplicó los instrumentos, actitudes hacia la jubilación y desempeño laboral individual, obteniendo como resultados: que las dimensiones actitud favorable y actitud desfavorable hacia la jubilación influyen en la dimensión desempeño en la tarea siendo el sigma 0.16 y 0.18 respectivamente, la dimensión de actitud desfavorable hacia la jubilación influye en la dimensión comportamientos contraproducentes con un sigma de 0.37 llegando a la conclusión que las dimensiones actitud favorable y actitud desfavorable hacia la jubilación influyen en la dimensión desempeño en la tarea y que la dimensión actitud desfavorable influye en la dimensión comportamientos contraproducentes.

Palabras claves: actitud, jubilación, desempeño laboral, desempeño laboral individual.

Clasificación JEL: M14, M19.

Abstract

The presence of low productivity, absences justified by sick leave, the difficulty to adapt to organizational changes and technological resources reflect disadvantages in attitudes and work performance in teaching and administrative collaborators close to retirement from the private university located in the city of Chiclayo, posing the following problem: Does the attitude towards retirement influence the individual work performance of the employees of a Private University of Chiclayo ?, with the objective: to determine the influence of the attitude toward retirement on the individual work performance of the collaborators of a Private University of Chiclayo, being the hypothesis, the attitude toward retirement influences the individual work performance of the collaborators of a Private University of Chiclayo, the applied methodology corresponds to a non-experimental design of explanatory level, transversal type, with one 51 employees, to whom the instruments, attitudes towards retirement and individual work performance were applied, obtaining as results: that the favorable attitude and unfavorable attitude towards retirement dimensions influence the performance dimension in the task being Sigma 0.16 and 0.18, respectively, the dimension of unfavorable attitude towards retirement influences the dimension of counterproductive behavior with a sigma of 0.37, reaching the conclusion that the dimensions favorable attitude and unfavorable attitude towards retirement influence the performance dimension in the task and that the attitude dimension unfavorable influences the dimension of counterproductive behavior.

Keywords: attitude, retirement, job performance, individual work performance.

JEL Classifications: M14, M19.

Índice

Dedicatoria

Agradecimiento

Resumen

Abstract

I. Introducción.....	10
II. Marco teórico.....	14
2.1. Antecedentes del problema.....	14
2.2. Bases teóricas	17
2.2.1. Actitud hacia la jubilación.....	17
2.2.2. Teoría de la continuidad.....	22
2.2.3. Teoría de la actividad	25
2.2.4. Desempeño laboral.....	26
2.2.5. Teorías de factores múltiples del desempeño laboral.....	36
III. Metodología	38
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	38
3.2. Diseño de investigación.....	38
3.3. Población, muestra y muestreo	38
3.4. Criterios de selección.....	40
3.5. Operacionalización de variables	40
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.7. Procedimientos	46
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	48
3.9. Matriz de consistencia	49
3.10 . Consideraciones éticas.....	51
IV. Resultados y discusión	52
V. Conclusiones	65
VI. Recomendaciones	66
VII. Lista de referencias	67
VIII. Anexos.....	74

Índice de tablas

Tabla 1 Definiciones de desempeño Laboral	27
Tabla 2 Distribución de la Población	39
Tabla 3 Distribución de la participación en el estudio	39
Tabla 4 Operacionalización de variables.....	40
Tabla 5 Matriz general de consistencia	50
Tabla 6 Distribución de encuestados por variables sociodemográficas	52
Tabla 7 Baremación por percentiles de las dimensiones del desempeño laboral individual ..	54
Tabla 8 Frecuencias de las actitudes hacia la jubilación	54
Tabla 9 Niveles de desempeño laboral individual según dimensión.....	55
Tabla 10 Prueba de R cuadrado para las dimensiones de la actitud hacia la jubilación y desempeño en la tarea	55
Tabla 11 Análisis de varianza actitud hacia la jubilación y desempeño en la tarea.....	56
Tabla 12 Coeficientes Beta para actitud hacia la jubilación y desempeño en la tarea	56
Tabla 13 Prueba de R cuadrado para las dimensiones de la actitud hacia la jubilación y comportamientos contraproducentes	57
Tabla 14 Análisis de varianza actitud hacia la jubilación y comportamientos contraproducentes	57
Tabla 15 Coeficientes Beta para actitud hacia la jubilación y comportamientos contraproducentes 1.....	58
Tabla 16 Coeficientes Beta para actitud hacia la jubilación y comportamientos contraproducentes 2.....	59
Tabla 17 Prueba de R cuadrado para las dimensiones de la actitud hacia la jubilación y desempeño en el contexto	60
Tabla 18 Análisis de varianza actitud hacia la jubilación y desempeño contextual.....	60
Tabla 19 Análisis de fiabilidad del Constructo: Actitud hacia la jubilación.....	87
Tabla 20 Tabla de las dimensiones del constructo Actitud hacia la jubilación.....	87
Tabla 21 Análisis de fiabilidad del Constructo: Desempeño laboral	87
Tabla 22 Confiabilidad de las dimensiones del constructo Desempeño laboral	87
Tabla 23 Prueba de multifactoriedad de Kaiser-Meyer-Olkin para RL - Actitud hacia la jubilación.....	88
Tabla 24 Prueba de multifactoriedad de Kaiser-Meyer-Olkin para RL - Desempeño laboral	88
Tabla 25 Matriz de componente rotado para la actitud hacia la jubilación.....	89

Tabla 26 Matriz de componente rotado para el desempeño laboral.....	90
Tabla 27 Validez convergente de actitud hacia la jubilación.....	91
Tabla 28 Validez convergente de Desempeño Laboral.....	92

I. Introducción

La jubilación es un proceso inevitable en la vida laboral de un profesional, este proceso trae diversos cambios de los cuales deben generar respuestas adaptativas y congruentes con esta situación. Esta etapa representa una ruptura en el desenvolvimiento profesional, tan radical que afecta a todo trabajador en los distintos aspectos de su vida, tanto económica, psicológica, social y familiar. Cabe señalar que las personas que enfrentan este proceso responden de una manera distinta a los cambios que se acercan al entrar a la etapa previa a la jubilación.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2016), en Latinoamérica aproximadamente el 65% de su población se encuentra laboralmente activa, proyecta para la mitad del presente siglo un crecimiento de la población mayor de 65 años, tres veces a la actual. Es evidente que la nueva distribución de la población para entonces, generará nuevos escenarios para la economía y la salud de los gobiernos con economías de mediano o bajo ingreso, ejemplo de ellos son un decremento de la productividad del país, mayor demanda de los servicios de jubilación y mayor demanda de los servicios de salud principalmente aquellos relacionados con enfermedades crónicas prevalentes muy relacionadas con la edad.

El informe del Banco Mundial (2015), señala que la pensión promedio que perciben los jubilados en países de Latinoamérica equiparado en dólares son variadas y relativamente bajas, es así que el mayor promedio remunerativo mínimo lo tiene Argentina con \$ 442 y el más bajo lo posee México con \$110 USD), en nuestro país es de \$ 136 (S/.415), estas cifras son indicativas que para muchos jubilados se hace imperativo trabajar después de la jubilación.

En la actualidad más del 50% de los jubilados traen consigo repercusiones en diferentes aspectos a de su vida, manifestando problemas en la adaptación en esta nueva etapa como el Síndrome del Jubilado, caracterizado por trastornos psicológicos, como ansiedad, depresión, insomnio, trastornos cardiovasculares, trastornos digestivos y disminución de la libido. Por tanto, los especialistas sugieren, que las personas que se encuentran próximas a jubilarse deben recibir la adecuada atención y preparación para afrontar esta nueva etapa en su vida (Carrasco, 2018).

Por su parte, el Observatorio Generacional & Talento GT (2016) de España, en su primer estudio denominado “Diagnóstico de la diversidad generacional,” evidenciaron que es la primera vez que coexisten 4 a 5 generaciones trabajando simultáneamente, donde la diferencia de edad podría llegar a los 50 años dependiendo del tipo de empresa, entendiendo que cada generación mantienen sus rasgos propios (socioculturales, lengua, valores, etc.), además el contexto económico que se vive en España está impactando en cada grupo de ellos, dando lugar a la llamada “adversidad generacional”, como consecuencia de este evento la generación de adultos mayores, son retirados del mercado laboral sin que los empleadores diseñen planes para su desarrollo y promoción.

Asimismo, Olcese (2019), señala que, aunque la idea de retrasar la edad de jubilación es una de las soluciones más sonadas para abordar el problema de las pensiones, lo cierto es que a la mayoría de las empresas les preocupa el envejecimiento de sus plantillas y los costes que supone mantener trabajadores mayores en lugar de emplear a jóvenes. Un 72% de ellas considera que esta situación es un problema, tal y como recoge la última investigación sobre el estado del régimen pensional en España de la consultora KPMG, que las empresas españolas llaman a su puerta para pedir ayuda con este problema.

En el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017), señala que existe una gran proporción de personas adultas mayores en edad próxima a jubilarse. De acuerdo con el “Informe técnico de la situación de la población adulta mayor en el Perú” menciona que el 42.2 % de los hogares en nuestro país tiene entre sus integrantes mínimo una persona de 60 años a más, así mismo que el 56.3% de los adultos mayores conforman la población económicamente activa.

La Universidad privada, ubicada en la ciudad de Chiclayo, es una institución de educación superior promovida y patrocinada por el obispado de Chiclayo. Según (Ley universitaria 30220, 2014) en el Capítulo XII art.115 señala las formas de constitución de una universidad privada, para el caso de la universidad en estudio fue constituida de forma asociativa sin fines de lucro dado que su rentabilidad se invierte en la misma institución. La universidad cuenta aproximadamente con seiscientos colaboradores entre administrativos y docentes, cada uno de ellos sujeto a la legislación laboral correspondiente; aproximadamente el 10% de sus colaboradores se encuentran en edad próxima a jubilarse (65 años para colaboradores administrativos y 70 años para los docentes).

De acuerdo a una evaluación preliminar de la Dirección de Personal de la Universidad, reportan haber observado algunos inconvenientes en actitud y desempeño laboral de algunos colaboradores del grupo de edad en estudio, tales como: dificultad para adaptación a los cambios organizacionales, y recursos tecnológicos, baja productividad, inasistencias justificadas por licencias de enfermedad, de acuerdo a la información proporcionada por el Área de Asistencia Social en el grupo etario el total de días acumulados en los 10 meses del año 2018 es de 206 días, el 33% de las inasistencias por salud corresponden a enfermedades crónicas. De igual modo, muestran resistencia a la desvinculación, y cumplimiento de funciones, entre otras; según señala esta información es confidencial y forma parte de su legajo de los colaboradores, razón por la cual le corresponde derecho a la intimidad y reserva de los datos, por lo tanto, no ha sido posible acceder a dicha información.

En estas circunstancias se formula el siguiente problema ¿La actitud hacia la jubilación influye en el desempeño laboral individual de los colaboradores de una Universidad Privada de Chiclayo? El objeto de estudio, actitud hacia la jubilación y su efecto en el desempeño laboral individual. Por estas razones se planteó el objetivo general, determinar la influencia de la actitud hacia la jubilación sobre el desempeño laboral individual de los colaboradores de una Universidad Privada de Chiclayo, para lo cual se establecieron tres objetivos específicos, siendo el primero determinar la actitud hacia la jubilación en los colaboradores próximos a jubilarse de una Universidad Privada de Chiclayo, el segundo determinar el nivel de desempeño laboral individual de los colaboradores próximos a jubilarse de una Universidad Privada de Chiclayo, y por último evaluar la influencia de la actitud favorable, desfavorable y neutra hacia la jubilación sobre el desempeño laboral individual de los colaboradores próximos a jubilarse de una Universidad Privada de Chiclayo.

La presente investigación evalúa la influencia de las dimensiones de un constructo poco analizado como es actitud hacia la jubilación sobre el desempeño laboral individual, por tanto, se podrá disponer de un nuevo argumento que justifique a través de investigaciones posteriores poner énfasis en las instituciones en la implementación de programas de intervención que ayuden a modificar las actitudes hacia la jubilación de un modo positivo, de modo que estas puedan finalmente impactar sobre el desempeño laboral de sus colaboradores en esta etapa de su vida.

La investigación está estructurada por el marco teórico, el mismo que presenta los antecedentes del problema, las bases teóricas que sustentan la investigación en el que se efectuaron diversas revisiones bibliográficas; los instrumentos formulados por los autores Rodríguez Feijoo para actitud hacia la jubilación, Gabini y Salessi para desempeño laboral, fueron adaptados a la realidad de la investigación que se realizó en la ciudad de Chiclayo; además se utilizaron herramientas para la presentación de los resultados y discusión brindando un aporte al problema. Finalmente, las recomendaciones y conclusiones que tuvo esta investigación.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes del problema

Baeza, Gatica, Jara y Soto (2014), realizaron un estudio para establecer el grado de actitud hacia la jubilación de funcionarios en etapa pre jubilatoria de la Universidad de Bío-Bío – Chile. Propusieron una investigación descriptiva, transversal, encontrando que los funcionarios tienen un grado de actitud hacia la jubilación moderadamente neutra, a excepción de aquellos solteros y/o con ingresos intermedios los cuales manifestaron un grado de actitud propensa a lo favorable. Finalmente, precisaron la ausencia de diferencia entre los grados de actitud hacia la jubilación y otras variables estudiadas.

Por otro lado, Campos y Escobar (2014), estudiaron el fenómeno de la jubilación en Chile con sus factores, antecedentes y consecuencias, abarcando teorías generales de la jubilación a modo de marco teórico, posteriormente profundizaron lo que sucede en Chile al momento de la jubilación. Este estudio de tipo exploratorio, señala que gran parte de los directivos de las empresas en Chile no toman en consideración el valor psicológico que le otorgan sus empleados al retiro laboral definitivo, debido a los escasos estudios en este tema. Al mismo tiempo, señalan que no se puede obligar a que todas las empresas valoren el rol de recursos humanos y la importancia de tener un programa de desvinculación definitiva, si se puede cuestionar la dimensión ética de no poseer un área dedicada a esta gestión, el no poseer gestión de retiro pone en igualdad de condiciones al ser humano como una máquina productiva, un computador, por ejemplo, que debe desecharse porque está lento y su sistema operativo están obsoleto, por lo que solo es necesario buscar uno nuevo que lo reemplace y traiga mayor productividad a la empresa.

Asimismo, Nazar y Figueroa (2015), investigaron que los estereotipos asociados con el envejecimiento, pueden contribuir a la toma de decisiones inadecuadas por los sesgos generados y contribuir a conductas de tipo discriminatorio en las organizaciones laborales, para ello desarrollaron un estudio mixto de triangulación convergente con la finalidad de conocer las percepciones y estereotipos sobre el desempeño laboral de los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, encontrando que al interior de las empresas existe una

visión negativa del envejecimiento; fundamentado en la disminución de sus habilidades físicas y cognitivas con el consecuente impacto en su desempeño laboral.

De igual manera, Alarcón y Mendoza (2016), manifestaron que la situación de abstención para la jubilación está relacionado con la ausencia de un plan de vida para la jubilación, por lo cual diseñaron una investigación de tipo cuantitativa cuyo propósito fue identificar la percepción de los docentes que están cerca a la jubilación, de los diferentes procesos asociados a la misma; encontrando que los profesores que pueden jubilarse, evitan hacerlo, porque disfrutan de su trabajo, piensan que en la jubilación continuarán siendo creativos, felices, además en esta etapa creen que se verán afectados económicamente repercutiendo en su vida, entre otros y que el 67.7% de los investigados cuenta con un plan de vida para esta etapa. Su principal aporte sugiere implementar un programa de acompañamiento psicológico y administrativo adecuado para que se puedan minimizar los efectos administrativos, económicos y psicológicos que conllevan el proceso de la jubilación.

Por su parte, Gabini y Salessi (2016), estudiaron el desempeño laboral individual, con el propósito de realizar la validación y determinar las propiedades psicométricas de la escala de desempeño laboral individual de Koopmans (2013), con la información obtenida se realizó análisis factorial, concluyendo en una escala de tres factores que mostró adecuada consistencia (desempeño a la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño en el contexto) logrando que la nueva escala versión Argentina, sólo tenga 13 ítems de los 18 de la escala original. Su principal aporte fue que provee apoyo a la estructura trifactorial de la escala de Desempeño laboral individual y demuestran que es una medida válida y confiable

Justiniano (2016), realizó un estudio descriptivo comparativo con diseño transversal que consistió en relacionar las actitudes hacia la jubilación y el desempeño laboral de trabajadores próximos a jubilarse de las instituciones públicas de Tingo María. Concluyendo que las variables estudiadas no tienen relación ya que no se encontró significancia estadística entre ellas.

Naqui y Manzanares (2016), en su estudio señalan que para una preparación hacia la jubilación en primer lugar se debería explicar de forma teórica las implicaciones del concepto jubilación, y las consecuencias de causa, recalcando que debería hacerse desde una perspectiva más individual, ya que cada persona tendrá unas condiciones diferentes dentro de la empresa, posteriormente realizar una parte más práctica, proponiendo diferentes actividades y lugares en las que se puedan hacer estas actividades para que vean cuáles son aquellas que puedan aportarle más y las que pueden dedicar más tiempo. La investigación propone un programa de intervención para las personas próximas a jubilarse, precisando algunos criterios a tener en cuenta para el éxito del programa.

Kim y Kim (2018), realizaron un estudio con el propósito de evaluar la productividad de los empleados mayores de 60 años y analizar los factores que directa o indirectamente afectan el desempeño de los empleados mayores en Korea concluyendo que los factores que tienen un efecto positivo en el desempeño de los empleados de edad avanzada fueron la actitud y la profesionalidad. Entre las estrategias de gestión para mejorar el desempeño en el trabajo, se ha demostrado que la colocación laboral o el rediseño del trabajo de acuerdo con la competencia física contribuyen a mejorar la productividad de los empleados de edad avanzada. Además, los investigadores sugieren organizar la experiencia laboral de los trabajadores mayores para poder demostrar su carrera y experiencia acumuladas y crear un entorno de trabajo que tenga en cuenta la competencia física.

Kunze, Bohm y Bruch (2017), tuvieron como propósito principal investigar la relación entre la edad y la resistencia al cambio considerando la tenencia y el estatus ocupacional, además, de la relación entre resistencia al cambio y el desempeño laboral de los individuos, sus hallazgos revelan que la edad de los empleados se relaciona negativamente con la resistencia al cambio, y este último se relaciona con el desempeño laboral, introduciendo la resistencia al cambio como mediador indirecto en la relación entre la edad y desempeño laboral individual, adicionalmente encontraron que las actividades ocupacionales con prevalencia de actividad no física constituyen también un factor que favorece el buen desempeño laboral durante el envejecimiento.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Actitud hacia la jubilación

Para Garrido (2015), la actitud del trabajador frente a la organización de trabajo, es fundamental a la hora de ejecutarlo, pues como todos sabemos ésta es primordial, pues va a provocar que el trabajador reaccione de una forma determinada. Por ejemplo, el conocer la actitud personal del sujeto, nos va permitir predecir el comportamiento que este va a efectuar ante un determinado acontecimiento.

De acuerdo a Alonso, Gallego y Ongallo (2003), “Una actitud puede definirse como la predisposición a reaccionar favorable o desfavorablemente hacia un individuo, un grupo o un objeto”. Esto Para Guillén y Guil (2000), implica una evaluación global hacia el objeto/sujeto de la actitud y tiene tres componentes que se relacionan estrechamente: componente cognitivo (la opinión o creencia), componente afectivo (la parte emocional o sentimental), y un componente conductual (la intención de actuar de un modo determinado) (citado por Escario y Fernández, 2015, p, 132).

Asimismo, Escario y Fernández (2015), recalcan esta interrogante, pero, ¿qué relación podemos decir que existe entre las actitudes de los individuos y su trabajo? Pues bien, si las actitudes establecen por lo menos una parte de la forma en que los colaboradores perciben su entorno laboral y se comprometen con los objetivos establecidos, cabe esperar que estas actitudes influyan en su comportamiento dentro de la organización.

Además, Escario y Fernández (2015), nos hablan que una actitud negativa de un colaborador provocaría dificultades en la organización, esto reflejaría que existe algún problema. Por el contrario, una conducta positiva en el trabajo reflejaría que los colaboradores tienen actitud positiva (pensamientos, sentimientos) con respecto a su trabajo y las condiciones laborales.

Según Naqui y Manzanares (2016), la forma en que las personas se enfrentan a la etapa de la jubilación ha ido cambiando en el transcurrir de los años. Anteriormente las personas se jubilaban para descansar y reposar, mientras que actualmente buscan un punto de diversión y entretenimiento con actividades de ocio.

Lo cierto es que, el concepto de jubilación ha cambiado a lo largo de los años en cuanto a definiciones se refiere. Algunas de ellas más enfocadas a esta visión un poco más arcaica de descanso y otras enfocadas a esta visión más reciente sobre las actividades que las personas pueden desempeñar una vez llegados a la etapa de la jubilación. Otros autores encuentran que la jubilación puede vivirse con diferentes actitudes: de rechazo, de aceptación, de liberación, de oportunidad o de ambivalencia.

El Grupo CEP (2018), la actitud hacia la jubilación va a depender esencialmente del retiro voluntario de cada persona o del deseo de seguir laborando y de la asignación económica que pueda recibir en esta nueva etapa, el grado de apoyo social que estas personas reciban determinaran la satisfacción. Además, tendrán mejor nivel de bienestar aquellas personas que cuenten con el apoyo social con quien pasar su tiempo libre.

Según Baeza, Gatica, Jara y Soto (2014), que citan a la Investigadora Científica Rodríguez Feijóo 2007, miembro del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas CONICET, quien determinó las dimensiones de la actitud de la persona hacia la jubilación.

Siendo las siguientes dimensiones, Rodríguez 2007, citado por Baeza, Gatica, Jara y Soto (2014),

Actitud favorable hacia el retiro laboral para Rodríguez (2007), expresan aceptación a la jubilación, constituye un periodo de su vida muy anhelado que permitirá lograr la culminación de actividades y proyectos trancos, que no se ejecutaron por lo ajustado del tiempo en la vida diaria, que permitirá disponer de mayor tiempo con nuestros familiares o amigos y, adicionalmente gozar de tranquilidad y serenidad (p,88).

Actitud desfavorable hacia el retiro laboral según Rodríguez (2007), expresan rechazo a la jubilación le confiere un significado de pobreza, disminución progresiva del prestigio social, generación de sentimientos de inseguridad, incompetencia, angustia, pérdida del sentido de la vida, aburrimiento, alteraciones interpersonales en su relaciones familiares y pérdida de los contactos sociales (p, 90).

Actitud neutra hacia la jubilación según Rodríguez (2007), hace referencia que asistir a esta nueva etapa se gana y se pierden algunas cosas, denotando indiferencia frente a la jubilación (p,91).

Tipos de jubilación:

Según los autores Insua y Millán (2015), el proceso de jubilación puede ser forzado o flexible, en virtud del respeto de la autonomía del trabajador y dependiente de la legislación vigente, existen algunas diferencias entre ellas:

Jubilación flexible: Existe pleno respeto al derecho al trabajo por tanto no discrimina en virtud de la edad, se fundamenta en la experiencia como medio de beneficio de la sociedad, brinda discrecionalidad al trabajador para que decida libremente cuando jubilarse.

Jubilación forzada: Existe un trato igualitario a todos los trabajadores, impone al sujeto el momento de su jubilación, promueve el empleo de trabajadores jóvenes, así como la solidaridad; por tanto, desconoce la autonomía y la libertad del trabajador.

Factores para la adaptación a la jubilación.

Insua y Millán (2015), señalan que existen diferentes variables que influyen sobre la adaptación a la jubilación, algunas de ellas son las siguientes:

- **Género:** Existe controversia respecto a la adaptación a la jubilación en el sexo femenino. La entrada de la mujer al mundo laboral de forma tardía es la razón por la que no hay suficientes estudios de manera exhaustiva su adaptación a la jubilación. Insua y Millán (2015) señalan que las mujeres son más longevas y durante su vida laboral tienen sueldos más bajos que los hombres, por tanto, tienen pensiones de jubilación menores. Se cree que las mujeres son capaces de adaptarse mejor al cambio, ya que parte del tiempo que obtengan posterior a la jubilación será dedicado en las actividades del hogar y familia, haciendo que la transición a esta nueva etapa genere menor impacto.

- Estado civil y formas de convivencia: Son las personas adultas mayores casadas principalmente las que presentan un mayor nivel de adaptación a los periodos pre y post jubilación.
- Categoría laboral: Los adultos mayores con categoría alta (directivos) señalan más juicios positivos hacia la jubilación.
- Apoyo social: A mayor apoyo social y / o red social sólida existe una satisfactoria y adecuada adaptación a la jubilación.
- Ingresos económicos: Una percepción adecuada de sus ingresos por parte del adulto mayor conlleva a una percepción más favorable de la jubilación.
- Salud: Un buen estado de salud influye positivamente en la adaptación a la jubilación.
- Nivel educativo: Existe una relación de proporcionalidad entre el nivel educativo y adaptación a la jubilación.
- Variables de personalidad: Los adultos mayores extravertidos y con más dureza emocional se adaptan adecuadamente a la jubilación, en razón de que tienen un mecanismo protector al cambio que les permite afrontar la variación de su estilo de vida. Asimismo, los adultos mayores con elevados niveles de autoestima y que manejan adecuadamente el estrés (las personas con un locus de control interno) se adaptan mejor al proceso de jubilación.
- Planificación y forma en la que tiene lugar la jubilación: Eventos no esperados o consecutivos a algún hecho negativo (enfermedad de un cónyuge, tener personas dependientes a su cargo) generarán una adaptación negativa. Por otro lado, la planificación de las actividades a ejecutar durante y posterior a la jubilación se corresponden con una buena adaptación a la misma.

Preparar a los trabajadores próximos a Jubilarse

Para Sánchez (2017), cuando el colaborador está próximo al retiro laboral, es de esperar que las organizaciones piensen en reemplazarlo, lo cual pueden hacerlo con bastante anticipación y en algunos casos realizarle en el último día de su vida laboral un

reconocimiento por el tiempo y esfuerzo dedicado. Hoy en día hay organizaciones que consideran a sus colaboradores como el activo más valioso que poseen, de allí que se preocupan por aquellos que se encuentran en la etapa próxima a la jubilación y generan para ellos programas encaminados para prepararlos para su próximo retiro laboral, adicionalmente en aquellos que ya se jubilaron generan actividades de integración. Señala también que los programas de preparación para la jubilación deben incluir actividades de capacitación, recreación, ayuda psicológica y emocional, las cuales ayudarán a prepararlos y asimilar positivamente este cambio.

Sánchez (2017) afirma también, durante esta etapa previa a la jubilación los trabajadores experimentan una serie de cambios en su vida, se modifican los hábitos desarrollados durante mucho tiempo, por ejemplo: la hora del despertar, las actividades matutinas, rutina del traslado al centro laboral, las relaciones con sus compañeros de trabajo, el horario de retorno al término su jornada laboral. La costumbre generada por cada una de las actividades estereotipadas puede significar pérdida para algunos, satisfacción para otros, pero finalmente toda adaptación a un cambio conlleva esfuerzo.

En consecuencia, Sánchez (2017), señala, que no es raro que las personas próximas a la jubilación o recientemente jubiladas desarrollen estados de depresión, dado el sentido de pérdida de la utilidad, la negación a su propia vejez y la pobre gestión de su tiempo libre, como consecuencia de ello habrá merma de su participación en las actividades del programa para el retiro laboral, de allí la importancia que los responsables de estos programas tengan las competencias necesarias que permitan manejar de la mejor manera esta situación, y permitir que el programa alcance el impacto esperado. La ayuda que la organización preste al trabajador durante esta etapa de transición, constituye una estrategia importante que permitirá potenciar su crecimiento y desarrollo personal, que le permita alcanzar un adecuado nivel de vida, y le permita además sostener sus relaciones sociales y fortalecer su autoestima.

Modelo de actitud hacia la Jubilación de Rodríguez Feijóo

Este modelo tiene por definición de Actitud hacia la Jubilación a la “organización aprendida y duradera de creencias y cogniciones, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de la jubilación y que predispone una acción coherente con dichas cogniciones y

afectos”. Rodríguez (2001), desarrolla una escala de actitud hacia la jubilación y como medio para este fin utiliza la escala de Thurston concluyendo que existen tres factores que la explican y son: factor 1, actitud favorable; factor 2, actitud desfavorable; factor 3 actitud neutra.

- Actitud favorable hacia el retiro laboral para Rodríguez (2001), definida por la aceptación a la jubilación, hacen referencia a un periodo de su vida muy anhelado que permitirá lograr la culminación de actividades y proyectos trancos, que no se ejecutaron por lo ajustado del tiempo en la vida diaria, que permitirá disponer de mayor tiempo con nuestros familiares o amigos y, adicionalmente gozar de tranquilidad y serenidad (p,88).
- Actitud desfavorable hacia el retiro laboral según Rodríguez (2001), expresan rechazo hacia la jubilación, le confiere un significado de pobreza, disminución progresiva del prestigio social, generación de sentimientos de inseguridad, angustia, incompetencia, pérdida del sentido de la vida, aburrimiento, pérdida de los contactos sociales y alteraciones interpersonales en sus relaciones familiares (p,90).
- Actitud neutra hacia la jubilación según Rodríguez (2001), expresan indiferencia frente a la jubilación, y piensan que como en toda nueva etapa de la vida, se pierden y se ganan algunas cosas (p, 91).

2.2.2. Teoría de la continuidad

Aguilera (2010), señala que el principal precursor de la teoría de la continuidad es Atchley 1971, la cual establece de la jubilación está en relación con la forma como la persona se prepara y alcanza cierto grado de familiaridad con las diferentes circunstancias que este proceso trae consigo. Así, el tiempo libre puede resultar una fuente de satisfacción personal.

Robert Atchley (1972), señala además que las habilidades previas desarrolladas por la persona antes del proceso de jubilación, sus hábitos, estilo de vida y su forma de actuar durante su vida previa condicionarán su futuro comportamiento. De tal modo que el adulto mayor es capaz de desarrollar una adecuada capacidad de adaptación al encontrarse en situaciones sociales diferentes a las hasta el momento ejecutadas.

Mechán y Cifuentes (2011), afirman de acuerdo a la teoría de la continuidad la persona es concebida en constante desarrollo, de allí que la culminación de la vida laboral para los trabajadores no determina la paralización de su crecimiento humano y social. Señalan también como garantía de éxito y satisfacción en la vejez, mantener el continuo de las actividades y costumbres desarrolladas a lo largo de la vida y la incorporación de algunas nuevas, es así por ejemplo que la actualización en la vejez de la seguridad y autoestima, son fundamentales para un buen proceso de adaptación al envejecimiento. Por tanto, la continuidad se convierte en un punto clave para lograr esta adaptación.

Aguilera (2010) manifiesta que Atchley describió siete fases de la jubilación, si bien son secuenciales, parecen no ser obligatorias, es decir, que algunas no todas pasan por ellas para lograr una adecuada adaptación y señala que pueden desarrollarse patologías por estancamiento en una ellas. En el afrontamiento a la jubilación intervienen las actitudes de la persona, las que se encuentran mediatizadas por la salud, la situación familiar y los ingresos.

Según el autor, afirma Aguilera (2010), el estilo de afrontamiento de la jubilación va a depender de la manera en que cada uno interprete los diferentes hechos. Aunque estas fases son secuenciales, desde luego que no cabe ligarlas a edades cronológicas, no sólo porque la jubilación ocurre en diversas edades, sino también porque algunos pasarán más tiempo que otros en determinada fase.

Las siete fases de Atchley representan, según Aguilera (2010), la succión de nuevos roles, como afrontarlo y, en última instancia como renunciar al mismo. El mismo autor enfatiza a través de las fases que la jubilación debe ser vista como un proceso y no debe ser considerada como un estado final. Las siete fases son: prejubilación, luna de miel, descanso y relajación, desencantamiento, reorientación, rutina y terminación.:

- La primera fase, llamada prejubilación, constituye una fase de preparación, la proximidad de esta nueva fase de su vida conlleva a que el colaborador avoque más tiempo y canalice su energía a intentar predecir o adivinar lo que será su vida al término de su cese laboral. Constituye una etapa de aflicción y preocupación por la jubilación,

especialmente en lo que concierne a su salud e ingresos económicos, la cual es predominante por la ansiedad misma del término de su vida laboral.

- En la segunda etapa, de luna de miel corresponde al lapso post jubilación, se correlaciona una época de mucha actividad habitualmente satisfactoria, además de la posibilidad de realizar nuevas actividades que no pudieron empezarse antes. Esta etapa es temporal.
- La tercera etapa de descanso y relajación, aparece al término de la fase previa. De acuerdo a la observación de Atchley esta es una etapa temporal de menor actividad, que puede seguirse a los niveles de más actividad de la etapa anterior. Las actividades más desarrolladas son participación en actividades institucionales públicas, actividades comunitarias, etc.
- La cuarta etapa, de acuerdo a Atchley, es el desencantamiento, que a su opinión no es experimentada por todos, siendo más frecuente entre aquellos que tuvieron ideas menos realistas acerca de la jubilación y que a la llegada de ésta finalmente se desilusionan.
- La quinta fase, de reorientación, es consecutiva a la fase anterior y se corresponde con una actitud de reorientación, pues el colaborador reevalúa nuevamente su vida, analiza sus posibilidades de cambio y establece compromisos. Para algunos colaboradores en esta etapa se reorientan retomando alguna actividad laboral si es posible, otros inician actividades nuevas, todas estas acciones le permiten al reciente jubilado conservar su independencia y brindarle valor a su vida.
- La etapa de la rutina, que es la sexta según Atchley, como su nombre lo indica hace referencia a lo predecible del accionar de un jubilado, pues para algunos de ellos se genera una necesidad imperiosa de tener rutinas, asociado a disgusto si las mismas son interrumpidas. Es una etapa que deja entrever que la jubilación es ya una etapa de mayor estabilidad. Atchley señaló que se podría pasar de modo directo a esta fase desde la luna de miel.

- La etapa, de la terminación, el jubilado ese vuelve dependiente debido a enfermedades que lo incapacitan.

Atchley indica a modo de conclusión, que las personas manifiestan actitudes positivas hacia la jubilación si ésta es anhelada, planificada y tienen la expectativa de un ingreso económico adecuado, además si la persona cuenta con un alto nivel educativo. Señala por otro lado, que las actitudes negativas están más relacionadas con las personas a quienes se les impone la jubilación aun cuando su expectativa es la de seguir siendo laboralmente activos.

2.2.3. Teoría de la actividad

El autor de esta teoría fue Robert Havighurst (1964), toma en consideración que en la ancianidad se desarrolla cierto alejamiento social y psicológico, enfatizando que existe una relación importante y positiva entre la satisfacción con la vida y la participación activa. Dicho en otras palabras, las personas que alcanzan un envejecimiento «mejor» son aquellos que también alcanzan mayores niveles de involucramiento en actividades social, mejor manejo emocional y mayo actividad física. (Citado por Aguilera, 2010, p, 39).

Los fundamentos de la teoría según Aguilera (2010), se centran en la relación positiva entre la actividad desarrollada y la satisfacción del adulto mayor, señala así mismo que la perspectiva del autoconcepto está relacionada con los roles que la persona asume en su vida como la articulación principal entre lo psicológico y lo social., la pérdida de roles durante el envejecimiento por ejemplo la culminación de su vida laboral o resultado del fallecimiento del cónyuge, determinan el reemplazo de los roles que se van perdiendo por nuevos roles con el objetivo de mantener un autoconcepto positivo. Así mismo se ha determinado que la participación continua del adulto mayor en actividades está relacionada con una mayor satisfacción. Trata de explicar los problemas sociales y las principales causas que contribuyen a la inadaptación del anciano (Mishara, B. y Riedel, R. 2000).

Según Mishara, B. y Riedel, R. (2000), en la teoría de la actividad, hablar de vejez lograda pone de manifiesto el descubrimiento de nuevos roles o búsqueda de los medios necesarios para conservar los antiguos. Havighurst y Albrech fueron los pioneros de la teoría de la actividad concluyeron que, para un envejecimiento adecuado, era necesario una vida

activa, y en caso de pérdida de roles procede a reemplazarlo por otros nuevos. Son tres las condiciones que determinan las bases para un envejecimiento óptimo son: la actividad, la sociedad y la participación (Havighurt y Albrecht, 1953).

2.2.4. Desempeño laboral

Toala, Alvarez y Osejo (2017), se refieren al desempeño laboral como el comportamiento de los trabajadores para alcanzar las metas de una organización, un desempeño laboral adecuado constituye uno de los pilares más importantes que puedan existir al interior de una organización. Dicho de otro modo, hablar de desempeño es referirse a comportamiento de los trabajadores y de los resultados obtenidos.

Es significativo, que los colaboradores tengan conocimiento y realicen un análisis de sus tareas labores a desempeñar, conozcan la secuencia de las instrucciones a realizar, cuáles son las políticas a respetar y tener claro los objetivos a alcanzar.

A continuación, un breve resumen de las definiciones de desempeño:

Tabla 1 *Definiciones de desempeño Laboral*

Autor	Año	Definición
Campbell	1990	Hace referencia a la conducta específica que un individuo ejecuta todo aquello que un individuo hace en una situación de trabajo determinada.
Campbell	1993	No todo comportamiento es susceptible de calificarse bajo el concepto de desempeño, sino sólo aquél que es relevante para los objetivos organizacionales y que a la vez puede medirse (Citado por Ramírez, 2013).
Motowidlo	2003	Es el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un trabajador desarrolla en un periodo estándar de tiempo.
Gorriti	2007	El desempeño tiene un común denominador la concepción comportamental de lo que se evalúa y que dicha conducta está en control del trabajador.
Gorriti	2007	El desempeño no es una consecuencia o resultado de una acción, sino que es la acción en sí misma.
London y Mone	2014	Es una variable que puede abordarse bajo tres perspectivas organizacional, de grupo e individual
Toala, Álvarez y Osejo	2017	Es el comportamiento de los colaboradores para el logro de los objetivos de la compañía.

Asimismo, el desempeño laboral según London y Mone (2014) como variable puede abordarse desde tres perspectivas: organizacional, de grupo e individual, en la primera de ellas el desempeño aborda dimensiones relacionadas con la utilización de los recursos, relaciones con grupos de interés, y ciertas variables económicas y con la responsabilidad social; en la perspectiva grupal se aborda dimensiones relacionadas con la consecución de metas colectivas, el aporte de cada miembro al grupo, valorando la improvisación, creatividad en situaciones nuevas y ambiguas , y en la tercera perspectiva individual el desempeño aborda que tanto los trabajadores a través del rol y responsabilidades dentro de la organización agregan valor a la empresa, la valoración de sus expectativas, iniciativa e innovación, su grado de colaboración y apoyo , adaptabilidad a nuevos contextos de función y nivel dentro de la organización.

Toala, Álvarez y Osejo (2017), señalan a los siguientes factores que influyen para mejorar el desempeño laboral: a) la motivación, constituye uno de los más importantes agentes en los colaboradores de una empresa, de allí que es necesario tomarlo en cuenta al momento de gestionar los objetivos; b) la influencia del ambiente de trabajo, es importante al momento de ejecutar las diferentes tareas asignadas a los puestos de trabajo, es imprescindible que los colaboradores se sientan bien en su ambiente laboral para obtener buenos resultados, del mismo modo la ubicación adecuada de un colaborador en una área acorde a sus habilidades, conocimientos y experiencias, nos garantiza un buen desempeño; c) establecer objetivos, motiva a los colaboradores pues representan retos que deberán ser cumplidos en un determinado tiempo, por lo tanto, esto reflejará la satisfacción por el objetivo cumplido; d) el reconocimiento del trabajo, es una técnica muy importante que motiva al colaborador, porque se sentirá valorado y útil logrando que mejore su desempeño, compromiso y realice de mejor modo sus tareas; e) participación del trabajador, es una técnica que implica al colaborador en la planificación y control de sus tareas, donde él elabora mejoras o cambios que serán evaluados para alcanzar resultados; y por último, f) fomentar formación y desarrollo profesional de los colaboradores, constituye una adecuada estrategia que potencia su autoestima y experiencia profesional y consecuentemente su desempeño laboral.

Desempeño laboral individual y sus dimensiones

La Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) en la tercera edición de sus *Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures* (1987), definieron al desempeño como “la efectividad y el valor de la conducta laboral y sus resultados”, al definirlo de esta manera no existe precisión de términos como desempeño, productividad y eficiencia.

Murphy (1990), fue el primero en intentar marcar una diferencia entre estos tres conceptos, en la que la productividad es consecuencia de la razón entre las entradas y salidas (Inputs y outputs). Además, realizó una importante observación al indicar que algunos trabajadores utilizan el tiempo de trabajo en ejecutar actividades que no forman parte de las asignadas a su puesto de trabajo. Por lo tanto, no solo es válido evaluar la ejecución de las tareas del puesto, sino también las conductas, acciones y actividades del trabajador, siendo

relevantes para la organización. Tomando en consideración lo antes señalado Murphy propuso la siguiente definición de desempeño:

“El conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja.” De entre tales metas algunas están relacionadas con tareas específicas y otras no están relacionadas. (Murphy, 1990, p.162).

Asimismo, Murphy (1990), desarrolla cuatro dimensiones generales, (a) conductas orientadas a tarea, (b) conductas orientadas interpersonalmente, (c) conductas relacionadas con la pérdida de tiempo y (d) conductas destructivas y azarosas. Esta conceptualización de Murphy fue la base para otras investigaciones y propuestas como la de Campbell (1990) y su equipo de investigadores (McCloy, Campbell y Cudeck, 1994; Campbell, Gasser y Oswald 1996). Campbell definió el desempeño como: “cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales”.

Campbell (1990), desarrolló el modelo factorial jerárquico constituido por ocho factores, de los cuales el primero, segundo, tercero y séptimo, están relacionados con los comportamientos para ejecutar tareas del puesto, por otro lado, los factores cuatro, cinco, seis y ocho se relacionan con los comportamientos que brindan soporte al entorno social, psicológico y de la propia organización. La aparición de otros factores influyentes sobre el desempeño llevó a que Organ u otros investigadores incorporaran el concepto de “conducta organizacional cívica” el cual indica aquellas conductas representativas de lealtad, cooperación o ayuda que sobrepasaban las funciones propias del puesto (Bateman y Organ, 1983; Smith, Organ y Near, 1983).

Adicionalmente Borman y sus colaboradores amplían este concepto, propusieron el modelo de facetas del desempeño contextual y lo renombran como desempeño cívico. (Borman 2004; Borman y Busch 1993; Borman, Penner, Allen y Motowidlo, 2001; Motowidlo, Borman y Schmit, 1997). Así mismo Dorsey, Cortina y Luchman (2010) señalan respecto a los mecanismos de evaluación de desempeño, que, si estos no incorporan ítems relacionados con el desempeño cívico, no estarían abarcando la

totalidad de las dimensiones del desempeño. Aguinis (2007), manifestó la existencia de un acuerdo mayoritario respecto a dos dimensiones del desempeño laboral el desempeño en la tarea y el desempeño contextual o cívico, pero el análisis de este investigador no incorporó todos las dimensiones señaladas por Murhy (1990), en especial las denominadas de modo general conductas contraproductivas, estas últimas mejor definidas por Sackett y DeVore (2001), como “toda conducta intencional por parte de un miembro de la organización vista por esta como contraria a sus legítimos intereses”, este último concepto fue reafirmado por Fox y Spector (2005); Rotundo y Spector (2010), quienes enfatizan en su definición el aspecto intencional de las conductas contraproductivas de los trabajadores, con el fin de dañar a una empresa o a los integrantes de la misma (trabajadores y a los clientes).

Borman, Bryant y Dorio (2010); Dorsey, Cortina y Luchman (2010); Rotundo y Spector (2010); Salgado, Mososo y Anderson (2011), han demostrado la multidimensionalidad del desempeño, las cuales de modo colectivo se han agrupado en solo tres dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual (llamada también desempeño cívico o conductas prosociales) y conductas desviadas o contra productivas.

Evaluación del desempeño

Para Toala, Álvarez y Osejo (2017), la evaluación de desempeño es un procedimiento de apoyo para la toma de decisiones en lo que respecta al plan de desarrollo del trabajador, pues a partir de los encargos encomendados a cada trabajador, permitirá determinar si el proceso de selección y de capacitación brindados fueron los más adecuados y consecuentemente permitirá asumir las medidas de corrección más adecuadas en cada uno de los casos. Adicionalmente, esta evaluación es un permite evaluar la eficiencia de cada una de las unidades, áreas o departamentos de la institución y puede ser utilizado como medio de verificación para justificar según el desempeño encontrado la aplicación de estrategias motivacionales (ej. incrementos salariales) con el objetivo de potenciar el desempeño del trabajador y el desarrollo de la institución. De acuerdo a lo señalado estos autores plantean los objetivos del proceso de evaluación: incremento del desempeño laboral, regulación de las remuneraciones, asignación de los trabajadores en áreas en razón de sus habilidades y competencias, criterio para la promoción de trabajadores y como mecanismo para identificar necesidades de capacitación.

Razones para Evaluar el Desempeño

Se han propuesto algunas razones que permiten justificar la evaluación del desempeño en los colaboradores de una organización. Toala, Álvarez y Osejo (2017), señalan a las siguientes:

- Proporciona información importante para la toma de decisiones que permitirá desarrollar los procesos de perfeccionamiento, estrategias de motivación económica, y planificar el plan de desarrollo de cada trabajador.
- Se constituye en medio alternativo para evaluar el trabajo ejecutado por el colaborador y adicionalmente su comportamiento hacia la el crecimiento y progreso de la organización.
- Sus resultados permiten de manera conjunta el empleador y trabajador puedan elaborar y poner en marcha un plan de mejora para las deficiencias y debilidades del trabajador.
- Habilita revisar las fortalezas y debilidades manifestadas y así generar planes de carrera para que el colaborador alcance mejores resultados de acuerdo al área de trabajo.

Pasos importantes para una Evaluación del Desempeño

Los pasos más relevantes para realizar una evaluación de desempeño Toala, Álvarez y Osejo (2017), destacan los siguientes:

- Determinar el puesto de trabajo de cada empleado: es un paso importante y clave que se dirige a determinar las responsabilidades y tareas asignadas a cada puesto laboral.
- Ejecutar la respectiva Evaluación del desempeño: como todo proceso de evaluación este ejercicio permite comparar el rendimiento real de los trabajadores con los criterios de desempeño establecidos.
- Análisis y Plan de mejora: es necesario que toda evaluación sea analizada de manera exhaustiva, ya que de los resultados obtenidos permitirán desarrollar planes de mejora personalizados de acuerdo a las deficiencias encontradas en los trabajadores.

Métodos de evaluación de desempeño laboral

Según Werther y Davis (2014), los métodos de evaluación de desempeño laboral se pueden dividir en:

Métodos de evaluación con base en el pasado: Tienen un carácter retrospectivo, pues se sustentan en la evaluación de algo que ya ocurrió, como principal desventaja tiene que no es posible modificar lo que ocurrió, pero permite a partir de ello en los trabajadores realizar retroalimentación sobre su desempeño pasado, ellos de manera consiente evaluarán si su labor está en concordancia con las metas y objetivos de la organización que les permita variar su conducta. Entre las técnicas de evaluación de este modelo encontramos: escala de puntuaciones, método de selección obligatoria, método de registro de acontecimientos notables, estimación de conocimiento y asociaciones, escala de calificación conductual método de puntos comparativos, método de evaluación comparativa y lista de verificación.

De las técnicas antes señaladas la más utilizada para evaluar el desempeño de acuerdo a Werther y Davis (2014), es la escala de puntuación, caracterizada porque el evaluador la realiza de modo subjetivo.

Método de evaluación con base en el desempeño futuro: se caracteriza porque evalúan el desempeño esperado, toman en consideración la evaluación del potencial del trabajador o la formulación de objetivos de desempeño, las más importantes son: autoevaluaciones, administración por objetivos, método de los centros de evaluación, evaluaciones psicológicas, método de escalas gráficas o por conceptos y sistemas de evaluación de 360°

Autoevaluación del desempeño laboral

Werther y Davis (2014), señalan acerca de la autoevaluación como una técnica muy útil en la cual los mismos trabajadores emiten una opinión de su propio desempeño, principalmente en aquellos casos donde es necesario fomentar el desarrollo individual. Consideran que los empleados al autoevaluarse, presentan menos probabilidad de mostrar actitudes defensivas, y de algún modo esto permite estimular su desarrollo personal. Por otro lado, si el objetivo de la institución es identificar las unidades o departamentos de la institución que requieren mejoras, esta estrategia resulta de gran beneficio, pues permitirá

establecer futuros objetivos personales. Lo más importante es la participación del trabajador y su participación del proceso de mejora.

Ventajas de una autoevaluación o autoinforme

Koopmans (2012), expresa las ventajas del autoinforme de desempeño laboral individual.

- Se puede aplicar para cualquier ocupación y/o profesión.
- Los colaboradores tienen oportunidad de observar su propio comportamiento.
- Por último, cuando se realiza otras evaluaciones de desempeño se toma en cuenta información de los jefes o administradores, compañeros de trabajo donde la base de esta información que se califica es finalmente su impresión general del colaborador.

Dimensiones para evaluar el desempeño laboral

El estudio de las dimensiones del desempeño laboral individual, han evolucionado a lo largo de los años inicialmente tuvieron una perspectiva en los resultados del puesto, luego se centraron en el comportamiento.

Según Wherry (1967) citado en Viswesvaran (2001) una de las primeras propuestas para dimensionar desempeño laboral plantea a seis dimensiones: cantidad, calidad, tiempo de entrenamiento pérdida de tiempo, rotación, o posibilidad de promoción, y satisfacción. Si es comparado con la propuesta tridimensional del desempeño laboral estas dimensiones corresponden a desempeño de la tarea. Bernardin y Beatty (1984) citado en Viswesvaran (2001) consideraron otras seis dimensiones, estas son: cantidad, calidad, oportunidad, (costos - efectividad), impacto interpersonal y necesidad de supervisión.

Por otro lado, Bernardin y Rusell (1998) citado en Viswesvaran (2001) resaltan la necesidad de interrelacionar las seis dimensiones antes mencionadas y expresaron la importancia que tienen otras dimensiones en el desempeño como la responsabilidad (entregar a tiempo una tarea) sobre la cantidad y calidad.

Campbell (1993) citado en Johnson (2003) hace mención de ocho dimensiones del desempeño laboral: competencia en las tareas específicas laborales, competencias en las tareas específicas no laborales, comunicación oral y escrita, demostración del esfuerzo,

mantenimiento de la disciplina personal, administración y gerencia. Este enfoque pone énfasis en el desempeño laboral en puestos de supervisión y directivos.

Posteriormente, se han adoptado diferentes conceptos sobre desempeño laboral, uno de ellos lo enfatiza como un comportamiento. Murphy (1989) citado en Viswesvaran (2001) ya inicia la descripción en torno a esta idea, plantean cuatro dimensiones: comportamiento en tiempo de inactividad, desempeño de la tarea, interpersonal, y comportamiento destructivo. Borman y Motowidlo 1993 citado en Viswesvaran (2001) describen el desempeño laboral considerando dos dimensiones: desempeño de la tarea y desempeño contextual. Bowling (2014), posteriormente plantea el consenso de diferentes autores sobre la existencia de solo tres dimensiones del desempeño laboral: desempeño de la tarea, comportamiento organizacional ciudadano, y comportamiento contraproducente, para Viswesvaran (2001), esta última se corresponde con una valoración negativa para el desarrollo de la organización, motivo suficiente para incluirla como una dimensión del desempeño laboral

Para Gabini y Salessi (2016) las dimensiones para evaluar desempeño laboral son:

- Desempeño en la tarea:

Gabini y Salessi (2016), manifiestan que son aquellas conductas propias a las tareas del puesto. Al respecto Varela y Salgado (2010), definen esta dimensión como la que “explica en conjunto de conductas que determinan el puesto; son los hechos que requieren una posición” (citado en Soto, 2019, p.30).

- Desempeño en el contexto:

Para Gabini y Salessi (2016), esta dimensión comprende aquellas conductas dirigidas a mantener el ambiente interpersonal y psicológico.

Organ (1988), señala que “el desempeño contextual reúne comportamientos, que no se relacionan con la labor que desempeña, ejecutadas de manera voluntaria sobre los trabajadores de la empresa en sí misma, y que indirectamente ayudan a lograr los objetivos trazados por la empresa al establecer un entorno propicio de trabajo” (citado en Soto, 2019, p.30).

- Comportamiento contraproducente:

Para Gabini y Salessi (2016), esta dimensión incluye toda conducta intencional realizada por un trabajador en contra de los intereses de la organización. Como se señaló antes se relaciona con una valoración negativa.

Robinson y Bennett (1995), determina desempeño contraproducente como a las conductas que atentan con la conveniencia de la organización o de los individuos a favor del incumplimiento de las normas, ya sea implícitas o manifestadas” (citado en Soto, 2019, p.30).

Martinko, Douglas y Gundlach (2002), señalan que las variables situacionales (políticas inflexibles, ambiente competitivo, condiciones de trabajo adversas, cultura organizacional, resultados previos, dificultad de la tarea) y las diferencias individuales (afectividad negativa, estabilidad emocional, género, integridad, locus de control, autoevaluaciones, no neuroticismo) influyen sobre el procesamiento cognitivo los cuales determinan un comportamiento contraproducente ya sea como conductas autodestructivas (uso de drogas, ausentismo, alcohol, insatisfacción, bajo desempeño) y vengativas (agresión, violencia, sabotaje, vandalismo).

Modelo de desempeño laboral de Koopmans

El modelo de desempeño laboral individual de Koopmans, Gabini y Salessi (2016), refieren que se basa en la definición de desempeño Laboral de Campbell 1990, el cual señala a “los comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos organizacionales y estos comportamientos deben estar bajo el control del individuo”. Koopmans realiza una completa revisión teórica y sistemática tomando como referencia investigaciones de salud ocupacional, psicología industrial – organizacional y de gestión sobre desempeño laboral individual, como resultado de esta revisión Koopmans explica el desempeño laboral individual en cuatro dimensiones: ejecución de la tarea, el desempeño contextual, comportamiento en el trabajo contraproducente, y el rendimiento de adaptación.

Posteriormente, Koopmans (2013), realiza una investigación rigurosa, la misma que concluye que el describir el desempeño laboral individual, se hace necesarias las tres dimensiones en tanto que son generalizables para todos los sectores ocupacionales, quedando solo tres:

- Desempeño en la tarea: Hace referencia a aquellos comportamientos que están relacionados con la ejecución de la tarea.
- Desempeño contextual: Son los comportamientos que apoyan el ambiente organizacional, social y psicológico (demuestra el esfuerzo, lo que facilita los compañeros y el rendimiento del equipo, cooperar y comunicar).
- El comportamiento contraproducente: es el comportamiento que daña a la organización (absentismo, el comportamiento fuera de la tarea, el robo y el abuso de sustancias)

2.2.5. Teorías de factores múltiples del desempeño laboral

Anastasi y Urbina (1998), en su libro *Test Psicológicos* describen la teoría de factores múltiples del desempeño laboral (J.P Campbell 1990, D. J. Knapp), de acuerdo a ella, este modelo diferencia entre aspectos de la evaluación del desempeño que no están bajo control del trabajador los denominados consecuencias del desempeño laboral: effectiveness o eficacia, productividad y utilidad y aquellos que si se encuentran bajo su control (las conductas comprometidas en el propio desempeño laboral) y que según el autor está vinculada a múltiples componentes del desempeño (al que él denomina tareas) y que son determinados por la combinación de habilidad, conocimiento y motivación en el trabajador y que adicionalmente son regulados por ciertos antecedentes (capacitación, contingencias de reforzamiento y algunas características individuales). Esta teoría, según Campbell, McHenry y Wise 1990, tiene sus antecedentes en el concepto multifactorial ya revisado por Dunnette (1963), Wallace (1969), and J. P. Campbell, Dunnette, Lawler, and Weick (1970), y ha compatibilizado con recientes revisiones conceptuales y metodológicos de la evaluación del comportamiento laboral (Borman 1991).

El modelo de Campbell según Anastasi y Urbina (1998), identifica de modo general ocho factores del desempeño laboral que son: la consistencia del esfuerzo, la disciplina personal, el liderazgo, la eficiencia en las tareas específicas del trabajo y otras clases de tareas. Para Campbell el modelo especifica tres determinantes directos del desempeño laboral:

- Conocimiento declarativo, alude al entendimiento de lo necesario para ejecutar la tarea, incluye el rendimiento de la tarea específica del puesto, mantenimiento de la disciplina personal y demostración del esfuerzo.
- Habilidades y conocimiento procedimental, relacionado con el conocimiento sobre cómo se realiza una tarea.
- La motivación relacionada con las circunstancias que explican la variación de la intensidad, calidad y dirección de la conducta.

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, se realizó la recolección de datos para poder probar la hipótesis teniendo como base el análisis estadístico y la medición numérica con el fin describir las variables de estudio, poder establecer pautas y probar teorías.

El tipo de investigación es aplicada, este tipo de investigación depende de los aportes teóricos y la aplicabilidad de las mismas en la presente investigación.

El nivel o profundidad de la investigación es explicativo dado que se pretende establecer la causalidad de una variable sobre la otra.

3.2. Diseño de investigación

La investigación es no experimental, ya que el investigador no manipuló las variables de estudio, es decir, se evaluó a los colaboradores en su estado natural, sin ser influenciados de alguna manera para posibles respuestas.

Así mismo la investigación es de tipo transversal considerando que se hizo en un solo instante de tiempo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población para la investigación estuvo conformada por 70 colaboradores de la Universidad Privada, que tienen 60 años o más.

Inestroza y Gómez (2016) citando a Castro (2003), manifiestan que, si la población es menor a cincuenta individuos, la población es igual a la muestra.

Se ha determinado esta edad por las siguientes razones:

Atchley (1971), señala que una de sus fases de la teoría de la Continuidad, la prejubilación considera que las personas que se encuentran más cerca a la hora de la

inevitable separación laboral estas se afligen, se preocupan por su salud y la parte económica (citado por Aguilera, 2010, p, 42).

Además, Lehr (1980), investigadora de gran trayectoria en las personas mayores considera que, ante la jubilación, la angustia de las personas tiende a elevarse al máximo cuando se aproximan a la edad reglamentaria, por tanto, muestran resistencia a renunciar (citado por Carballo, Mammana y Saavedra, 2014, p.20).

Tabla 2 *Distribución de la Población*

Tipo	N° de Trabajadores
Personal administrativo	12
Personal docente	55
Docente y Directivo	02
Administrativo y directivo	01
Total	70

Inicialmente la población estuvo conformada por 70 colaboradores, sin embargo, al momento de suministrar el cuestionario solo se obtuvo la participación de 51 colaboradores, lo que significa una respuesta del 73 % de la muestra inicial. La teoría estadística permite trabajar con tasa de respuesta. Baruch y Holton (2008) manifiestan que la tasa de respuesta (response rate) como una manera de obtener representatividad de la población (citado por Krishnan y Poulouse, 2016, p, 2).

Las razones que impidieron que el estudio sea censal fueron dentro de otras razones: Negativa de participación a la investigación, descanso vacacional y disponibilidad horaria.

Tabla 3 *Distribución de la participación en el estudio*

	Porcentaje
Participaron de la investigación	73%
No participaron	16%
No se les pudo ubicar	11%
Total	100%

3.4. Criterios de selección

La población de estudio estuvo conformada por el 100% de los colaboradores de la Universidad privada mayores de sesenta años a más.

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 4 Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA	INSTRUMENTO	TÉCNICA
ACTITUD HACIA LA JUBILACIÓN Escala "Rodríguez Feijóo" 2007	Es como una organización aprendida a duradera de creencias y convicciones dotadas de una carga afectiva que puede ser favorable o en contra a la jubilación y que predispone a una acción coherente a esta cognición	La actitud hacia la jubilación se define como el estado de ánimo que el trabajador manifiesta en diferentes maneras, el cual se deberá adaptar a su pronta jubilación. El cual traerá como consecuencia muchos cambios en su vida laboral, social, psicológica, física, económica... etc. Esto puede producir	Actitud favorable	1.- La jubilación permite llevar a cabo muchos proyectos que uno había postergado por la exigencia del trabajo.	LIKERT	CUESTIONARIO	ENCUESTA
				3.- La jubilación permite poder dedicar más tiempo a los seres queridos.			
				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.			
				8.- En una situación de inseguridad laboral como la que está viviendo, lo mejor es jubilarse.			
				10.- Al jubilarse uno se siente libre.			
				12.- No creo que al jubilarse uno se sienta inútil porque ya cumplió en su vida con sus obligaciones laborales.			
				14.- Al obtener la jubilación uno se siente más seguro económicamente.			
				16.- Como no estoy muy involucrado efectivamente con mi trabajo, la jubilación no significa para mí una gran pérdida.			
				18.- Obtener la jubilación es lograr una meta largamente deseada.			
				20.- La jubilación no significa pérdida de contacto sociales.			
24.- Resulta casi imposible que me aburra al estar jubilado, porque tengo muchos hobbies e intereses.							

	n y carga afectiva	contrariedades o satisfacción.		<p>27.- Me gustaría o me hubiera gustado jubilarme antes de la edad reglamentaria.</p> <p>30.- Al jubilarme mejoran las relaciones familiares.</p> <p>33.-- Al jubilarse uno puede llevar una vida más tranquila y serena.</p>			
			Actitud desfavorable	<p>2.- El tiempo libre que se obtiene con la jubilación es vivido como tiempo vacío y sin esperanza.</p> <p>4.- La gente sólo debería jubilarse cuando no puede trabajar más, porque está enferma.</p> <p>7.- Al jubilarse uno se convierte en una carga para la familia y la sociedad.</p> <p>9.- Jubilarse significa entrar en la etapa de la vejez.</p> <p>11.- La jubilación produce mucha angustia, desolación e incertidumbre.</p> <p>13.- En esta sociedad en que solo el prestigio es aquel que produce y consume, el jubilado se convierte en un marginado social.</p> <p>15.- Dado que el trabajo es muy importante para la persona, es muy probable que la jubilación le cause serios trastornos psicológicos.</p> <p>17.-El jubilado pierde autoridad dentro de un grupo familiar.</p> <p>22.- Como estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación significa para mí una gran pérdida.</p> <p>26.- Al jubilarse uno deja de ser útil para la sociedad.</p> <p>29.- Al jubilarse uno siente que se jubila de la vida.</p> <p>32.- Con la jubilación se pierde los contactos sociales, porque uno se aleja de sus compañeros de trabajo.</p> <p>35.- El trabajo es el único que da sentido a la vida de una persona.</p> <p>37.- Al jubilarse uno se aburre porque no sabe qué hacer con tanto tiempo libre.</p> <p>38.- la Jubilación es sinónimo de pobreza.</p>			

				40.- No quisiera tener que jubilarme nunca.			
			Actitud neutra	5.- A pesar que al jubilarse uno siente que ha cumplido con sus obligaciones laborales en la vida, no deja por ello de sentir una sensación de vacío.			
				19.- Al jubilarse, como en toda etapa del cambio, se pierden muchas cosas, pero también se ganan otras.			
				21.- Con la jubilación se pierden cosas de las que se ganan.			
				23.- Si bien al jubilarse uno pierde el contacto con los compañeros de trabajo pueden dedicar más tiempo a la familia.			
				25.- Si bien el jubilarse uno se siente sereno también se aburre.			
				28.- A pesar que al jubilarse baja los ingresos, estos se compensan porque suprimen gastos relacionados con el trabajo (transporte, ropa, comida)			
				31.- Con la jubilación las relaciones familiares no mejoran ni empeoran.			
				34.- Si bien con la jubilación uno se libera de las obligaciones laborales no puede hacer con su tiempo lo que le gustaría porque asumen otras obligaciones de tipo familiar.			
				36.- Si bien al jubilarse uno dispone de tiempo libre para hacer lo que desea, no cuenta con el suficiente dinero para ellos,			
				39.- A pesar que al jubilarse uno deja de realizar un trabajo útil y remunerado, uno puede sentirse bien ayudando los familiares y amigos en la relación de trámite, arreglos en la casa, yendo a buscar a los nietos al colegio, etc.			
DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL Gabini, Salissi - 2016 tomado de Koopmans aceptada - 2013	Comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se	El desempeño laboral es la manera realizar el trabajo Es el esfuerzo empleado para la lograr de los objetivos de la	Desempeño en la tarea	1.Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios. 2.Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas. 3.Cuando puede realicé tareas laborales desafiantes.	LIKERT	CUESTIONARIO	ENCUESTA

	encuentran bajo el control del individuo .	empresa. Es el cómo se realiza el trabajo. Por ello, se evalúa el desempeño que posee el trabajador, como las utiliza en el trabajo y en qué nivel las posee.		4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.								
				5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.								
				6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados								
				7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.								
			Comportamiento contraproducente	8. Me quejé de asunto sin importancia.								
				9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.								
				10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.								
				11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.								
			Desempeño en el contexto	12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.								
				13. Planifiqué de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.								
				14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.								
				15. Participé activamente de las reuniones laborales.								
									16. Mi planificación laboral fue óptima.			

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Se emplearán las siguientes técnicas:

* Técnica de Gabinete: donde se usará la denominada técnica de Análisis de contenido, comentarios de textos documentados, a través de citas de documentación. Ñaupas y Mejía (2014), indican que esta técnica es la más difundida para investigar, el contenido, el mensaje, las ideas, ya sea de periódicos, revistas, bibliografía, antecedentes.

* Técnica de Campo: como técnica de campo se aplicará encuesta. Para Ñaupas y Mejía (2014), el cuestionario consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cedula, que están relacionadas a la hipótesis de trabajo y por ende a las

variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar la hipótesis de trabajo.

Instrumentos:

Cuestionario de datos sociodemográficos

Se elaboró un cuestionario para obtener datos de este grupo etario donde se recaba información como sexo, tiempo en la institución, estado civil, nivel modalidad de contrato, estado civil, creencia en Dios, departamento en el que labora, ocupación, ingreso económico y sobre su relación laboral.

Escalas de actitudes hacia la jubilación

Es un instrumento de autoinforme creado por Rodríguez (2007) originalmente con 64 ítems que expresa opiniones desfavorables, neutras y favorables respecto a la jubilación, después de la aplicación del instrumento a 80 jueces quedo reducida a 48 ítems, finalmente la escala quedó integrada por 40 ítem (14 favorables, 16 desfavorables y 10 neutros). Posee una escala de respuesta dicotómica con puntajes de 0 y 1. La validez se evaluó calculando la correlación con una escala de actitudes hacia la jubilación de tipo Osgood, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson igual a .79, además, se realizó un análisis factorial que permitió identificar una estructura de tres factores que explicaron el 86% de la variancia. La confiabilidad fue evaluada a través del test - retest con 6 meses de distancia y se obtuvo un coeficiente de confiabilidad igual a .81. En la presente investigación se realizará la adaptación de la versión de 40 ítems, para lo cual, se transformó la escala de respuesta original de tipo Thurstone a Likert de 4 puntos. (Ver Anexo N° 01), la decisión de dicha transformación se sustenta la factibilidad de la escala Likert para proceder con la fiabilidad mediante el método de consistencia interna de Alfa de Cronbach.

La escala de desempeño laboral individual de Gabini y Salessi

La escala pertenece a Gabini y Salessi (2016) adaptada de Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, van Buuren, van der Beek, & de Vet; 2013; en su versión al idioma español quien originalmente estuvo compuesto por 18 ítems, los cuales debido a las bajas cargas

factoriales quedaron reducidos a 16, sin embargo, después de una exploración minuciosa basada en el análisis factorial confirmatorio la escala quedó conformada por 13 ítems, agrupados en tres dimensiones (Desempeño en la tarea, comportamientos contraproducentes, Desempeño en el contexto), posee una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos (desde 1 “nunca” hasta 5 “siempre”), la calificación se realiza de forma directa, sumando los ítems por dimensión.

Según la investigación realizada por Gabini y Salessi (2016) la validez del constructo se determinó mediante el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, ambos análisis mostraron una estructura trifactorial con adecuados índices de ajuste (CFI= .97; RMSEA .04). La fiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cronbach, siendo esta adecuada (Desempeño en la tarea: $\alpha = .76$ Comportamientos contraproducentes: $\alpha = .76$, y Desempeño en el contexto: $\alpha = .72$). En la presente investigación se realizó la adaptación de la versión de 16 ítems. (Ver Anexo N° 02) en la que se determinó la validez de contenido y constructo, además se determinó la fiabilidad.

Resumen de confiabilidades

La confiabilidad de Cronbach es usada para medir y garantizar la consistencia interna de los instrumentos. El constructo actitud hacia la jubilación y sus dimensiones han obtenido una valoración de confiabilidad de 0.812 considerada como muy respetable según De Vellis (2003).

Para el constructo desempeño laboral individual y sus dimensiones han obtenido una valoración de confiabilidad de 0, 614 considerada como mínimamente aceptable según De Vellis (2003).

En resumen, el análisis de la confiabilidad del instrumento con respecto a los dos constructos es aceptable, en algunas dimensiones se cumple con el mínimo para considerar el instrumento, pero de modo general es Bueno (Ver Anexo 11).

Análisis factorial confirmatorio

Al efectuar la revisión de las múltiples dimensiones de cada constructo y la posibilidad de utilizar el análisis factorial para probar la validez de cada uno de ellos, se

halló un valor de $KMO > 0.5$ en el caso del constructo actitud hacia la jubilación tiene un valor de 0,69 y para desempeño laboral individual el valor es de 0,57; el valor de sigma son 0.00 para ambos constructos siendo menores a 0.05 en la prueba de Barlett, estableciendo con ello que cada constructo puede ser medido a partir de las múltiples dimensiones consideradas y que el análisis factorial para la validez de cada uno es viable (Ver Anexo 12).

Matriz de componente rotado

El análisis de la validez divergente o discriminante se puede observar en la matriz de componentes rotados, en las cuales tanto para actitud hacia la jubilación como para desempeño laboral se pudo determinar que los ítems o preguntas efectuadas en cada dimensión de los constructos analizados tienen alta correlación con la dimensión que según la teoría debieran medir y baja correlación con las otras dimensiones del mismo constructo (Ver Anexo 13).

Verificación de la validez convergente

La validez convergente también pudo ser probada dado que la varianza total de ambos constructos sobrepasó el mínimo aceptado que es 50%, en el caso de desempeño laboral individual la varianza total explicada fue de 57,593% y en actitud hacia la jubilación de 59,133%, con lo cual se cumple la validez convergente (Ver Anexo 14).

3.7. Procedimientos:

Gestión de la autorización

El procedimiento se inició con la gestión de la autorización para la obtención de información para el desarrollo de la investigación ante las instancias correspondientes de la universidad, se obtuvo las cartas de autorización tanto de la Dirección de Asuntos Docentes (Anexo N°. 07) como de la Dirección de Personal de la universidad (Carta DP 024-19-USAT) (Anexo N°. 08), la primera de ellas con fecha veintiocho de febrero y la segunda el día cinco de marzo del año en curso, como parte de las condiciones para ello, se debió elaborar un cronograma de trabajo para la recolección de datos, donde se especificaba las fechas que se iban a visitar las diversas dependencias de la universidad donde se encontraban los colaboradores que formarían parte de la población de estudio.

La dirección de personal proporcionó a través de la Carta DP 023-19-USAT (Anexo N°. 09), la relación de colaboradores tanto administrativo como docentes y las áreas o direcciones a las que pertenecían, edad y modalidad de contrato, teniendo una población inicial de 54 colaboradores, es preciso mencionar que no se proporcionó nombre alguno en virtud a lo estipulado en la Ley N°29733 sobre la Protección de datos personales, con esta información se procedió a ordenar la población de estudio.

De acuerdo al calendario proporcionado a la Dirección de Personal se procedió a realizar la visita a las diversas áreas y dependencias de la universidad a fin de indagar en base a la entrevista al paso quienes serían los integrantes de la población, de tal modo que se pudo identificar algunos colaboradores que inicialmente no se encontraban en la lista alcanzada, esta lista estuvo compuesta por 70 colaboradores.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Se realizó la validación de cada uno de los instrumentos. En primer lugar, se determinó la validez de contenido de cada instrumento, a través del juicio de diez expertos quienes analizaron y evaluaron la pertinencia, relevancia y coherencia de cada ítem, para evaluar la concordancia entre las opiniones de los jurados se utilizó el índice de V de Aiken. (ver anexo 04)

Posteriormente, mediante el coeficiente producto momento de Pearson se aprobó la validez de constructo mediante el método ítem – test, asumiendo como válido los ítems cuya relación con su dimensión fuese mayor a 0.2 (ver anexo 05). Además, se determinó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna de Alfa de Cronbach, encontrando resultados aceptables (ver anexo 06), estos procedimientos se realizaron mediante la prueba piloto, utilizando equivalente al 14% de la población total de la presente investigación.

Aplicación de los instrumentos

Identificados los colaboradores de cada una de las dependencias o áreas, y de acuerdo al calendario elaborado previamente, a partir del día primero hasta el día de veintidos de

marzo, se procedió a realizar la recolección de la información; el procedimiento consistió en presentar la carta de autorización de la Universidad al Jefe de Departamento de la FFCCEE para que los docentes y otras Facultades permitan el acceso de la investigadora con los docentes y administrativos. Posteriormente, se identificó por cada escuela a los docentes y administrativos que debían ser encuestados y tener lista de los posibles participantes, previa presentación de la investigadora, se hacía una reseña de la investigación, si el colaborador abordado mostraba interés en participar se procedió explicar, detallar y hacer firmar el consentimiento informado, posteriormente, se administró una ficha sociodemográfica y dos encuestas validadas a cada uno de los participantes, absolviendo las consultas de ser necesario, el tiempo promedio de la administración de las encuestas fue de quince minutos en promedio por cada colaborador, cabe resaltar que en la aplicación de la encuesta en algunas oportunidades se tuvo que regresar más de dos veces para el llenado del cuestionario; en 11 participantes se obtuvo una respuesta negativa de querer participar en la investigación y otros querían conocer más del tema antes de participar.

Tabulación de datos

Se procedió a tabular y elaborar la base de datos en Microsoft Excel 2016, exportándose al programa SPSS versión 25 la tabulación y elaboración de las bases de datos correspondientes, se sintetiza y se acomoda de tal manera que pueda dar información estadística de tendencias y resultados.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El método está basado en el análisis de dos constructos en los que se basa la investigación, probando la relación entre ellos y su posible causalidad. Los autores en los que se basaron los constructos fueron: actitud hacia la jubilación (Rodríguez,2006) y desempeño laboral individual (Gabini y Salessi, 2016).

El procesamiento de la información se realizó en el programa estadístico SPSS V 25 para ingresar la data recopilada proveniente del cuestionario. Es importante recalcar que, por efecto de facilidad de uso, sea trabajado en forma paralela con hojas de cálculo en Excel y SPSS 25.

Las pruebas estadísticas basadas en la confiabilidad y validez del instrumento se realizaron con las pruebas de Cronbach y análisis factorial. Es importante resaltar que también la caracterización de los principales atributos de las variables de estudio se hizo a través del análisis descriptivo, como medida de tendencia central: media, moda, mediana. Medidas de dispersión: desviación estándar, rango y de posición: percentiles que se realizó en el mismo SPSS. Finalmente, para efectos de contrastar la hipótesis, se realizó el análisis inferencial como las pruebas de correlación (Pearson) respectiva y la prueba de causalidad resueltas con el análisis de regresión lineal múltiple.

3.9. Matriz de consistencia

Actitud hacia la jubilación en el desempeño laboral individual de los colaboradores de una Universidad Privada de Chiclayo – 2019

Tabla 5 *Matriz general de consistencia*

Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis	Variabes			
¿La actitud hacia la jubilación influye en el desempeño laboral individual de los colaboradores de una Universidad Privada de Chiclayo?	<p>Determinar la influencia de la actitud hacia la jubilación sobre el desempeño laboral individual de los colaboradores de una Universidad Privada de Chiclayo.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la actitud hacia la jubilación en los colaboradores de una Universidad Privada de Chiclayo. - Determinar el nivel de desempeño laboral individual de los colaboradores de una Universidad Privada de Chiclayo. - Evaluar la influencia de la actitud favorable, desfavorable y neutra hacia la jubilación sobre el desempeño laboral individual de los colaboradores de una Universidad Privada de Chiclayo. 	La actitud hacia la jubilación influye en el desempeño laboral individual de los colaboradores de una Universidad Privada de Chiclayo.	Dependiente: Desempeño laboral individual.			
			Independiente: Actitud hacia la jubilación			
			Dimensiones		Indicadores	
			Desempeño en la tarea	- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7		
			Comportamiento contraproducente	- 8, 9, 10, 11, 12		
			Desempeño en el contexto	- 13, 14, 15, 16		
Dimensiones		Indicadores				
Actitud favorable	- 1, 3, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 24, 27, 30, 33					
Actitud desfavorable	- 2, 4, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 22, 26, 29, 32, 35, 37, 38, 40					
Actitud neutra	- 5, 19, 21, 23, 25, 28, 31, 34, 36, 39					
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas estadísticas	Tipo de investigación			
Diseño de investigación: No experimental / transversal	Conformada por los 51 colaboradores de la Universidad Privada, que tienen entre 60 años a más.	Estadística Descriptiva: media y desviación estándar Estadística inferencial: Coeficiente de correlación de Pearson y Regresión lineal	Nivel de investigación: explicativo Enfoque: Cuantitativo			

3.10. Consideraciones éticas

Se elaboró un formato de consentimiento informado el cual se administró a todos los participantes al inicio del estudio, en el cual se explicó el objetivo, procedimientos, razones por las que se invita a participar, participación que se solicita describir la(s) actividad(es) que realizó el participante, se especificaron los instrumentos/equipos de medición a utilizar en la investigación, su derecho a poder retirarse del estudio, en cualquier momento, sin explicación alguna, cuál será el destino de la información recolectada y quién (es) tendrá (n) acceso a ella durante la investigación y una vez terminada la misma y el compromiso de resguardar la confidencialidad de los datos de acuerdo a la normatividad legal vigente Ley de Protección de datos personales N°29733.

Una vez leído, explicado y comprendido el alcance del consentimiento informado, el participante procedió a firmar para dejar constancia su participación libre y voluntaria en el estudio. Se declaró que no existe conflicto de intereses en el presente estudio. (Ver Anexo No. 03)

IV. Resultados y discusión

4.1 Resultados

En la tabla 6, se observa la distribución de los encuestados y la información sociodemográfica donde el total de los encuestados fue de 51 colaboradores, se destaca algunos aspectos de la población en estudio, está compuesta mayormente por mujeres (53 %) siendo el departamento de salud seguida del departamento de ciencias empresariales con más colaboradores de 60 años a más (43 % y 17 % respectivamente), la mayoría tiene modalidad de contrato a tiempo completo (55%), la ocupación que predomina en el estudio es la docencia (70%), además, la mayor parte de esta población están casadas (os).

Tabla 6 *Distribución de encuestados por variables sociodemográficas*

Variable	Categorías	N	Porcentaje
Sexo	Femenino	27	53%
	Masculino	24	47%
Tiempo en la Institución	De 5 a 10 años	15	30%
	Más de 10 a 15 años	16	31%
	Más de 15 a 20 años	20	39%
Modalidad de Contrato	Tiempo completo	28	55%
	Medio tiempo	1	2%
Estado Civil	Mayor a 20 horas	9	18%
	Menor a 20 horas	10	19%
	20 horas	3	6%
Creencia en Dios	Soltero	8	16%
	Casado	39	76%
	Divorciado	1	2%
	Viudo	3	6%
Religión	Sí	51	100%
	No	0	0%
Nivel educativo	Católica	38	75%
	Otras religiones	0	0%
	Valores perdidos	13	25%
Departamento en el que labora	Secundaria	1	2%
	Superior Técnica	6	12%
	Superior	12	23%7
	Maestría	20	39%
	Doctorado	12	24%
Ocupación	Ciencias de la Salud	22	43%
	Biblioteca	2	4%
	Ciencias Empresariales	9	17%
	Humanidades	7	14%
	Dirección de Finanzas	1	2%
	Departamento de Ingeniería	3	6%
	Departamento Ciencias Jurídicas	2	4%
	Administración Central	3	6%
	Dirección de bienestar estudiantil	1	2%
	Dirección de operaciones	1	2%
Ocupación	Profesor	31	70%
	Administrativo	12	23%
	Profesor y Directivo	3	4%
	Administrativo y Directivo	1	3%

Relación laboral	Buena	49	96%
	Regular	2	4%
Ingreso mensual	1000 a 2000 soles	22	43%
	Más de 2000 a 3000 soles	11	22%
	Más de 3000 a 4000 soles	6	12%
	Más de 4000 soles	12	23%
Actividad fuera	Sí	29	57%
	No	22	43%

Puntuaciones estandarizadas derivadas

Con la finalidad de identificar la predominancia del tipo de actitud, las puntuaciones directas de cada dimensión (neutra, desfavorable y favorable) se transformaron a puntuaciones estandarizadas (puntuaciones Z), las cuales según se calculan en base a la media y desviación estándar, esto fue posible gracias a que los datos se ajustan a una distribución normal (asimetría y curtosis +/- 0.5) (Webster, 2001). Posteriormente, se calcularon las puntuaciones estandarizadas derivadas (puntuaciones T), las que se obtienen a partir de las puntuaciones Z, asumiendo una media de 50 y una desviación estándar de 10. Este es un procedimiento alternativo a los percentiles, recomendado cuando los datos siguen una distribución normal, además a diferencia de los percentiles que dirigen su atención hacia la posición que ocupan un individuo dentro de un grupo normativo, las puntuaciones estandarizadas centran su atención en la discrepancia que presenta la persona respecto al promedio del grupo, lo cual permitió identificar en cada individuo la prevalencia de una de las tres dimensiones de la actitud, según el puntaje de la puntuación T (Ver Anexo 15).

Baremación por percentiles

Se utilizó la técnica de la Baremación por percentiles para categorizar los niveles de cada dimensión del constructo desempeño laboral individual (alto, medio y bajo). Para ello se identificó el máximo y mínimo valor posible a obtener de acuerdo a la escala de Likert utilizada en el instrumento (valores del 1 al 5). En la tabla 7 se observa la baremación por percentiles.

Tabla 7 *Baremación por percentiles de las dimensiones del desempeño laboral individual*

DIMENSIÓN	PERCENTIL	VALOR		NIVEL
DESEMPEÑO EN LA TAREA	percentil 33	1	2.33	BAJO
	percentil 66	2.33	3.66	MEDIO
	percentil 99	3.66	5	ALTO
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	percentil 33	1	2.33	BAJO
	percentil 66	2.33	3.66	MEDIO
	percentil 99	3.66	5	ALTO
COMPORTAMIENTO CONTRAPRUDUCENTES	percentil 33	1	2.33	BAJO
	percentil 66	2.33	3.66	MEDIO
	percentil 99	3.66	5	ALTO

4.1.1. Actitud hacia la jubilación

Tabla 8 *Frecuencias de las actitudes hacia la jubilación*

ACTITUD HACIA LA JUBILACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NEUTRA	18	35,3 %
DESFAVORABLE	12	23,5 %
FAVORABLE	21	41,2 %
TOTAL	51	100,0 %

Se evidencia que la actitud favorable hacia la jubilación prevalece (41,2%) seguida de la actitud neutra (35,3%) y finalmente la actitud desfavorable (23,5%) lo que significa que los colaboradores de la universidad privada ven a la jubilación como una etapa deseada refiriéndose como aquella que les permitirá destinar más tiempo a los seres queridos, además, manifiestan que tienen muchos hobbies e interés, por lo que les será imposible aburrirse porque podrán hacer cosas que les gustan y que antes no podían hacerlas por falta de tiempo.

4.1.2. Niveles de las dimensiones de desempeño laboral individual

La siguiente tabla presenta la frecuencia y porcentaje según nivel de cada una de las dimensiones de desempeño laboral individual, las cuales fueron obtenidas a través del promedio de los resultados en cada uno de los ítems que integran la dimensión.

Tabla 9 *Niveles de desempeño laboral individual según dimensión*

DIMENSIONES DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL	NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DESEMPEÑO EN LA TAREA	ALTO	50	98%
	MEDIO	1	2%
	BAJO	0	0%
COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES	ALTO	0	0%
	MEDIO	4	7.84%
	BAJO	47	92.16%
DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO	ALTO	49	96.07%
	MEDIO	2	3.92%
	BAJO	0	0%

En nivel de cada una de las dimensiones del desempeño laboral individual se puede evidenciar que en las dimensiones desempeño en la tarea y desempeño en el contexto predomina el nivel alto con 98% y 96,07% respectivamente y en la dimensión comportamientos contraproducentes predomina el nivel bajo con 92,16%, en el primer caso significa que los colaboradores tienen una autopercepción de un adecuado comportamiento en las funciones propias de su puesto de trabajo considerando que son capaces de hacer bien el trabajo asignado porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesario, además perciben que apoyan al ambiente organizacional, social y psicológico de la universidad; en la dimensión de comportamientos contraproducentes el nivel es bajo pues no consideran que sus comportamientos dañe o afecten a la universidad.

4.1.3. Actitud hacia la jubilación sobre las dimensiones del desempeño laboral individual

Dimensiones de actitud hacia la jubilación sobre la dimensión desempeño en la tarea

Tabla 10 *Prueba de R cuadrado para las dimensiones de la actitud hacia la jubilación y desempeño en la tarea*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,476 ^a	,226	,177	,32370

a. Predictores: (Constante), promactneu, promactfav, promactdesv

Se determinó el coeficiente de determinación entre las dimensiones de la actitud hacia la jubilación y el desempeño en la tarea, indicando que la actitud favorable, actitud desfavorable y la actitud neutra hacia la jubilación explican el 22.6 % de la dimensión desempeño en la tarea (77.4 % lo explica otras variables).

Tabla 11 *Análisis de varianza actitud hacia la jubilación y desempeño en la tarea*

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1,441	3	,480	4,583	,007 ^b
	Residuo	4,925	47	,105		
	Total	6,365	50			

a. Variable dependiente: promtarea

b. Predictores: (Constante), promactneu, promactfav, promactdesv

Se analizó si el modelo tiene una significancia estadística, evidenciándose que el modelo es causal, para ello se ha teniendo en cuenta la regla de decisión: $\sigma \leq 0.05$, para este primer modelo el valor de sigma es = 0.007 indicando que el modelo es significativo.

La actitud favorable, actitud desfavorable y la actitud neutra hacia la jubilación predicen el desempeño en la tarea.

Tabla 12 *Coefficientes Beta para actitud hacia la jubilación y desempeño en la tarea*

Coefficientes ^a						
Modelo	Coefficientes no estandarizados			Coefficientes estandarizados		
	B	Desv. Error		Beta	T	Sig.
1	(Constante)	4,527	,388		11,657	,000
	Promactfav	,355	,141	,350	2,509	,016
	Promactdesv	-,302	,123	-,366	-2,456	,018
	promactneu	-,111	,140	-,125	-,789	,434

a. Variable dependiente: promtarea

Habiendo determinado que este modelo es explicativo se procedió a evaluar la significancia e intensidad de cada dimensión de la actitud hacia la jubilación sobre el desempeño en la tarea.

En este modelo se comprueba que solo las dimensiones actitud favorable y actitud desfavorable influyeron sobre el desempeño en la tarea con un nivel de significancia de 0.016 y 0.018 respectivamente.

La dimensión actitud favorable hacia la jubilación predijo el desempeño en la tarea con una fuerza del 0,35.

La dimensión de actitud desfavorable hacia la jubilación predijo el desempeño en la tarea, pero de forma inversamente proporcional dado que su valor es de -0.36 , es decir a mayor actitud desfavorable hacia la jubilación menor será su desempeño en la tarea, dicho de otro modo, tener una actitud desfavorable hacia la jubilación determinará que las conductas propias a las tareas del puesto se vean afectadas.

Dimensiones de actitud hacia la jubilación sobre la dimensión comportamientos contraproducentes

Tabla 13 *Prueba de R cuadrado para las dimensiones de la actitud hacia la jubilación y comportamientos contraproducentes*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,422 ^a	,178	,126	,48672

a. Predictores: (Constante), promactneu, promactfav, promactdesv

El coeficiente de determinación muestra que la actitud favorable, actitud desfavorable y la actitud neutra hacia la jubilación explica el 17.8 % a la dimensión de comportamientos contraproducentes del desempeño laboral individual.

Tabla 14 *Análisis de varianza actitud hacia la jubilación y comportamientos contraproducentes*

ANOVA^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,419	3	,806	3,404	,025 ^b
	Residuo	11,134	47	,237		
	Total	13,553	50			

a. Variable dependiente: promcomporcontra

b. Predictores: (Constante), promactneu, promactfav, promactdesv

Al analizar si este modelo tiene una significancia estadística, se evidencia que el modelo es causal, para ello se ha teniendo en cuenta la regla de decisión: $\sigma \leq 0.05$, para este segundo modelo el valor de sigma es = 0.025 indicando que el modelo es significativo.

La actitud favorable, actitud desfavorable y la actitud neutra hacia la jubilación predicen la dimensión comportamientos contraproducentes.

Tabla 15 *Coefficientes Beta para actitud hacia la jubilación y comportamientos contraproducentes 1*

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constante)	,536	,584		,917	,364
	Promactfav	,467	,213	,316	2,195	,033
	Promactdesv	,412	,185	,343	2,233	,030
	Promactneu	-,339	,211	-,262	-1,609	,114

a. Variable dependiente: promcomporcontra

El segundo modelo es explicativo, por lo tanto, se procede a evaluar la significancia e intensidad de cada dimensión de actitud hacia la jubilación sobre la dimensión de comportamientos contraproducentes.

En este modelo se comprueba que las dimensiones de actitud favorable y actitud desfavorable hacia la jubilación predicen la dimensión de comportamientos contraproducente, siendo los coeficientes Beta 0,31 y 0,34 respectivamente.

El mayor coeficiente Beta (0,343) en el cuadro indica una mayor intensidad en la influencia de la actitud desfavorable hacia la jubilación sobre la dimensión comportamientos contraproducentes, esto se explicaría que los colaboradores que creen que la jubilación será sinónimo de pobreza o pérdida de prestigio social, además de tener sentimientos de angustia e inseguridad repercutirá en su comportamiento relacionados a la institución de trabajo, entendiéndose como intenciones hechas acciones en contra de los objetivos organizacionales.

El menor coeficiente Beta (0,316) muestra la influencia con menor intensidad de la actitud favorable hacia la jubilación sobre la dimensión comportamientos contraproducentes, lo cual desde el punto de vista teórico no muestra la lógica correspondiente, para poder dar una explicación ante esta evidencia no coherente, se realizó el análisis con las variables sociodemográficas, encontrándose que con la variable ingresos mensuales se encuentra cierta inconsistencia, la cual es mostrada y explicada en la tabla 16.

Tabla 16 *Coeficientes Beta para actitud hacia la jubilación y comportamientos contraproducentes 2*

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constante)	,600	,751		,799	,430
	Actitud neutra	-,372	,244	-,263	-1,525	,136
	Actitud Favorable	,414	,242	,281	1,709	,096
	Actitud Desfavorable	,466	,215	,351	2,170	,037

a. Variable dependiente: Comportamientos contraproducentes

De acuerdo al hallazgo de la tabla 15, donde se encontró los valores sigma que indican que las dimensiones actitud favorable y actitud desfavorable hacia la jubilación predicen la dimensión de comportamientos contraproducentes, en razón de ella intentando buscar una explicación a la proporcionalidad encontrada entre actitud favorable hacia la jubilación y la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral individual, se procedió a buscar la existencia de algún factor que altere los resultados, encontrándose tal como se muestra en la tabla 16 que al discriminar los ingresos mensuales iguales o mayores a S/. 4,000, se puede establecer que para este modelo la actitud favorable hacia la jubilación presenta un sig. de 0.096. ($p=0.05$), razón por la cual se puede señalar que la actitud favorable hacia la jubilación no influye sobre la dimensión comportamientos contraproducentes, esto puede explicarse debido a que los colaboradores que perciben un mayor ingreso tienen actitud favorable hacia la jubilación probablemente teniendo un plan al retiro laboral, tal vez un respaldo económico, por lo tanto, estas personas no les es muy importante los comportamientos adecuados o coherentes en la universidad.

Dimensiones de actitud hacia la jubilación sobre la dimensión desempeño en el contexto

Tabla 17 *Prueba de R cuadrado para las dimensiones de la actitud hacia la jubilación y desempeño en el contexto*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,260 ^a	,068	,008	,43933

a. Predictores: (Constante), promactneu, promactfav, promactdesv

El coeficiente de determinación indica que la actitud favorable, actitud desfavorable y la actitud neutra hacia la jubilación explica 6,8 % a la dimensión de desempeño en el contexto.

Tabla 18 *Análisis de varianza actitud hacia la jubilación y desempeño contextual*

ANOVA^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,659	3	,220	1,138	,343 ^b
	Residuo	9,071	47	,193		
	Total	9,730	50			

a. Variable dependiente: promdescontexto

b. Predictores: (Constante), promactneu, promactfav, promactdesv

Es importante analizar si este tercer modelo tiene una significancia. Para ello se debe aplicar la regla de decisión: $\sigma \leq 0.05$ evidenciando que el modelo no es casual. El valor de sigma para este modelo es = 0.34 indicando que el modelo no es significativo.

Luego de haber analizados las dimensiones de la actitud hacia la jubilación con las dimensiones de desempeño laboral individual la investigación llega a determinar que solo algunas de las dimensiones de la actitud hacia la jubilación influyen en las dimensiones del desempeño laboral individual (tabla 12 y 15) en los colaboradores de la universidad privada y son:

- La actitud favorable y la actitud desfavorable influye sobre el desempeño en la tarea.
- La actitud favorable y la actitud desfavorable influye en la dimensión comportamientos contraproducentes.
- Las dimensiones de la actitud hacia la jubilación no influyen el desempeño contextual.

4.2. Discusión

Esta investigación encuentra que las dimensiones de la actitud hacia la jubilación que influyen en las dimensiones del desempeño laboral individual son: La actitud favorable y la actitud desfavorable hacia la jubilación sobre la dimensión desempeño en la tarea de la variable desempeño laboral individual, la actitud favorable y la actitud desfavorable hacia la jubilación influyen sobre la dimensión comportamientos contraproducentes de la variable desempeño laboral individual; tomando en consideración la totalidad de las dimensiones de la actitud hacia la jubilación (favorable, desfavorable y neutra) se verifica que no influyen en la dimensión desempeño en el contexto de la variable desempeño laboral individual. Por lo tanto, la hipótesis planteada es parcialmente aceptada por los hallazgos anteriormente señalados. Los resultados encontrados en este estudio difieren a los de Justiniano (2016), este estudio realizado en el país donde evalúa las actitudes hacia la jubilación y el desempeño laboral en colaboradores próximos a jubilarse en instituciones públicas de Tingo María, concluye que las actitudes hacia la jubilación no guardan relación con el desempeño laboral, debe señalarse que las diferencias encontradas están en relación con la disparidad de los instrumentos utilizados.

El análisis de la actitud hacia la jubilación en los colaboradores próximos a jubilarse de la universidad en estudio, muestra que la actitud favorable hacia la jubilación predomina sobre la actitud desfavorable y neutra hacia la jubilación, la actitud favorable hacia la jubilación en el colaborador de la universidad privada expresa la aceptación al proceso que se le aproxima, la cual hace referencia a la libertad esperada, su anhelada tranquilidad, disponer de tiempo para dedicarse a proyectos tal vez nunca iniciados o truncados; los resultados obtenidos en este estudio son coherentes con lo señalado por Rodríguez (2007), citado por Baeza, Gatica, Jara y Soto (2014), donde señala que existe proporcionalidad entre la edad y la actitud favorable hacia la jubilación. Por un lado, la actitud neutra hacia la jubilación en los colaboradores de la universidad privada expresan su indiferencia ante esta nueva etapa que se aproxima, debido a que los colaboradores piensan que al jubilarse como en toda etapa de cambio se pierden muchas cosas pero también se ganan otras, este resultado coincide con la investigación de Baeza, Gatica, Jara y Soto (2014), ellos encontraron un predominio de la actitud neutra hacia la

jubilación donde los funcionarios de una universidad manifiestan ser indiferentes a la jubilación. Por otro lado, los colaboradores en estudio expresan una actitud desfavorable hacia la jubilación manifestando “No quisiera tener que jubilarme nunca” y “la gente solo debe jubilarse cuando no puede más porque está enferma” y “como estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación significa para mí una gran pérdida”, esto podría ser explicado de acuerdo a lo señalado por Alarcón y Mendoza (2016), que acerca a la abstención a la jubilación está relacionada con la ausencia de un plan de vida y su deseo de mantener su vida laboral pese al tiempo dedicado a las docencia por el gusto que tienen a su actividad laboral, esto relaciona muy bien con los resultados obtenidos por esta investigación, donde los colaboradores expresan en esta dimisión de actitud desfavorable hacia la jubilación.

Respecto a la evaluación del desempeño laboral individual de los colaboradores próximos a jubilarse de una universidad privada de Chiclayo se evidencia que las dimensiones desempeño en la tarea y desempeño en el contexto del desempeño laboral individual, se ubican en el nivel alto, lo que significa de acuerdo a Gabini y Salessi (2016), que en la dimensión de desempeño en la tarea los colaboradores se auto perciben con conductas que van acorde a sus funciones relacionadas a su puesto de trabajo, y en la dimensión de desempeño en el contexto auto perciben que sus conductas contribuyen a buen ambiente laboral e interpersonal de la universidad; de acuerdo a la revisión bibliográfica realizada no se encontró evidencia donde se evalúe las dimensiones de esta variable con personas mayores; lo que sí es posible inferir de los hallazgos encontrados en este estudio, es que la autopercepción de nuestros colaboradores respecto a su desempeño en estas dimensiones es alta y se opone a las creencias y estereotipos que tanto las organizaciones y las personas tienen respecto a la empleabilidad del adulto mayor, esto fue evidenciado por Nazar y Figeroa (2015), quienes encontraron que la opinión de la muestra evaluada resalta en los adultos mayores la pérdida de las habilidades físicas y cognitivas que afectan su desempeño laboral, esta creencia estereotípica negativa da pie a posturas discriminatorias actuando como un impedimento para el empleo de este grupo de personas en estudio e influye de forma negativa en la evaluación de desempeño laboral. Adicionalmente Kunze, Boehm y Bruch (2016), señalan que las actividades ocupacionales con prevalencia de actividad no física (como es el caso de la muestra de

esta investigación) constituyen también un factor que favorece el buen desempeño laboral durante el envejecimiento.

Se evaluó la influencia de la actitud favorable, desfavorable y neutra hacia la jubilación sobre el desempeño en la tarea de los colaboradores próximos a jubilarse de una universidad privada, evidenciándose que la actitud favorable y desfavorable hacia la jubilación influyen sobre el desempeño a la tarea, en el primer caso de modo proporcional una mejor actitud o disposición al retiro laboral mejora las actividades propias al puesto de trabajo, mientras que en el segundo caso de modo inversamente proporcional a menor actitud desfavorable hacia la jubilación (menor sentimiento de inseguridad, angustia, aburrimiento, etc.) mayor es el desempeño en la tarea, es decir habrá un mejor desempeño en las actividades propias del puesto de trabajo de los colaboradores, estos hallazgos se refuerza con los resultados que obtuvieron Kim y Kim (2018), donde han podido establecer que la actitud y el profesionalismo constituyen factores que influyen positivamente en el desempeño de un trabajador. Además, de acuerdo a la teoría de la actividad de Havighurst (1964), quien señala que los adultos mayores que aún tienen participación activa (laboral social, etc.) muestran mayor satisfacción con la vida, por tanto, de acuerdo con esta teoría muestran un mejor desempeño en la tarea las personas con una mejor etapa de vejez y corresponde con sus mayores niveles de participación social, emocional y física. (citado por Aguilera ,2010, p, 39)

Respecto a la influencia entre actitud favorable, desfavorable y neutra hacia la jubilación y la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral individual, se encontró, que existe una influencia proporcional entre la actitud desfavorable hacia la jubilación y comportamientos contraproducentes; se ha señalado de acuerdo a la primera fase de la teoría de la continuidad de Atchley, citado por Aguilera (2010), que durante la etapa de prejubilación las personas canalizan su pensamiento y emociones para presagiar las consecuencias sobre los diferentes aspectos de su vida, tanto físicos como emocionales y psicológicos que puede tener el inicio del proceso de jubilación originando aflicción, preocupación y angustia, de allí que una actitud desfavorable hacia la jubilación actuará como un factor facilitador que incrementará los efectos del estrés y la ansiedad en los colaboradores; por otro lado, de acuerdo a la teoría integradora del comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo, las emociones angustiantes como la ira, miedo, ansiedad y angustia forman parte de lo que Watson y

Clark (1984) Citado en Martinko, Gundlach y Douglas (2003) denominaron Afectividad Negativa y que es un elemento de la dimensión “diferencias individuales” que intentan explicar el comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo, un colaborador con una alta carga de afectividad negativa tienden a mostrar menos satisfacción con su vida y magnifica sus propios aspectos negativos y los del medio laboral en que se encuentra, muestran tendencia a interpretar la información de modo ambiguo y algunas veces amenazante.

La actitud hacia la jubilación (favorable, desfavorable y neutra) sobre el desempeño en el contexto de la variable desempeño laboral individual no se encontró influencia entre estas dimensiones.

V. Conclusiones

- El estudio evidenció que en los colaboradores predominó la actitud favorable hacia la jubilación seguida de la actitud neutra hacia la jubilación.
Lo que significa que en los colaboradores de la universidad en estudio existe una buena predisposición a una nueva etapa que se les aproxima, por lo tanto, no hay temor a la pérdida de la actividad profesional, en los cambios económicos y a una nueva reestructuración del tiempo y vida social.
- Respecto al desempeño laboral individual de los colaboradores próximos a jubilarse se encontró que predomina en un nivel alto las dimensiones de desempeño en la tarea y desempeño en el contexto, mientras que la dimensión comportamientos contraproducentes predominó con un nivel bajo. Los colaboradores de la universidad en estudio se auto perciben que realizan muy bien sus funciones del puesto de trabajo, tienen buenas relaciones laborales y en cuanto a los comportamientos que van en contra de la institución o contraproducentes existe una tendencia baja.
- Las dimensiones actitud favorable y actitud desfavorable hacia la jubilación influyen de modo proporcional e inversamente proporcional respectivamente sobre la dimensión desempeño en la tarea del desempeño laboral individual lo que significa a mayor actitud favorable a la jubilación mayor desempeño en la tarea, a mayor actitud desfavorable hacia la jubilación menor el desempeño en la tarea e inversamente proporcional y la dimensión actitud desfavorable hacia la jubilación influye de modo proporcional sobre la dimensión comportamientos contraproducentes.
- El tamaño de la muestra estudiada constituye una limitación que no permite extrapolar los resultados a la población general.
- El proceso de recolección de los datos fue otra limitante encontrada en razón a las condiciones emitidas por la dirección del personal en virtud de la ley de protección de datos personales, dificultad de identificar a los participantes de la muestra y negatividad a participar en el estudio.

VI. Recomendaciones

- Debe evaluarse con precaución los resultados obtenidos con un porcentaje mínimo de colaboradores con actitud desfavorable y neutras hacia la jubilación los cuales en el tiempo pueden influenciar sobre el desempeño laboral individual, de allí la importancia de implementar un programa de preparación a la jubilación dado que el programa ayudará para su preparación a un mejor ajuste emocional hacia el retiro laboral, por lo tanto, se espera que no afecte el desempeño laboral de los colaboradores.
- Siendo el tema desempeño laboral individual poco estudiado en este grupo etario, es necesario abordar la variable desde otras perspectivas que permitan su mejor comprensión como la evaluación del desempeño laboral 360 grados.
- Es necesario ampliar el marco muestral y mejorar la potencia estadística del estudio, se sugiere incluir los colaboradores adultos mayores de 60 años a más de todas las universidades de la región.

VII. Lista de referencias

- Aguilera Velasco, M. (2010). *Salud y jubilación*. México: Página Seis, S.A. de C.V.
- Aguinis, H. (2007). *Performance management*. Estados Unidos: Pearson.
- Alarcón Romano, M., & Mendoza Torres, C. P. (2016). La jubilación, sin una planeación estratégica, es un proceso difícil en la vida de los académicos. *Pistas educativas*, 116.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Tests psicológicos*. México: Prentice Hall.
- Atchley, R. (1972). Retirement and Work orientation. *Gerontologist*, 13-17.
- 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*. Chile: Universidad Bío Bío.
- Banco Mundial. (2015). Jubilarse a los 65, inalcanzable para millones de latinoamericanos. *Banco Mundial*, 1.
- Bateman, D. T., & Organ, D. W. (1983). Satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 587 - 595.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 238 - 241.
- Borman, W. C., & Bruch, D. H. (1993). More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements. *Human performance*, 1 - 22.

- Borman, W. C., Bryant, M. H., & Dorio, J. (2010). *The measurement of task performance as criteria in selection research*. New York: Routledge.
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allien, T. D., & Motowidlo, S. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International journal of selection and assessment*, 52 -69.
- Campbell, J., McHenry, J., & Wise, L. (1990). Modeling Job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 313.
- Campos Gonzales, B., & Escobar Fuentes, D. (2014). *Jubilación/retiro laboral: un estudio exploratorio*. Santiago de Chile: Universidad de Chile .
- Carballo, D. N., Mammana, G. A., & Saavedra, V. A. (2014). *Acciones que realiza la institución, con las enfermeras/os en el proceso jubilatorio*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- 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/>
- De Vellis, R. F. (2003). *Scale Development*. London: SAGE Publications.
- Dorsey, D. W., Cortina, J. M., & Luchman, J. (2010). Adaptive and citizenship - related behavior at work. *Handbook of personnel selection*, 463 - 487.
- Escario Jover, I., & Fernández del Río, E. (2015). *La formación y la profesión del graduado en las relaciones laborales y recursos humanos*. España: UNE.
- Fox, M., & Spector, P. E. (2005). *Contraproductive work behavior and withdrawal*. Washinton: American Psychological Association.

- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 31-45.
- Garrido Fernández, E. (2015). *Optimización de recursos en la explotación ganadera de recría y cebo*. España: Elearnig S.L.
- Gorriti Bontigui, M. (2007). La evaluación del desempeño en las administraciones públicas españolas. *Revista de Psicología de trabajo y las organizaciones*, 373.
- Grupo CEP. (2018). *Enfermero/a*. Madrid: CEP S.L.
- Instituto Nacional de Estadística Informática INEI. (2017). *Situación de la población adulta mayor*. Perú: Instituto Nacional de Estadística Informática.
- Insua Sar, I., & Millan Calenti, J. (2015). *Preparación para la jubilación: Un reto de futuro*. España: Universidad de Coruña.
- Johnson. (2003). Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance. En M. y. Barrick, *Personality and work. Reconsidering the role of personality in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Justiniano Advincula, M. (2016). Actitudes hacia la jubilación y desempeño laboral en los trabajadores de las entidades públicas de Tingo María. *Investigación y Amazonía*, 1 -11.
- Kim, M. J., & Kim, H. G. (2018). Elderly(60+) and Productivity : Factors Influencing in Performance Evaluation of Elderly Employees. *The Journal of the Korea Contents Association*, 571 - 580.
- Koopmans , L. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International journal of productivity and performance management*, 6 - 28.

- Koopmans, L. (2012). Development of a questionnaire on the performance of individual work. *emeraldinsight*, 6 -28.
- Krishnan, T. N., & Poulouse, S. (2016). Response rate in industrial surveys conducted. *Sciencedirect*, 88-97.
- Kunze, F., Boehm, S., & Bruch, H. (2017). Age, resistance to change, and job performance: Testing for a common Stereotype. *Academy of Management*, 1 -8.
- Ley Universitaria 30220. (2014). Lima: El Peruano.
- London, M., & Mone, E. (2014). *Employee engagement through effective performance management*. New york: Taylor and Francis Group, LLC.
- Martinko, M. J., & Gundlach, M. J. (2002). Toward an Integrative Theory of. *International journal of selection anda assessment*, 36.
- Martinko, M., Douglas, S., & Gundlach, M. (2003). Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 36-50.
- Mechán Maroto, E., & Cifuentes Cáceres , R. (2011). Teorías psicosociales del envejecimiento. *Junta de Comunidades de Castilla La Mancha*, 7 - 8.
- Mishara, B. L., & Riedel, R. G. (2000). *El proceso de envejecimiento*. Madrid: Morata S.L.
- Motowidlo, S. (2003). *Job Performance En I. e. Weiner, Handbook of Psychology* . New Jersey: Jhon Wile.
- Motowidlo, S., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 71 - 83.

- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. *Psychology in organizations. Integrating Science and practice*, 157 -176.
- Naqui Muñoz, M., & Manzanares Muñoz, N. (2016). Trayectoria hacia la jubilación: condiciones y consecuencias. *Quaderns de Psicologia*, 2 - 3.
- Nazar , G., & Figueroa , C. (2015). Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral en trabajadores mayores en Chile. *Psicoperspectivas individuos y sociedad* , 1-12.
- Ñaupas Paitán, H., & Mejía Mejía, E. (2014). *Metodología de la investigación*. Perú: Ediciones de la U.
- Observatorio Generacional & Talento GT. (2016). *Diagnóstico de la diversidad generacional*. España: Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE.
- Olcese, A. (06 de Junio de 2019). *El 72% de las empresas se plantea jubilar a sus veteranos para abaratar costes*. Obtenido de Vozpopuli: https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/problema-envejecimiento-empresas-jubilacion-pensiones_0_1206180185.html
- Organización Mundial de la Salud. (08 de Octubre de 2016). *Adultos Mayores requieren políticas que impulsen una vida sana*. Obtenido de El telégrafo: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/palabra/1/adultos-mayores-requieren-politicas-que-impulsen-una-vida-s>
- Psychology, S. f. (1987). Principles for the validation and use of the personnel selection procedures. *College Park, MD: Autor*.
- Ramirez Vielma, R. G. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. Madrid: Universidad autónoma de Madrid Facultad de Psicología.
- Rodriguez Feijóo, N. (2007). Actitudes hacia la Jubilación. *Interdisciplinaria*, 5-42.

- Rodríguez Fejió, N. (2001). *Actitudes hacia la jubilación. Estudio comparativo entre la etapa pre y posjubilatoria*. Buenos Aires: Universidad del Salvador.
- Rotundo, M., & Spector, P. E. (2010). *Contraproductive work behavior and withdrawal*. New York: Routledge.
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). *Sinangil Handbook of industrial, work & organizational psychology*. London: SAGE Publications.
- Salgado, J. F., Moscoso, S., & Anderson, N. (2011). Personality and counterproductive behavior at work. *Handbook of personality at work*.
- Sanchez Moreno, Y. P. (22 de Septiembre de 2017). *Gerencie.com*. Obtenido de Gerencie.com: <https://www.gerencie.com/preparar-a-los-trabajadores-para-el-retiro-laboral-por-jubilacion-es-una-practica-que-va-en-aumento-en-las-organizaciones.html>
- Sánchez Vera, P. (2009). *Viudedad y vejez*. Valencia: Nau Libres.
- Smith, P. C., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 653 -663.
- Soto Sello, G. (2019). *La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Péru S.A*. Lima: Universidad Esan.
- Toala Bozala, S. P., Álvarez Pinczay, D. E., & Osejos Valencia, J. F. (2017). *Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. Ecuador: Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Viswesvaran, C. (2001). Assessment of individual Job Performance: A review of the Past Century and a Look Ahead. *Handbook of Industri-*, 110-126.

Webster, A. (2001). *Estadística a los negocios y la economía*. Colombia: Irwin McGraw - Hill.

Werther, W., & Davis, K. (2014). *Administración de Recursos humanos: Gestión del capital humano* (7 ed.). México: Mc Graw Hill.

VIII. Anexos

Anexo No. 01

EAJ

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 solo 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.				

Anexo No. 02

EDLI

A continuación, encontrará un conjunto de oraciones referidas a las actitudes y sentimientos que la gente tiene acerca de su trabajo, o de las posibilidades que su trabajo le brinda. Le pedimos que indique en qué medida cada oración refleja lo que Ud. siente o piensa de su trabajo, empleando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Ni una cosa ni otra	Casi siempre	Siempre

- ✓ 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 “**Nunca**”, marque una X en el número 1.

Si su respuesta es “**Casi siempre**”, ponga la X en el número 4.

	1	2	3	4	5
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas					
3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes (retadoras).					
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
15. Participé activamente de las reuniones laborales					
16. Mi planificación laboral fue óptima					

Anexo No. 03



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela de Administración de Empresas

Consentimiento Informado

Fecha _____

Yo _____, colaborador(a) de _____, acepto voluntariamente participar en la investigación titulada "Actitud hacia la jubilación y desempeño laboral en los colaboradores próximos a jubilarse de una universidad privada de Chiclayo - 2019", con fines académicos, conducida por Elizabeth Mariana García Guzmán, estudiante de USAT.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigadora responsable del proyecto al correo electrónico eligg_3011@hotmail.com, o al teléfono 943294421.

Nombre y firma del participante

Elizabeth García Guzmán

Investigadora Responsable

Anexo 04

Análisis de concordancia para juicio de expertos de los instrumentos

Actitud hacia la jubilación

ITEMS	CLARIDAD					Promedio	V. DE AIKEN	COHERENCIA					PROMEDIO	V. DE AIKEN	RELEVANCIA					PROMEDIO	V. DE AIKEN		
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5			JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5			JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5				
1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1
6	3	4	4	4	4	3.8	0.93333333	3	4	3	4	4	3.6	0.866667	4	4	3	4	4	4	3.8	0.93333333	
8	3	4	4	4	4	3.8	0.93333333	1	4	4	4	4	3.4	0.8	1	4	4	4	4	4	3.4	0.8	
10	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
12	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
14	4	4	2	4	4	3.6	0.866667	4	4	2	4	4	3.6	0.866667	4	4	2	4	4	4	3.6	0.866667	
16	3	4	4	4	4	3.8	0.93333333	2	4	4	4	4	3.6	0.866667	3	4	4	4	4	4	3.8	0.93333333	
18	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
20	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
24	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
27	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
30	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
33	3	4	4	4	4	3.8	0.93333333	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
4	3	4	4	4	4	3.8	0.93333333	3	4	4	4	4	3.8	0.933333	4	4	4	4	4	4	4	1	
7	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
9	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
11	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
13	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
15	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
17	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
22	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
26	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
29	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
32	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
35	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
37	3	4	4	4	4	3.8	0.93333333	3	4	4	4	4	3.8	0.933333	3	4	4	4	4	4	3.8	0.93333333	
38	1	4	4	4	4	3.4	0.8	1	4	4	4	4	3.4	0.8	1	4	4	4	4	4	3.4	0.8	
40	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
5	2	4	4	4	4	3.6	0.866667	3	4	4	4	4	3.8	0.933333	3	4	4	4	4	4	3.8	0.93333333	
19	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
21	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
23	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
25	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
28	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
31	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
34	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
36	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
39	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	

Desempeño Laboral

ITEMS	CLARIDAD					Promedio	V. DE AIKEN	COHERENCIA					PROMEDIO	V. DE AIKEN	RELEVANCIA					PROMEDIO	V. DE AIKEN		
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5			JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5			JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5				
1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1
2	4	4	3	3	4	3.6	0.866667	4	4	3	3	4	3.6	0.866667	4	4	3	3	4	4	3.6	0.866667	
3	3	4	4	3	4	3.6	0.866667	4	4	4	3	4	3.8	0.933333	4	4	4	3	4	4	3.8	0.93333333	
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3.8	0.93333333	
5	4	4	3	4	4	3.8	0.93333333	4	4	3	4	4	3.8	0.933333	4	4	4	4	4	4	4	1	
6	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3.8	0.93333333	
7	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3.8	0.93333333	
8	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
9	4	4	3	4	4	3.8	0.93333333	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
10	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
11	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
12	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
13	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
14	4	4	4	3	4	3.8	0.93333333	4	4	4	3	4	3.8	0.933333	4	4	4	3	4	4	3.8	0.93333333	
15	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
16	4	4	4	3	4	3.8	0.93333333	4	4	4	3	4	3.8	0.933333	4	4	4	3	4	4	3.8	0.93333333	

Anexo 05

Validez de los constructos

Actitud hacia la jubilación

ítems		Actitud favorable	ítems		Actitud desfavorable	ítems		Actitud neutra
AAJ1	Correlación de Pearson	.475	AAJ2	Correlación de Pearson	.620	AAJ5	Correlación de Pearson	.354
AAJ3	Correlación de Pearson	.561	AAJ4	Correlación de Pearson	.320	AAJ19	Correlación de Pearson	.672
AAJ6	Correlación de Pearson	.333	AAJ7	Correlación de Pearson	.345	AAJ21	Correlación de Pearson	.689
AAJ8	Correlación de Pearson	.3399	AAJ9	Correlación de Pearson	.659	AAJ23	Correlación de Pearson	.661
AAJ10	Correlación de Pearson	.862	AAJ11	Correlación de Pearson	.409	AAJ25	Correlación de Pearson	.823
AAJ12	Correlación de Pearson	.559	AAJ13	Correlación de Pearson	.732	AAJ28	Correlación de Pearson	.289
AAJ14	Correlación de Pearson	.714	AAJ15	Correlación de Pearson	.455	AAJ31	Correlación de Pearson	.346
AAJ16	Correlación de Pearson	.575	AAJ17	Correlación de Pearson	.731	AAJ34	Correlación de Pearson	.392
AAJ18	Correlación de Pearson	.622	AAJ22	Correlación de Pearson	.757	AAJ36	Correlación de Pearson	.933
AAJ20	Correlación de Pearson	.449	AAJ26	Correlación de Pearson	.497	AAJ39	Correlación de Pearson	.413
AAJ24	Correlación de Pearson	.300	AAJ29	Correlación de Pearson	.686			
AAJ27	Correlación de Pearson	.431	AAJ32	Correlación de Pearson	.772			
AAJ30	Correlación de Pearson	.680	AAJ35	Correlación de Pearson	.431			
AAJ33	Correlación de Pearson	.782	AAJ37	Correlación de Pearson	.765			
			AAJ38	Correlación de Pearson	.849			
			AAJ40	Correlación de Pearson	.515			

Desempeño Laboral

ítems		desempeño en la tarea	ítems		Comportamiento contraproducente	ítems		desempeño en el contexto
DL1	Correlación de Pearson	.631	DL8	Correlación de Pearson	.796	DL13	Correlación de Pearson	.856
DL2	Correlación de Pearson	.233	DL9	Correlación de Pearson	.639	DL14	Correlación de Pearson	.758
DL3	Correlación de Pearson	.583	DL10	Correlación de Pearson	.702	DL15	Correlación de Pearson	.948
DL4	Correlación de Pearson	.848	DL11	Correlación de Pearson	.831	DL16	Correlación de Pearson	.631
DL5	Correlación de Pearson	.551	DL12	Correlación de Pearson	.488			
DL6	Correlación de Pearson	.615						
DL7	Correlación de Pearson	.763						

Anexo 06

Confiabilidad de instrumentos en la prueba piloto.

Desempeño laboral	α Cronbach
Desempeño en la tarea	0.704
Comportamientos contraproducentes	0.676
Desempeño en el contexto	0.81
Actitud hacia la jubilación	α Cronbach
Actitud favorable	0.755
Actitud desfavorable	0.855
Actitud neutra	0.739

Anexo N° 07

Permiso de la dirección General de Asuntos Docentes de la universidad.



Chiclayo, 28 de febrero de 2019

Mgtr. Valeria Tamara Llantop Hernández
Directora (e) Escuela de Administración de Empresas
USAT.

Referencia: Carta N° 034-2019-USAT-EADM

De mi consideración,

A través del presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a la vez comunicarle que esta Dirección General facilitará la obtención de la información necesaria para el desarrollo de la investigación "Actitud hacia la jubilación y desempeños laboral en colaboradores de una universidad privada", a cargo de Elizabeth Mariana García Guzmán.

La estudiante deberá presentar un cronograma de trabajo con fechas en las que se especifique el tipo de información requerida. Es importante indicar que deberá tener en cuenta que la información obtenida es de carácter confidencial, por lo que se sujetará a lo establecido en las normas vigentes, tanto institucionales como nacionales.

Sin otro particular, reitero mi consideración y estima.

Atentamente,



Mgtr. Rubén Asala Ramos
Dirección General de Asuntos Docentes
UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

Anexo N° 08

Permiso de la Dirección del personal de la universidad



Chiclayo, 05 de marzo de 2019

DP 024-19-USAT

Señora
Mgtr. **VALERIA TAMARA LLONTOP HERNÁNDEZ**
Directora (e) Escuela de Administración de Empresas
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Ciudad.-

Ref.: Carta N° 033-2019-USAT-EADM

De mi consideración:

A través de la presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a la vez comunicarle que la Dirección de Personal facilitará la obtención de la información necesaria para el desarrollo de la investigación "Actitud hacia la jubilación y desempeño laboral en colaboradores de una universidad privada", a cargo de Elizabeth Mariana García Guzmán.

La estudiante deberá presentar un cronograma de trabajo con fechas en las que se especifique el tipo de información requerida. Es importante indicar que deberá tener en cuenta que la información obtenida es de carácter confidencial, por lo que se sujetará a lo establecido en las normas vigentes, tanto institucionales como nacionales.



Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Milagros Salas Vargas".

Milagros Salas Vargas
DIRECTORA DE PERSONAL

Anexo 09

Carta de la dirección del personal de la universidad donde solo brinda datos generales de los colaboradores.



Chiclayo, 04 de marzo de 2019

DP 023-19-USAT

Señora
ELIZABETH MARIANA GARCÍA GUZMÁN
 Ciudad.-

Ref.: Carta N° 033-2019-USAT-EADM

Estimada Elizabeth,

Dando respuesta a la carta en referencia, me confirman que no nos será posible proporcionar esta información de manera detallada, dado que, de acuerdo a lo señalado en la Ley de Protección de datos personales Ley N° 29733 no debemos brindar este tipo de información.

Asimismo, hemos revisado los contratos, donde se ha estipulado la siguiente cláusula:

"CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA: DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES"

"EL EMPLEADOR⁷ REQUIERE DATOS PERSONALES ÚNICAMENTE PARA EFECTOS DE LOS SERVICIOS QUE BRINDA, Y CUMPLE CON LAS OBLIGACIONES DE ALMACENARLOS, CUSTODIARLOS Y MODIFICARLOS CON EL CONSENTIMIENTO DEL TITULAR, OBSERVANDO LA CONFIDENCIALIDAD DEBIDA, SIN PODER TRANSFERIRLOS A TERCEROS, SALVO LO PREVISTO POR EL ART. 14 DE LA LEY N° 29733 Y DEMÁS DISPOSICIONES NORMATIVAS."

Por tanto, y según lo conversado, le puedo brindar datos generales según lo siguiente:

Anexo 10

Estadística descriptiva de las dimensiones de la actitud hacia la jubilación

Figura 1 Análisis de actitud favorable hacia la Jubilación

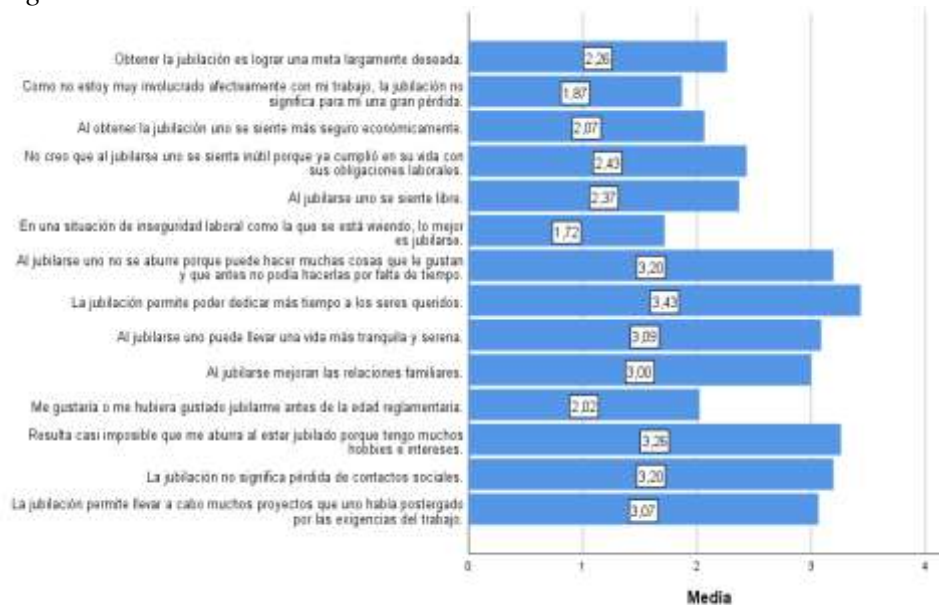


Figura 2 Análisis de la actitud desfavorable hacia la jubilación

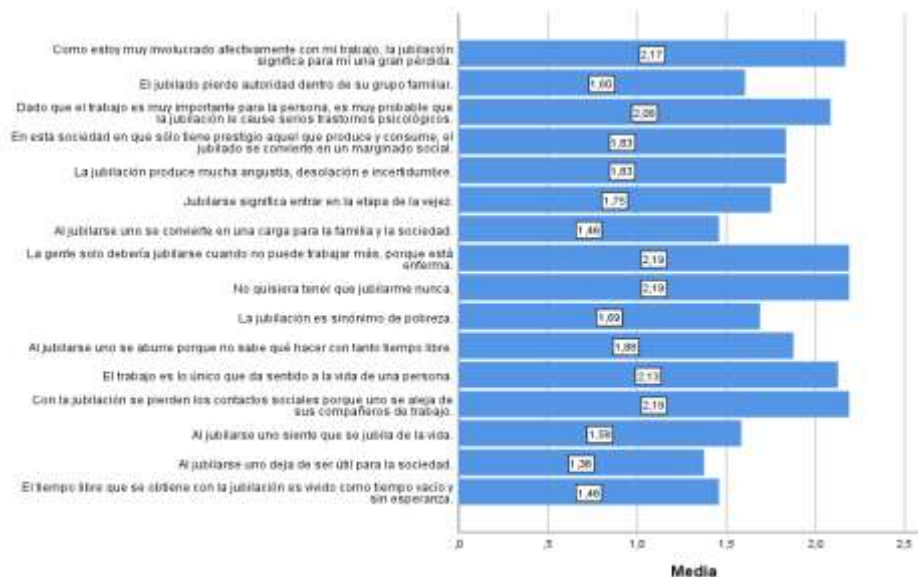


Figura 3 Análisis de la dimensión de la actitud neutra hacia la jubilación

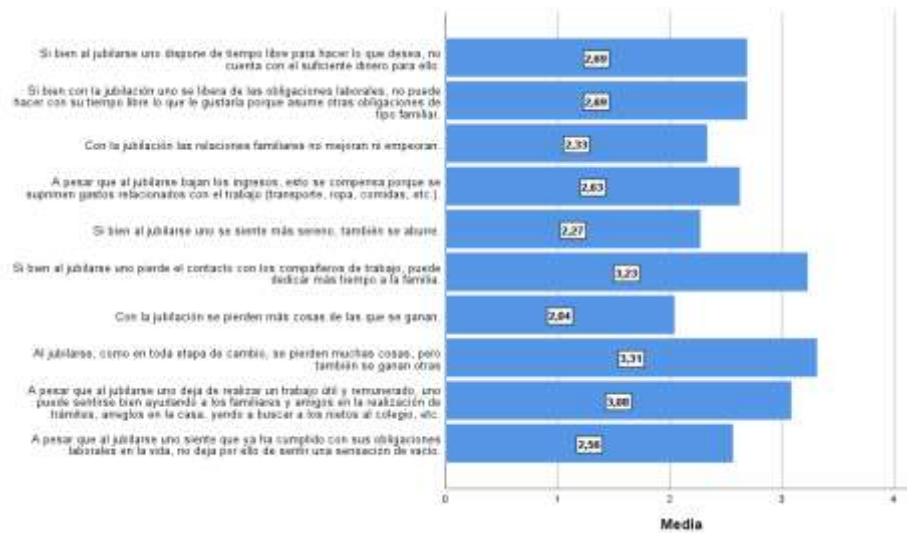


Figura 4 Análisis de la dimensión de desempeño en la tarea

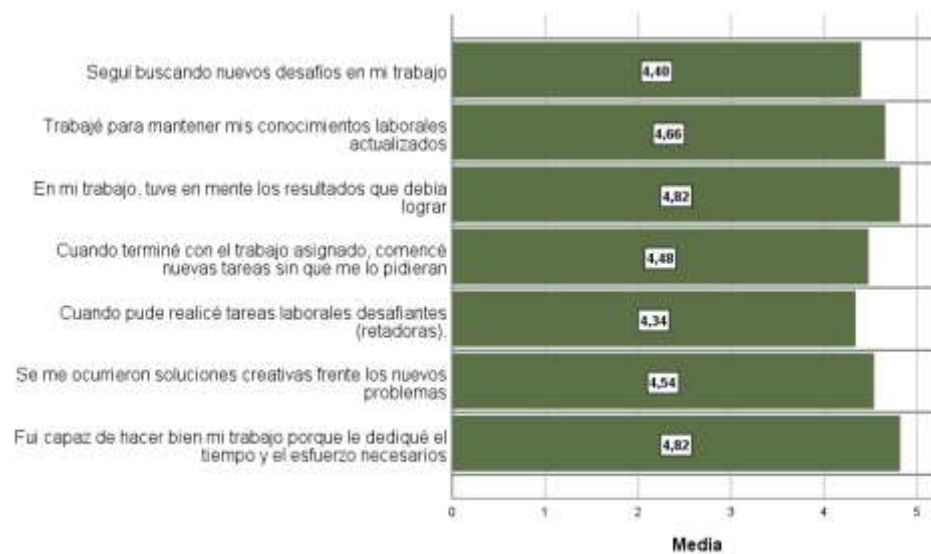


Figura 5 Análisis de dimensión comportamientos contraproducentes

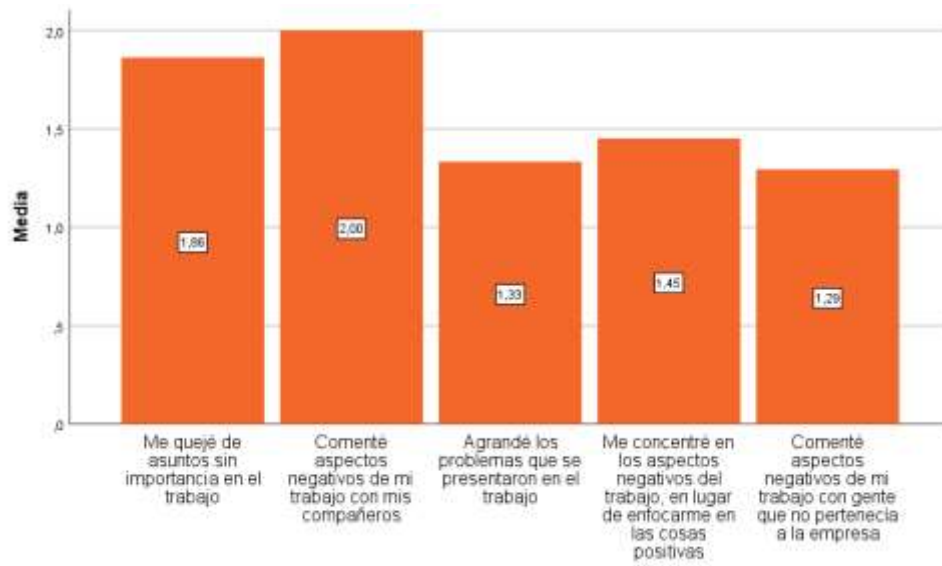
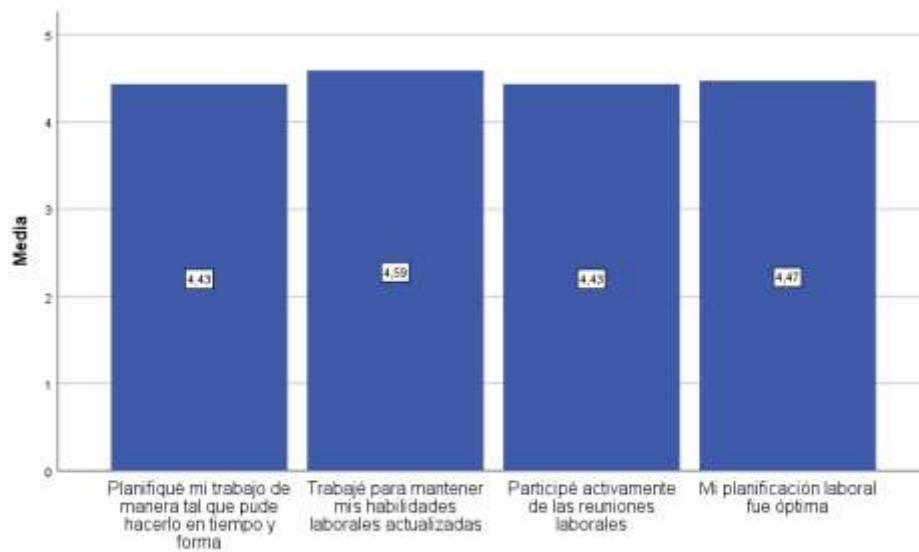


Figura 6 Análisis de la dimensión en el contexto



Anexo 11

Confiabilidades de los constructos

Tabla 19 *Análisis de fiabilidad del Constructo: Actitud hacia la jubilación*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	40

Tabla 20 *Tabla de las dimensiones del constructo Actitud hacia la jubilación*

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos	Apreciación
Actitud desfavorable	,821	16	Bueno
Actitud favorable	,623	14	Mínimo aceptable
Actitud neutra	,602	10	Mínimo aceptable

Fuente: Basada en De Vellis (2003)

Tabla 21 *Análisis de fiabilidad del Constructo: Desempeño laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,614	16

Tabla 22 *Confiabilidad de las dimensiones del constructo Desempeño laboral*

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos	Apreciación
Desempeño en la tarea	,721	7	Respetable
Comportamientos contraproducentes	,539	5	Mínimo aceptable
Desempeño en el contexto	,596	4	Mínimo aceptable

Fuente: Basada en De Vellis (2003)

Anexo 12

Análisis factorial confirmatorio

Tabla 23 *Prueba de multifactoriedad de Kaiser-Meyer-Olkin para RL - Actitud hacia la jubilación*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,694
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1397,614
	Gl	780
	Sig.	,000

Tabla 24 *Prueba de multifactoriedad de Kaiser-Meyer-Olkin para RL - Desempeño laboral*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,577
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	232,579
	Gl	120
	Sig.	,000

Anexo 13

Matriz de componente rotado

Tabla 25 *Matriz de componente rotado para la actitud hacia la jubilación*

Matriz de componente rotado^a			
	Componente		
	1	2	3
AJDES F1	,415	-,092	,283
AJDES F10	,264	-,413	,061
AJDES F11	,708	-,098	,020
AJDES F12	,591	-,079	,393
AJDES F13	,459	-,057	,245
AJDES F14	,694	-,317	,137
AJDES F15	,690	,023	-,013
AJDES F16	,676	-,084	,142
AJDES F2	,425	-,203	,226
AJDES F3	,526	-,413	,007
AJDES F4	,583	-,062	,370
AJDES F5	,644	-,256	,534
AJDES F6	,508	-,201	-,349
AJDES F7	,573	-,026	,432
AJDES F8	,765	-,006	,029
AJDES F9	,705	-,152	,064
AJFAV1	,030	,625	-,276
AJFAV10	-,098	,467	-,219
AJFAV11	-,212	,679	-,112
AJFAV12	-,147	,535	,280
AJFAV13	,299	,620	,472
AJFAV14	-,055	,739	,010
AJFAV2	,166	,738	,119
AJFAV3	-,290	,401	,068
AJFAV4	,226	,633	,136
AJFAV5	,361	,429	,044
AJFAV6	-,278	,670	,015
AJFAV7	,294	,539	-,055
AJFAV8	,321	,476	-,039
AJFAV9	,353	,477	,016
AJNEU1	,436	-,086	,513
AJNEU10	-,243	,034	,671

AJNEU2	,203	,219	,600
AJNEU3	,291	-,247	,578
AJNEU4	,034	,252	,452
AJNEU5	,332	-,079	,862
AJNEU6	-,216	,312	,622
AJNEU7	,385	-,234	,664
AJNEU8	,287	,402	,718
AJNEU9	,464	,315	,546

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Tabla 26 *Matriz de componente rotado para el desempeño laboral*

Matriz de componente rotado^a			
	Componente		
	1	2	3
DLDESTA1	,499	,271	,058
DLDESTA2	,567	,543	-,122
DLDESTA3	,460	,400	-,243
DLDESTA4	,817	,064	,204
DLDESTA5	,523	,162	,222
DLDESTA6	,634	,148	,030
DLDESTA7	,714	,203	,273
DLCOMP1	-,089	,228	,459
DLCOMP2	,078	,068	,650
DLCOMP3	-,150	-,120	,567
DLCOMP4	,121	-,738	,279
DLCOMP5	-,210	-,321	,486
DLDESCON1	,651	-,003	-,217
DLDESCON2	,502	-,190	,460
DLDESCON3	,573	-,143	,131
DLDESCON4	,781	,070	-,206

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Anexo 14

Verificación de la validez convergente

Tabla 27 *Validez convergente de actitud hacia la jubilación*

Varianza total explicada									
Componen	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
	1	7,290	18,225	18,225	7,290	18,225	18,225	5,791	24,477
2	4,969	12,422	30,647	4,969	12,422	30,647	5,053	22,634	47,111
3	3,390	8,476	59,123	3,390	8,476	59,123	4,805	12,012	59,123
4	2,422	6,055	65,178						
5	2,259	5,649	66,827						
6	2,183	5,458	67,284						
7	1,930	4,825	68,109						
8	1,657	4,143	69,252						
9	1,480	3,699	70,951						
10	1,407	3,517	72,468						
11	1,175	2,939	75,406						
12	1,085	2,714	78,120						
13	1,029	2,573	80,693						
14	,970	2,426	83,119						
15	,859	2,148	85,267						
16	,739	1,849	87,116						
17	,708	1,769	88,885						
18	,619	1,546	90,431						
19	,556	1,390	91,821						
20	,469	1,171	92,993						
21	,419	1,046	94,039						
22	,377	,944	94,983						
23	,341	,852	95,835						
24	,286	,715	96,550						
25	,263	,657	97,207						
26	,235	,588	97,795						
27	,199	,498	98,292						
28	,155	,387	98,680						
29	,144	,361	99,041						
30	,103	,258	99,299						
31	,077	,193	99,492						
32	,071	,178	99,670						

33	,046	,115	99,785
34	,037	,092	99,877
35	,020	,049	99,926
36	,014	,035	99,961
37	,009	,023	99,984
38	,005	,013	99,998
39	,001	,002	100,000
40	7,174E-5	,000	100,000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Tabla 28 *Validez convergente de Desempeño Laboral*

Varianza total explicada									
Compo nente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,522	22,015	22,015	3,522	22,015	22,015	2,922	18,265	18,265
2	2,226	13,911	35,926	2,226	13,911	35,926	2,501	15,631	33,897
3	1,867	11,667	57,593	1,867	11,667	57,593	2,191	23,696	57,593
4	1,367	8,546	58,139						
5	1,260	7,877	64,016						
6	,931	5,818	69,834						
7	,841	5,254	75,088						
8	,784	4,901	79,989						
9	,727	4,543	84,532						
10	,552	3,453	87,985						
11	,508	3,176	91,161						
12	,417	2,605	93,767						
13	,317	1,979	95,746						
14	,298	1,860	97,606						
15	,228	1,427	99,033						
16	,155	,967	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.