



**Universidad de Concepción
Dirección de Postgrado
Facultad de Ciencias Sociales
Programa de Magíster en Trabajo Social y Políticas Sociales**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGISTER EN TRABAJO SOCIAL
Y POLITICAS SOCIALES**

**“LA DECISIÓN DE JUBILAR: DIFICULTADES Y FACTORES
ASOCIADOS EN PERSONAL UNIVERSITARIO DE CONCEPCION”**

**Nieves Ester Stuardo Arévalo
Profesora Guía: Mercedes Zavala Gutiérrez
Asesor Metodológico: José Manuel Merino Escobar**

Concepción, junio 2016

TABLA DE CONTENIDOS

	Contenido	Pág.
I	Introducción	4
II.-	Definición y Fundamentación del problema	9
III.-	Marco Teórico	13
IV.-	Objetivos del Estudio	27
V.-	Diseño Metodológico	27
VI.-	Resultados y Análisis de datos	33
VII.-	Discusión y Conclusiones	46
VIII	Bibliografía	57
IX	Anexos	62
	Anexo 1	63
	Anexo 2	66
	Anexo 3	74



LISTA DE TABLAS

Contenido	Pag.
Tabla N° 1 Características de la muestra	33
Tabla N° 2 Nivel Educativo	34
Tabla N° 3 Comuna de Residencia	34
Tabla N° 4 Número de Hijos	35
Tabla N° 5 Categoría Ocupacional	35
Tabla N° 6 Percepción del Estado de Salud	36
Tabla N° 7 Enfermedad Crónica y Discapacidad Física	36
Tabla N° 8 Lugar donde Controla Salud	36
Tabla N° 9 Dificultad para la Decisión de Jubilación	38
Tabla N° 10 Dificultad para la Decisión de Jubilación por Sexo	39
Tabla N° 11 Dificultad para la Decisión de Jubilación por Estado Civil	39
Tabla N° 12 Dificultad para la Decisión de Jubilación por Nivel Educativo	40
Tabla N° 13 Dificultad para la Decisión de jubilación por Percepción de Estado de Salud	40
Tabla N°14 Dificultad para la Decisión de Jubilación por Enfermedades Crónicas	41
Tabla N° 15 Dificultad para la Decisión de Jubilación por Discapacidad Física	41
Tabla N° 16 Dificultad para la Decisión de Jubilación por conocimiento sobre el Sistema Previsional	42
Tabla N° 17 Dificultad para la Decisión de Jubilación por Satisfacción con el Sistema Previsional	43
Tabla N° 18 Categorías asociadas a variables del Estudio	50
Tabla N° 19 Nuevas Categorías identificadas en el Estudio	53

I.- INTRODUCCION

La escalada del envejecimiento es enorme en todo el mundo. Según previsiones de las Naciones Unidas (2008), se espera que la población de 60 años y más aumente de 20 a más del 30 por ciento para el año 2050 en las regiones más desarrolladas, del 8 al 20 por ciento en las regiones medianamente desarrolladas, y del 5 al 10 por ciento en las regiones menos desarrolladas (Leeson G., 2008).

Los niveles de fecundidad y mortalidad, además de los flujos migratorios, transforman gradualmente la estructura demográfica a nivel global.

“Somos parte de la historia más exitosa de la humanidad: por hora, la expectativa de vida aumenta en 12 minutos, con mejor estado de salud, sin importar los hábitos alimenticios, si se consume tabaco y alcohol o si no se realiza actividad física. Las generaciones futuras vivirán más que sus antecesoras, lo que representa un desafío para individuos, familias, comunidades y gobiernos”, lo que implica también atender las necesidades de educación, transporte, servicios de salud, entre otros, de una población que cada vez vive más (Leeson G., 2013).

En la conferencia “La demografía de la muerte”, organizada por el Seminario Universitario e Interdisciplinario sobre Envejecimiento y Vejez de la Universidad Autónoma de México (2013) se expuso que a partir de 1990, las posibilidades de alargar la vida parecen ilimitadas, el único freno es la tecnología disponible. El siglo XXI será el de los centenarios, por el aumento que registrará la población mayor de 100 años en todo el mundo. Al iniciar el siglo XXII, en el mundo vivirán más de 18 millones de personas de esta edad. Ante esta perspectiva, se debe repensar el curso de la vida y, los gobiernos, diseñar las estrategias necesarias para afrontar tal circunstancia.

“¿Será factible estudiar hasta los 25 años? ¿Trabajaremos 40 años y estaremos jubilados a los 70? ¿Podemos educarnos y adquirir todas las habilidades que requerimos? Esto no funciona hoy y será aún peor, no estamos listos para enfrentar esta situación”. (Leeson G., 2013)

En el siglo XX, en todos los países, el crecimiento poblacional fue reducido, porque el número de nacimientos era similar al de los decesos. Actualmente, la tasa de natalidad registra una caída en todos los territorios y no ha recuperado los niveles previos a 1960. En algunas poblaciones dominan las generaciones de edad mediana y avanzada. (Leeson G., 2013)

En el Reino Unido, en la centuria pasada, la expectativa de vida de hombres y mujeres registró un incremento gradual. En la actualidad, para ellas es de 80 años, y para ellos, de 75. Hacia 2020, las proyecciones indican que se registrará la expectativa más alta al

nacer en el Reino Unido, cercana a los 123 años. Así, la cifra de mayores de centenarios superará las ocho mil personas en 2080. (Leeson G., 2013)

Los procesos de envejecimiento son muy distintos en cada país, debido a la heterogeneidad en el avance de la transición demográfica, el prematuro proceso en los países industrializados se tradujo en un envejecimiento mas avanzado. De acuerdo a informaciones de la Oficina de Estadísticas de las Comunidades Europeas (EUROSTAT) cerca del 15% de la población de los 25 países de la Comunidad Europea tenía 65 años y más a principios del siglo XXI. Europa ha aumentado progresivamente el índice de esperanza de vida al nacer que va desde los 80 a 81,5 para los países con mayor población envejecida (CEPAL, 2009).

En este sentido el envejecimiento y longevidad de Europa, le exige cambios estructurales en sus políticas de protección social, porque el envejecimiento no significa solamente que hay más personas mayores sino que la edad media de la población activa aumentó considerablemente. (Guillemard, A., 2011). En Francia y en muchos países Europeos existe una población activa cuya edad promedio es de aproximadamente 45 años, lo que a veces es considerada hoy como el término de una carrera profesional, es en realidad, la edad promedio de la población activa en Europa “Entonces se debe pensar una nueva protección social que se ponga, al servicio del empleo de las personas mayores, donde la inversión social del Estado facilite el desarrollo de una solidaridad intergeneracional benéfica para las sociedades postindustriales.” (Guillemard, A., 2011). Ante esta situación global, en el futuro, los gobiernos que manejan la edad de jubilación a los 65 años, ofrecerán pensiones que mantendrán a las personas en nivel de pobreza. Tener un estilo de vida superior supondrá una responsabilidad personal. (Leeson G., 2013)

Si se lleva al ámbito productivo, la tendencia en la actividad laboral de las personas mayores ha concentrado la atención durante los últimos años en las regiones desarrolladas. En varios países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) se puede observar un estancamiento de la tendencia del retiro temprano de la fuerza laboral y de la reducción del nivel de actividad de la vejez, lo que sumado al nuevo paradigma de envejecimiento activo, ha abierto el debate de cuáles serían las políticas públicas más adecuadas para acompañar este proceso. (CEPAL, 2009).

En América Latina en cambio, la preocupación se ha centrado en las consecuencias del proceso de envejecimiento de la población, el financiamiento de los sistemas de pensiones y la situación laboral en la vejez; por lo tanto habitualmente ha quedado al margen de las preocupaciones públicas y de las intervenciones del Estado. (CEPAL, 2009).

Por otra parte, se prevé un incremento del número de años de vida económicamente activa. En el 2030 aumentará en promedio 8 años con respecto a los 35 estimados en 1990. Entre 1990 y 2030 los años de vida activa se mantendrá en 50, para los hombres, y aumentará de 21 a 37 en las mujeres. Tiene incidencia también los deficientes niveles de tasa de reemplazo en las pensiones, lo que incentiva a las personas mayores mantenerse ocupados el mayor tiempo posible. (CEPAL, 2009)

Desde el ámbito de políticas de familia, también los cambios sociales han afectado la estructura de la seguridad social, por la inseguridad y precarización del empleo han aumentado los riesgos y vulnerabilidad de las familias, se ha transformado la estructura de lo social, lo que obliga al Estado de Bienestar a diseñar una nueva base para la provisión del bienestar, generando instituciones con mayor flexibilidad y capacidad de adaptación.

Desde aquí emergen propuestas que consideran que lo más importante son las políticas sociales de anticipación y del ciclo de vida. Su objetivo es apoyar a las familias a lo largo de la vida entendiendo que la sociedad actual presenta más amenazas que en el pasado; por lo tanto, la política social debe proveer a las personas de elementos para defenderse en el mercado, y a la vez, entregar seguridad cuando el mercado no puede operar. (Esping- Andersen, 2003).

Chile, en el año 2050, va a tener un 40% de personas mayores de 65 años. “Chile es una sociedad joven, con una población que está aumentando rápidamente su edad; la natalidad no alcanza para cubrir la pareja, es menos de 2, va a tener inmigración y van a ser muchos los mayores que poblarán este país. Por lo tanto, todo lo que se piense y se haga a este respecto es una enorme inversión para el futuro” (Velasco, N. 2011).

En efecto, Chile tiene cambios poblacionales como parte de un fenómeno global, aunque presentan distinta intensidad. Habrá más personas mayores y menos niños. La estructura actual y futura de la población es un dato clave para el buen diseño de las políticas públicas en el ámbito de los sistemas de pensiones, el crecimiento económico y la pobreza. (Asociación de AFP, Serie de Estudios, 2009).

Por otra parte, y sin considerar los distintos programas de seguridad social que puedan tener los países, los grupos poblacionales en etapa activa sustentan a través de distintas vías a quienes no participan directamente en la actividad económica de un país, esto, es, a los niños, jóvenes menores de 20 años y los mayores de 64 años. Por lo tanto, a medida que Chile envejece, es creciente la transferencia de recursos desde aquellos adultos que trabajan hacia los adultos mayores que no trabajan (Asociación de AFP, serie de Estudios, 2009).

Los sistemas de protección social deberían desempeñar una función clave para garantizar la seguridad económica de las personas mayores, y de hecho, son los instrumentos de política pública más importantes para hacer frente a la vulnerabilidad económica en la vejez, de los que se benefician también las demás generaciones. Sin embargo, en la mayor parte de los países de nuestra Comunidad, la baja cobertura de los sistemas de protección social y las inequidades que presentan en relación con la condición social, el género, la etnia y la ruralidad, limitan su eficacia a la hora de garantizar ingresos para todos y de ofrecer prestaciones que garanticen un nivel de vida digno (Organización Internacional de la Seguridad Social (OISS), 2011).

Chile cuenta hoy con un “sistema de protección social” que se construye a partir de iniciativas de antigua y más reciente data en las áreas de la asistencia y la seguridad social así como de los subsidios para fomentar el acceso al empleo, la salud, la educación y la vivienda (Robles, C., 2011).

Es así como durante la última década en Chile, se han puesto en marcha innovaciones y reformas importantes en la protección social, éstas buscan ampliar significativamente la cobertura de las prestaciones involucradas a lo largo del ciclo de vida y para el conjunto de la ciudadanía —pobre, vulnerable a la pobreza y no pobres—, y apuntan a mejorar la calidad, oportunidad y equidad en el acceso a los servicios para la realización de sus derechos (Cecchini y Martínez, 2011).

En consecuencia, uno de los desafíos que plantea el envejecimiento de la población y que requiere de una atención particular es el de “garantizar pensiones suficientes, financieramente viables y adaptables a las condiciones cambiantes de la economía a todas las personas que han cumplido su vida laboral y se encuentran en edad de retiro, a fin de evitar la amenaza de la pobreza para las personas mayores. (OISS, 2011),

En este sentido la noción de garantías y el enfoque de derechos deben fortalecer crecientemente las articulaciones entre las prestaciones contributivas y no contributivas, particularmente en el campo de las jubilaciones y pensiones. En el caso chileno, se observa el desarrollo de un enfoque de protección como garantía ciudadana. (Cecchini y Martínez, 2011); lo que por otro lado promueven los organismos internacionales en pronunciamientos como lo es la Carta de San José de mayo de 2012 que basada en las recomendaciones y conclusiones de la Declaración de Brasilia y del Foro Internacional sobre los derechos de las personas (2012) “ promueve la Universalización del derecho a la Seguridad Social, y que se garanticen las pensiones contributivas y no contributivas, teniendo en cuenta las posibilidades de los diferentes países” (NU CEPAL, 2012)

El sistema de pensiones y jubilaciones se encuentra en el centro de la protección social chilena, que hasta la década pasada en Chile, mantenía la estructura de la última reforma del sector, acontecida en 1981. Dicha reforma reemplazó el sistema de reparto existente previamente, por un modelo de capitalización individual. Este nuevo sistema incorpora un mecanismo de mercado para la gestión financiera de las pensiones, en manos, principalmente, de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). (CEPAL, 2013)

Para visualizar los resultados futuros del sistema -orientados por su concepción, objetivo y sujeto de la seguridad social- los gobiernos en Chile han considerado importante revisar periódicamente este sistema de seguridad social, con miras a evaluar la factibilidad y conveniencia de perfeccionarlo, para maximizar el nivel y calidad permanentes de sus prestaciones y beneficios (EPS,2009).

En el año 2002 se implementa la Primera Encuesta de Protección Social, denominada entonces Historia Laboral y Seguridad Social, un trabajo conjunto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social, y la Universidad de Chile, por intermedio del Centro de Microdatos del Departamento de Economía. Este equipo diseñó y llevó a cabo la encuesta que se aplicó a una muestra representativa de 17 mil afiliados al sistema previsional, Esta encuesta permitió obtener antecedentes adicionales sobre algunos aspectos laborales y de seguridad social relevantes para el estudio de la evolución del sistema, entre estos: cobertura, continuidad previsional y otros.

Lo anterior con el propósito de avanzar hacia la conformación de una masa crítica de información dirigida a sustentar la generación de políticas, dictación de normativa legal, creación de instituciones, etc., destinados a mejorar la estructura y sustancia del modelo de prestaciones y beneficios previsionales del sistema de pensiones de capitalización individual chileno. (EPS, 2002). Hasta antes de la 1ª Encuesta, en lo particular en el sistema de pensiones, no se había abordado significativamente en el país, los aspectos relativos a la información y conocimiento del sistema por parte de los afiliados, en tópicos como: descuento para las pensiones, los beneficios a los que tienen derecho por invalidez o sobrevivencia del afiliado; el conocimiento de las edades legales de retiro para pensión y el de parámetros importantes como los montos y requisitos de las pensiones mínimas y asistenciales. (EPS, 2002).

En este contexto es que surgió el interés para esta investigadora de conocer más en profundidad el nivel de información respecto a los beneficios previsionales, y los factores que han influido en los diferentes estamentos laborales de las Universidades de Concepción y Universidad Católica para tomar la decisión de jubilarse.

II.- DEFINICION Y FUNDAMENTACION DEL PROBLEMA

El objetivo fundamental del sistema de pensiones es asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que dicho ingreso guarde una relación próxima con aquel percibido durante su vida activa (Superintendencia de Pensiones, 2015).

Los organismos internacionales han planteado la obligación de los países de preocuparse de la seguridad y protección de los mayores, y esta idea debe ser considerada y asumida por el gobierno de Chile (SUPEN, 2015).

Como se indicó previamente, la Encuesta de Protección Social que se aplica en Chile desde el 2002 reveló un problema de desconocimiento generalizado que las personas tienen sobre el sistema de pensiones, su funcionamiento y los aspectos financieros asociados, asimismo del fenómeno del aumento de la expectativa de vida y de los años que puede prolongarse su vejez, de la importancia de planificarse para obtener una pensión compatible con un estilo de vida con calidad; lo que supone una responsabilidad personal, ya que el sistema de pensiones otorga y otorgará pensiones inferiores a las expectativas de las personas.

En enero del 2013 el consejero del Banco Central Joaquín Vial afirmó lo que diversos especialistas venían señalando con preocupación, el sistema de AFP está generando y generará pensiones “extraordinariamente bajas”(El Mostrador,2013). Lo nuevo es que esta afirmación ya no se refería a los sectores más pobres del país.

Con la reforma del 2008 se reconoció que el sistema privado de pensiones no representaba una solución para el 50% de la población cuya jubilación pasaba a ser provista o complementada con el aporte del Pilar Público Solidario que se creó con dicha reforma. En efecto según Vial el 60% de quienes empezaron a cotizar en el año 1981, tienen ahorros que les permitirán acceder a una pensión equivalente a 150 mil pesos o menos, lo que hará necesario que accedan al Aporte Previsional Solidario. Se amplía una vez más el universo que terminará dependiendo de la contribución pública. (Seminario: Las AFP y los fondos de pensiones: un sistema en crisis? (Fundación Chile 21, 2013).

En un diagnóstico de la Subsecretaría de Previsión Social se relevó la urgencia del tema. Se presentaron situaciones de afiliados que llegan a la edad de jubilar hoy y cuyo salario sube 0,5 % real anual. Para los hombres la tasa de reemplazo de su pensión es de 54% y en las mujeres 39%; es decir, el hombre afiliado recibirá poco más de la mitad de su sueldo de los últimos tres años activo laboralmente y la mujer menos del 40% de su ingreso. (Iglesias, A., Fundación Chile 21, 2013).

Por lo tanto, cuál es el problema que enfrenta hoy el sistema de pensiones?

El nivel de las pensiones: los afiliados esperan pensiones del orden del 70% del promedio de las últimas remuneraciones, sin embargo la mayoría no lo alcanza, lo que se explicaría por:

a) Mayor expectativa de vida: se vive 6 a 7 años más, lo que impacta en un 15 % el monto de las pensiones;

b) Las tasas de interés de largo plazo con la cual se calculan las pensiones se han reducido, lo que impacta en un 20 % las pensiones;

c) Las rentabilidades del fondo de pensiones se ha reducido, a una tasa promedio en los 31 años de 8,5% (fondo c), en los últimos 20 años llevan 5,9 % promedio, para los últimos 10 la tasa ha sido de 5,5 %;

d) Bajo N° de cotizaciones, los hombres cotizan 55 % y mujeres 42% del tiempo, lo que hace que las pensiones que se estimaron sean inferiores a ellas;

e) Alto crecimiento de las remuneraciones que mejora las pensiones, pero reduce las tasas de reemplazo al compararlas con la última remuneración. (Titze, M., 2013) Subsecretaría de Previsión Social. Fundación Chile 21 2013).

Un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) denominado “Pensions at a Glance 2013” dado a conocer el 10 de diciembre 2013, que analiza las características y desempeños de los sistemas de pensiones de los 34 países que componen la agrupación, impactó al revelar que las jubilaciones en Chile se encuentran muy por debajo del promedio de los países de la OCDE.

El informe de la OCDE indica que las jubilaciones en Chile corresponden a un 51,8% del último sueldo, mientras que el promedio de los países de la OCDE es 64,1%, es decir, estamos muy por debajo del promedio, en tanto, si se compara con los países pertenecientes a la agrupación que lideran en tasas de reemplazo, Holanda y Hungría, ofrecen a sus jubilados el equivalente al 101% y 95% de sus últimos sueldos, respectivamente. (Lorenzini, G., 2013)

Otro de los datos recalcados por la OCDE en materia de pensiones, fue que la edad de retiro en Chile en las mujeres alcanza los 70,4 años, cuando lo establecido legalmente es 60, siendo la mayor diferencia entre la edad oficial y efectiva de jubilación entre los 34 países de la OCDE. Las personas en Chile están retrasando su edad de jubilación, debido a que la tasa efectiva de reemplazo es muy baja (51,8%).

El país se encuentra analizando la implementación de supuestas mejoras, que van en la línea de aumentar la edad de jubilación a 67 años y aumentar el ahorro desde 10% a 13% mensual (Lorenzini, G., 2013)

A partir de 1970, en Chile el grupo de los menores de 20 años disminuyó más que el aumento de los adultos mayores. Esto ha generado, hasta hoy, que los adultos en edad de trabajar tengan una carga total menor de población dependiente. Entre otros factores, este fenómeno ha contribuido a elevar el ingreso per cápita del país. El desarrollo de un sistema de pensiones basado en la capitalización individual, permite que el país esté en mejor posición para enfrentar el envejecimiento y el estancamiento de la población en edad de trabajar. (Asociación de AFP, 2009).

Sin embargo, el descontento sobre el sistema de pensiones, se ha manifestado públicamente y se ha relevado al interés de la ciudadanía, lo que ha generado espacios de debate de carácter técnico, político y social, y su inclusión en las agendas políticas presidenciales y parlamentarias (Fundación Chile 21, 2013).

A partir de finales del siglo XX Chile ha tenido un cambio demográfico y epidemiológico importante, la expectativa de vida al jubilar para el hombre es de 19 años, en tanto para la mujer alcanza los 25 años. Por otra parte, si se tiene presente que hay mayor incidencia de enfermedades crónicas, las personas mantienen mayor capacidad funcional y nuevas oportunidades sociales que les permiten realizar diversas actividades e incluso comenzar nuevas, que han mejorado en parte la calidad de vida de las personas.

Frente a esta situación las interrogantes que surgen son las siguientes:

- ¿Con que anticipación las personas inician acciones relativas a su futura jubilación?
- ¿Disponen de información clara sobre las opciones que pueden tomar al momento de pensionarse?
- ¿Existe interés en conocer a fondo el sistema, por las personas próximas a jubilar?
- ¿Existe conocimiento en torno a decisiones que se deben tomar antes de pensionarse?
- ¿Se utiliza la información previsional para tomar decisiones sobre cuando jubilarse?
- ¿Qué otros aspectos además de lo económico, son los más importantes a considerar por las personas en su decisión de jubilar?
- ¿Influye la condición de salud en la decisión de jubilarse?

- ¿Existen otros factores externos a la persona que pueden influir en su decisión de jubilar?
- ¿Qué factores influyen en postergar la decisión de jubilar más allá de la edad establecida.
- ¿Qué factores influyen en adelantar el proceso de jubilación?
- ¿Cómo se proyectan las personas en su etapa de post jubilación?

En consecuencia nace la motivación por abordar el tema, lo que en alguna medida pretende ser un aporte a las Políticas Sociales desde la perspectiva de promover, estrategias para quienes inician su ciclo laboral, como también para aquellos que están en la fase final de la misma.



III.- MARCO TEORICO

Teoría de las decisiones

Del latín *decisio*, la decisión es una determinación o resolución que se da en una cosa dudosa. (Dic. Rae nº 22)

En la vida real, y tanto en el ámbito profesional como el personal, nos vemos enfrentados a multitud de situaciones en las que tenemos que decidir entre varias alternativas. La propia optimización no es más que una forma de tomar una decisión entre unas alternativas factibles. (Begoña, V., 2007).

Así, en su dimensión más básica, un proceso de toma de decisión puede entenderse como la elección de lo “mejor” entre lo “posible”. Ahora bien, según se defina qué es lo mejor y qué es lo posible la persona se enfrentará a a distintas situaciones de decisión (Begoña, V., 2007).

Desde la ética, se plantea que la naturaleza humana, o mejor aún, la condición humana, consiste en que actuamos; desde el punto de vista de la acción, no cabe decir, por tanto, que exista una naturaleza humana en el sentido de una esencia inmutable. Como quiera que sea, los actos humanos o la sumatoria de los actos humanos constituyen (definen) a una vida humana, pero si ello es así, es preciso considerar a las decisiones pues las acciones se fundan en decisiones. El autoexamen tiene, consiguientemente, como uno de sus temas fundamentales, y acaso el más importante de todos, el examen de las decisiones - que se toman, o que se pueden adoptar, con todo y las circunstancias mismas en que decida.

Finalmente, el examen de las decisiones tiene como objetivo considerar, de la mejor manera posible tanto los actos por realizar como los resultados que se deriven (Maldonado, C., 2001)

En verdad, la acción humana contiene una paradoja o una ambigüedad. Se trata del hecho de que la acción humana, al mismo tiempo que caracteriza singular y absolutamente a la especie y a los individuos, es, simultáneamente fútil. La futilidad del actuar humano consiste, justamente, en su inacabamiento, esto es, en el hecho de que a toda acción o serie o conjunto de acciones le sigue siempre, y de una manera absolutamente necesaria, otros actos o series de actos. La forma como esta sucesión o serialidad existe, es en la forma de *proyectos*. El ser humano es un ser de proyectos, y necesita siempre tener un proyecto que está realizando o un proyecto por realizar. La ausencia de proyectos es la muerte del ser humano (Maldonado, C., 2001).

Ahora bien, en medio del actuar, no obstante, se carece de una certeza plena tanto acerca del proceso del actuar, como de los resultados de la acción. Esta circunstancia produce un determinado estado de desasosiego, a propósito del actuar. Como consecuencia, nunca se puede estar seguro del futuro (Maldonado, C., 2001)

Se decide a actuar. Pero, a propósito de la acción, o también, en el momento de la decisión surge la conciencia, más o menos explícita de que no existe ninguna garantía de que la decisión adoptada sea la correcta, de que no habrá nunca ningún fracaso. La gran mayoría de las decisiones humanas son decisiones en circunstancias de incertidumbre, o bien, se trata de decisiones en condiciones de riesgo. La gran paradoja radica en que las decisiones que *psicológicamente* más interesan (o nos interesarían) son las decisiones en condiciones de certeza; pero no solamente esas son las decisiones que menos se toman, además y principalmente, son las que, *racionalmente* menos interesan (Maldonado, C., 2001).

Una decisión es un “Acto deliberado, consciente y racional tendiente a lograr un estado futuro” (Simon, H.). En este acto intervienen elementos de hecho y elementos de valor, donde un hecho es algo cierto, es algo que se puede corroborar con la realidad, que se puede determinar si es verdadero o falso; en cambio, en el valor intervienen cuestiones más subjetivas. Aparecen los adjetivos o cualidades.

La Teoría de la decisión Racional plantea que los actos racionales son resultados de las decisiones que tomamos (TDR).

La racionalidad está enmarcada en la obtención de resultados máximos. Se asume que una persona racional tiene: completo conocimiento, total acceso a la información relacionada a los elementos y aspectos relevantes del ambiente, realiza la selección decisional de entre todas las alternativas posibles, tiene la capacidad de computar los beneficios y costes de las alternativas de acción disponible y tiene información sobre la probabilidad de cada uno de los resultados de los posibles cursos de acción, anticipando las consecuencias de cada alternativa.

La racionalidad se asume en un contexto de certidumbre, pero la certidumbre no está necesariamente dentro de la racionalidad humana, ni dentro del mundo en que se vive, cada vez más volátil y convulsionado.

El problema de la racionalidad se refleja cuando se tiene que tomar decisiones bajo incertidumbre y bajo competencia imperfecta, situaciones para las cuales no fue diseñada. El modelo racional está limitado por el hecho de que en el mundo real no siempre existen las condiciones óptimas para tomar las decisiones. No existe información perfecta, porque entre otras razones se tiene: limitación de tiempo, limitación cognitiva, no se conocen todas las alternativas y se está sujeto a la incapacidad de procesar toda la información.

En el sentido amplio, la racionalidad denota un estilo de comportamiento que es apropiado para alcanzar ciertas metas y objetivos dentro de los límites impuestos por las condiciones y limitaciones (Simon, H. 1972, Simon, H. 1982, Simon, H. 1992).

Desde los años cincuenta (Simon, H., 1950) estableció que la racionalidad está limitada por las lagunas del conocimiento, pero también por aspectos individuales de los seres humanos. Las personas reflejan sesgos y tienen preferencias por cierto tipo de información y decisiones, llegando a ignorar información, y peor aún, a tergiversar información con el propósito de que ésta enmarque dentro de lo que se cree. La racionalidad se verá afectada en la medida que el ser humano falle en la evaluación de los hechos y en la identificación de los objetivos. Los instintos, las corazonadas, la personalidad, las emociones, las percepciones, los hábitos, las destrezas, los propósitos y otros factores subjetivos, contribuyen a una toma de decisión no necesariamente racional, todos factores que pueden influir en la toma de decisiones.

En el caso específico de las percepciones, está referido al proceso mediante el cual los estímulos llegan a ser interpretados como resultado de la integración de los hechos con los conocimientos y las creencias del individuo. La formación, el entorno, los valores, las creencias, la cultura y las experiencias, entre otros muchos factores, determinan la forma en que se analiza la información y se toman las decisiones.

De acuerdo a Simón (1957) se sostiene que la racionalidad en las decisiones de los individuos se ve afectada por tres condiciones:

1. Por las destrezas, hábitos y reflexiones inconscientes
2. Por sus valores y concepciones de propósitos, los cuales pueden chocar con los objetivos de la organización
3. Por su extensión o limitación del conocimiento e información

A modo de síntesis, se puede establecer que esta teoría establece los siguientes límites:

1. Un conocimiento limitado del ambiente, estableciendo que sólo se conoce una parte insignificante de lo que se debe saber para tomar las decisiones.
2. Imposibilidad de anticipar y considerar todas las opciones para resolver el problema debido a las limitadas habilidades de cálculo.
3. No existe un tiempo infinito para tomar las decisiones.
4. En la gran mayoría de las situaciones, los seres humanos sólo pueden detectar un modesto número de variables del ambiente y dominar pocas de ellas.
5. Imposibilidad de procesar toda la información disponible por la limitada capacidad de atención.
6. La incapacidad de atender y analizar toda la información simultáneamente conocida.

Desde lo organizacional, se considera muy aplicable al ámbito individual, cuando Simon se refiere a la importancia de las experiencias y de los hábitos en la toma de decisiones, que además reconoce que las actuales decisiones son el resultado de una serie de decisiones anteriores y que reflejan un patrón de comportamiento adquirido durante el transcurso del tiempo, estableciendo también que éstas son influenciadas por el entorno y el contexto en el cual se toman.

En la toma de decisiones está inmersa la incertidumbre ya que no hay nada que garantice que las condiciones en las que se tomó la decisión sigan siendo las mismas, ya que se está en un medio que cambia constantemente; aunque las que se toman sin previo análisis, al azar, están más expuestas que aquellas que siguen el proceso adecuado. Simon dijo: “constantemente el individuo optará por el curso de acción que considere lo “suficientemente bueno” a la luz de las circunstancias dadas en ese momento”.



Marco Conceptual

Aspectos demográficos

El paulatino pero inexorable envejecimiento de la población de América Latina y el Caribe presenta dos características que preocupan: un ritmo más rápido que el registrado históricamente en los países desarrollados y un contexto caracterizado por una persistente desigualdad, un débil desarrollo institucional, sistemas de protección social de baja cobertura y calidad, y una institución familiar muy exigida en materia de seguridad y protección. (CEPAL, 2009).

Por su carácter de proceso generalizado, todos los países de la región se van convirtiendo, a distinto ritmo, en sociedades más envejecidas. Como es de prever, una transformación demográfica de este carácter tendrá profundas repercusiones en la sociedad y en ámbitos específicos de las políticas públicas, como la cohesión social, los derechos humanos y el papel del Estado (CEPAL, 2009).

Para afrontar los desafíos del envejecimiento, los países están avanzando en la creación y desarrollo de legislaciones, de políticas y de programas para mejorar las condiciones de vida de la población adulta mayor. En comparación con 2003 –cuando se realizó la Primera Conferencia Regional Intergubernamental sobre Envejecimiento en América Latina y el Caribe–, hay nuevos nichos de política pública y más intervenciones en este ámbito, aunque persisten las diferencias de situaciones y logros entre países y subregiones que, en algunos casos, responden a la heterogeneidad interna de las sociedades y a las características de sus procesos de desarrollo. Así, mientras en los países con una población más envejecida los niveles de protección suelen ser más extendidos, en los que se encuentran en plena transición, los desafíos que impone la población adulta mayor coexisten con rezagos derivados de la pobreza y exclusión de otros grupos sociales (CEPAL, 2009).

Los derechos de las personas mayores han ido cobrando importancia para los gobiernos y desde hace algunos años esta preocupación se ha traducido en la creación de marcos legales de protección. Sin embargo, existe una amplia brecha entre la situación de jure y de facto porque persisten insuficiencias en el ejercicio efectivo de estos derechos, y hoy en día una parte importante de la población adulta mayor carece de acceso a prestaciones de seguridad social, servicios de salud o servicios básicos. En la mayoría de los casos, esta vulnerabilidad no radica en la edad sino en una generalizada precariedad de los dispositivos de protección establecidos por los Estados. En otros casos, son expresión de una abierta desigualdad en función de los ingresos, o bien de una escasa consideración de las necesidades de este grupo social como un asunto de política pública, producto de la arraigada concepción de que los problemas de la vejez son de orden privado y no objeto de solidaridad colectiva.

La CEPAL ha dado especial importancia a este tema y ha insistido en la ampliación de la cobertura y el perfeccionamiento de la calidad de los sistemas de protección social para defender a las personas frente a los riesgos derivados de la enfermedad, la vejez, la discapacidad y la muerte, entre otras situaciones de vulnerabilidad. Por consiguiente, la titularidad de derechos sociales encarna la efectiva pertenencia a la sociedad, pues implica que todos los ciudadanos están incluidos en la dinámica de desarrollo y pueden disfrutar del bienestar que éste propicia. En la vejez, en particular, ello pone un freno a las desigualdades acumuladas durante la vida y, a la vez, disminuye la probabilidad de la transmisión intergeneracional de las desventajas (CEPAL, 2009)

El envejecimiento demográfico transformará considerablemente la sociedad. El incremento en el número de adultos mayores y en la proporción que suponen sobre el conjunto de la población puede tener importantes efectos, en primer lugar sobre las propias condiciones de vida de los mayores, pues cambiará el balance actual entre las necesidades de este grupo de población y los recursos de atención existentes. Generará también cambios en la forma en que se organiza la solidaridad entre generaciones, tendrá un impacto significativo sobre el potencial de crecimiento e implicará fuertes presiones para aumentar el gasto público, no sólo en prestaciones económicas, sanidad y cuidados de larga duración, sino también en infraestructura, vivienda y educación (OISS, 2011).

Actualmente en Chile, más del 15% de la población son mayores de 60 años, con una esperanza de vida que llega hoy a los 79 años promedio, acompañada por una disminución de la tasa de natalidad. Para 2025 se espera que la población sobre 60 años llegue al 20%, superando en porcentaje a la población menor de 15 años. Para el 2050 se espera que la población mundial mayor de 65 años se triplique respecto a la actualidad y en América Latina las estimaciones indican que para el mismo año 1 de cada 4 personas tendrá más de 60 años. Los indicadores demográficos muestran que nuestro país comparte las tendencias mundiales. (Política integral de envejecimiento 2013)

Sistema de Pensiones

El Financiamiento de las pensiones es un tema que ha cobrado especial relevancia en los últimos años debido al aumento en la longevidad de la población. (Supen, 2010)

Los sistemas de pensiones en el mundo están diseñados como mecanismos para proveer ingresos en aquellas circunstancias en que las personas pierden su capacidad de autogeneración debido a la edad avanzada (beneficios de vejez), discapacidad permanente (beneficios de invalidez) o fallecimiento de una de las fuentes principales de ingresos de una familia (beneficios de sobrevivencia).

En el caso chileno, el sistema de pensiones está organizado en torno a un esquema de tres pilares básicos: un pilar de prevención de pobreza, un pilar contributivo de naturaleza obligatoria y un pilar de ahorro voluntario. A través de estos componentes, se busca por un lado garantizar que las personas puedan llevar un estándar de vida similar entre la etapa laboral activa y el período de jubilación y por otro, se busca eliminar la incidencia de pobreza en la tercera edad o en caso de invalidez.

El pilar solidario es el que tiene como objetivo prevenir pobreza en estas situaciones de vulnerabilidad. Este pilar está conformado por una pensión no contributiva, la pensión básica solidaria (PBS), y un complemento a la pensión contributiva, el aporte previsional solidario (APS).

El pilar contributivo obligatorio es un esquema único nacional de capitalización financiera en cuentas individuales administradas por empresas privadas de giro único, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)

Se trata de un esquema de contribución definida, es decir, donde la tasa de aporte se mantiene constante y los beneficios se calculan utilizando fórmulas actuariales en función del saldo acumulado por cada individuo al momento de retiro.

Para complementar el ahorro obligatorio realizado a través del sistema de AFP, existen incentivos tributarios para que las personas realicen aportes voluntarios a través de una serie de instrumentos financieros: cuentas de ahorro previsional voluntario administradas por las propias AFP, fondos mutuos, productos de seguro de vida con ahorro, etc.

El esquema está diseñado de manera tal que los ahorros destinados a estos productos se encuentran exentos de impuesto a la renta en aquellos años en que los depósitos son realizados. Los intereses generados por estos ahorros también están exentos de impuestos pero las pensiones financiadas con estos recursos son consideradas como ingreso para efecto de este tipo de impuesto. Los individuos pueden retirar sus ahorros voluntarios antes de jubilarse, pero pagando los impuestos correspondientes y un castigo por retiro anticipado. (Superintendencia de Pensiones, 2010)

Principios de la Seguridad Social Chilena

Con la modernización de la Seguridad Social de 1980 se revisaron los programas de beneficios y de prestaciones, con el propósito de adecuarlos a una nueva realidad. Para ello, la adhesión a los principios de universalidad, suficiencia, solidaridad y unidad que tradicionalmente han orientado su accionar (Ciedess, 2009)

Universalidad subjetiva: Este principio impone a la Seguridad Social la obligación de proteger a toda la población que resulte afectada por alguna contingencia social.

La modernización consideró, a este respecto, programas de seguros sociales para las personas que, en razón de sus ingresos, estaban en condiciones de procurarse por sí mismas un nivel determinado de protección, y programas asistenciales para cubrir necesidades mínimas de ingreso, salud y responsabilidades familiares, aplicando para tal efecto una política de focalización del gasto social hacia los sectores más desprotegidos.

Universalidad objetiva: Este principio obliga a la Seguridad Social a cubrir los diferentes riesgos y contingencias sociales que afectan a la población. En esta materia, la modernización mantuvo la estructura de beneficios y prestaciones del antiguo sistema, reconociéndose cobertura para la vejez, invalidez, sobrevivencia, cesantía, responsabilidades familiares, accidentes del trabajo, medicina preventiva y curativa; y, adicionalmente, programas de desarrollo tales como capacitación, vivienda, crédito social y educación, entre otros.

Suficiencia: Según este principio, las prestaciones económicas originadas por pérdida, suspensión o disminución de la capacidad de trabajo y las de salud en caso de enfermedad, deben ser suficientes para atender adecuadamente, las necesidades derivadas de dichas contingencias. Sobre este particular, la modernización consideró en los programas de seguros sociales obligatorios un nivel básico de suficiencia, facultando a cada persona para asegurarse por sobre dicho nivel, de manera de obtener, sobre la base de su propio esfuerzo, una cobertura superior.

Solidaridad: Se identifica a este principio, generalmente, con la redistribución de recursos, aspecto este último que se manifestaba en el antiguo sistema. La Seguridad Social en Chile, a través de prestaciones de montos uniformes –independientes de los aportes que efectuaran los trabajadores– o de transferencias entre beneficiarios, programas e instituciones. En este sentido, el nuevo modelo optó por una concepción de solidaridad en la base misma, estableciéndose con este propósito beneficios mínimos garantizados por el Estado, de general y uniforme aplicación, para todos los trabajadores que participan del sistema, proviniendo su financiamiento de recursos tributarios.

Unidad: Según este principio, las acciones y programas de la Seguridad Social constituyen un todo orgánico, cuyo fin último es el logro de mejores condiciones de salud, vida y trabajo para la comunidad. Al respecto, la reforma consideró el conjunto de beneficios e instituciones del nuevo modelo como un todo coordinado, enfatizando –al contrario del antiguo sistema–, su integración con la realidad económica nacional.

Situación actual del Sistema de Pensiones

A marzo de 2016, el número de afiliados al sistema de AFP suma 10.056.123 personas, aunque de ellos han cotizado el último mes, 5.666.930. El total de fondos acumulados por las AFP suman US\$ 163.317 millones de dólares, esto es, cerca de un $\frac{3}{4}$ del PIB anual de Chile aproximadamente.

La cotización en una AFP es obligatoria para las personas que reciben un sueldo y corresponde al 10% de su remuneración más el pago por una comisión de administración que va de 0,77% a 2,36% del sueldo según la AFP. A contar del año 2015 esta cotización será obligatoria también para las personas independientes que emiten boleta de honorarios.

No siendo simple la información del sistema, los esfuerzos por hacerla cercana a los usuarios son importantes. (Subsecretaría de Previsión Social, 2013)

Sin embargo, los resultados de la Encuesta 2009 y esta declaración permiten confirmar que el problema del desconocimiento sobre el sistema previsional persiste.

A la luz de estos antecedentes, se presume que la información no sería el único elemento para tomar la decisión de jubilar, por ello se ha generado la necesidad de indagar en otros factores que también están influyendo. Para este efecto se estudiará a un grupo de personas con características más heterogéneas, que proporcionen nuevos elementos, y conocer qué otros aspectos inciden en que las personas decidan acogerse a jubilación independiente de su previsión social.

La consideración de la seguridad económica es uno de los principales retos de la política de adultos mayores., porque no sólo proporciona a las personas mayores los medios para satisfacer sus necesidades materiales, sino que también incide de forma muy positiva en su bienestar subjetivo y en su autoestima, pues les permite seguir siendo independientes en la toma de decisiones, desempeñar roles significativos y participar en la vida de su comunidad como ciudadanos con plenos derechos. (OISS, 2011)

Jubilación

La jubilación se define como “la fase final del ciclo vital de vida ocupacional de una persona, así como el periodo siguiente después de haber culminado una carrera laboral y se presenta de manera simultánea con otros cambios en la vida de una persona”, (Villa, 2005). Desde este punto de vista la jubilación es un proceso y su duración está determinado por diversos sucesos que comienzan antes y puede concluir años después. (Lcda.Soraya, Y Rincón, 2011)

Por jubilación se entiende el cese de la actividad laboral remunerada y el subsiguiente cobro de una pensión o subsidio. La jubilación ha pasado de ser un suceso normativo que acontecía regularmente alrededor de los 65 años a ser un suceso progresivamente menos normativo y que se presenta bajo diferentes modalidades de retiro laboral. (Lizaso, L, et al 2009)

Muchas personas mayores ven la jubilación como un tiempo para cultivar las relaciones sociales y familiares y poder realizar actividades postergadas por la falta de tiempo. Pero también el retiro laboral significa un cambio vital, en tanto el trabajo da estatus social, permite obtener ingresos y establecer relaciones sociales. Entonces, la jubilación significa enfrentar situaciones y emociones que si no se aceptan pueden transformarse en crisis. Además muchas pensiones son muy inferiores a la renta percibida en los años de trabajo, por lo que muchos mayores deben continuar activos laboralmente para seguir manteniendo el hogar. (Campos, F., León, D., y Rojas M. 2010).

La jubilación puede aportar ventajas, especialmente para los que ejercían una actividad poco atractiva o con un elevado desgaste físico o emocional, y también para aquellos que deseaban poder dedicar su tiempo a alguna otra actividad más placentera que el trabajo. La jubilación representa una crisis personal, a veces intensa en su etapa inicial, debido a que se produce a una edad en la que la mayoría están bien física e intelectualmente y bastantes desearían mantener su vida profesional por más tiempo. (Bruguera, M. 2011).

Marco empírico

En Estados Unidos se realizó una investigación denominada “Efectos causales del tiempo de jubilación sobre la salud mental y física de las personas”, (Calvo, E.,2012) usando información de panel del Estudio de Salud y Jubilación, se planteó como objetivo, probar 4 hipótesis basadas en teoría sobre estos efectos- que las jubilaciones maximizan la salud cuando ocurren temprano, tarde, en cualquier momento, o a tiempo. Se aplicó un modelo de regresión de efectos esperados y aleatorios con variables instrumentales para estimar los efectos causales de corto y largo plazo en los tiempos de jubilación en una percepción de salud y de síntomas depresivos.

Esta investigación mostró como resultados que las jubilaciones tempranas - aquellas que ocurren previas a la edad de jubilación tradicional y legal – disminuyen la salud. En la discusión se plantea que los trabajadores que inician su transición de jubilación antes de las edades legales experimentan los peores resultados de salud; este hallazgo ofrece soporte parcial para el enfoque psicosocial materialista que hace hincapié en los beneficios de una jubilación más tardía. El retirarse demasiado pronto puede ser problemático, pero hay desventajas que están asociadas a retiros tardíos. El aumento de la edad de jubilación, por lo tanto, podría reducir potencialmente la salud subjetiva de los jubilados mediante la expansión del grupo de aquellos cuya jubilación se consideraría temprano.

Morgan L. Stephen (2002) realizó una investigación en Estado Unidos dirigida a estudiantes de enseñanza secundaria en proceso de ingreso a la Universidad, estudió el procesamiento de la información, formación de sus preferencias y logro educacional, donde el autor plantea que para muchas decisiones con resultados inciertos, la preparación previa para tomar decisiones determinaría el éxito alcanzado. Se basa en la teoría de la decisión racional y analiza cómo utilizarla para modelar el compromiso de preparación de una meta dirigida del individuo hacia una futura decisión consecuente, en condiciones que, no siempre las preferencias son fijas, que las personas logran un perfecto procesamiento de la información, y que sus expectativas obedecen la teoría de decisión estadística. Introduce el concepto de compromiso prefigurativo invocando un árbol de decisión estocástico para la previsión del comportamiento futuro, muestra como un mecanismo de evaluación de la racionalidad limitada de procesamiento de la información, genera los cursos preparatorios de las decisiones de compromiso que difieren de las que se derivan del cumplimiento estricto del modelo, analizando como el árbol de decisión estocástico puede mejorar los modelos sociológicos de los logros educativos.

Este modelo está basado en algunos principios fundamentales de la teoría de la elección racional, y cuando se aplica estrictamente a la solicitud de elección de la universidad también está fuertemente vinculada a la reconceptualización de la elección racional, de la

condición de la teoría de la socialización que motiva las preguntas sobre la influencia de los otros significativos señalados anteriormente.

No obstante, el marco puede ser utilizado para modelar el compromiso preparatorio de los cursos alternativos de acción para todas las decisiones no repetibles con resultados que son correctamente vistos por los tomadores de decisiones como incierto (es decir, las decisiones que no son directamente por el aprendizaje, sino es posible que mediante la práctica se generen beneficios por un proceso estocástico independiente y sólo parcialmente observable).

Una consecuencia principal de este marco es que las personas con información precisa, pero escasa sobre los beneficios potenciales de una decisión tomada, no pueden prepararse adecuadamente para alcanzar lo que ellos creen que es lo mejor para sus intereses futuros.

Izar L. Juan et al 2010) realizaron una investigación sobre los Factores que influyen en la decisión de jubilación del personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, en el marco de cambios en el sistema de pensiones y jubilaciones de 27 universidades en Colombia, que establecen aportaciones al fondo de pensiones por parte de empleados e institución, y aumentar los años de servicio para alcanzar la jubilación con el último salario integral.

El estudio tuvo como objetivo investigar cuales son los factores influyentes para que una persona decida el momento de retirarse, o bien elija permanecer en el empleo durante mas tiempo. Se aplicó una encuesta a 500 personas, con 240 respuestas. Algunas de sus conclusiones indican que una mayoría desconoce el nuevo reglamento y la nueva ley de pensiones, lo que implica no realizar aportes al fondo de pensiones. Por otra parte se ha determinado que los trabajadores que gozan de buena salud tienden a jubilarse más tarde, los que están satisfechos con su trabajo y los que manifiestan temores a cambios en la legislación de la seguridad social tienden a retirarse antes (cuando completan tasas de reemplazo de uno). Por otra parte, los empleados que manifiestan más gusto por su trabajo, tienden a negarse menos a aportar al fondo, para aumentar su jubilación.

La Encuesta de Protección Social que se realiza en Chile desde el 2002, representa un esfuerzo sistemático y riguroso de levantamiento de información sobre el mercado laboral y el sistema de protección social chileno basado en datos longitudinales, que se basa en el seguimiento de una muestra representativa de aproximadamente 20 mil personas en el tiempo.

Surge producto de la iniciativa de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile. Con posterioridad al primer levantamiento, la Universidad de Pennsylvania se incorporó formalmente al comité académico responsable y desde

entonces ha entregado una importante contribución a su desarrollo. Un sello de la EPS, por lo tanto, es la alianza forjada por instituciones académicas de sólido prestigio, que aseguran un producto con los más altos estándares a nivel internacional, con el sector público chileno, que entrega sus prioridades a nivel de políticas públicas.

La EPS es la primera encuesta tipo panel en Chile con tres rondas de recolección de datos, y su riqueza radica en que abarca en un mismo cuestionario la historia laboral y previsional de los encuestados, con información detallada en áreas como educación, salud, seguridad social, capacitación laboral, patrimonio y activos, historia familiar e información sobre el hogar, lo que permite comparar en el tiempo el impacto de los distintos programas que puedan haberse implementado en estas áreas durante los últimos 7 años.

Es esta dimensión longitudinal la que posibilita el estudio de la dinámica de la población tanto activa como pasiva, en las diversas dimensiones de la protección social. Se han realizado cinco Encuestas en los años 2002, 2004, 2006, 2009 y 2012.

La Encuesta de Protección Social 2009 consideró dos temas especiales de investigación que incluían una serie de preguntas que intentan explorar cómo los entrevistados usan la información sobre costos de pensiones al evaluar sus fondos y examinar el rol de la impaciencia en el comportamiento de ahorro y la inversión. Los resultados que aquí se muestran representan una primera tabulación que examina correlaciones de las respuestas de estos dos experimentos con indicadores de la EPS sobre sexo, edad, educación y conocimiento financiero.

Cuando se les consulta a las personas cómo se calculan las pensiones en las AFP y se correlaciona por tipo de entrevistado, se obtiene que los afiliados con alta densidad de cotizaciones conocen correctamente como se calculan las pensiones en el sistema de AFP (12%), y los que presentan un menor porcentaje que conocen este aspecto del sistema de AFP son los no afiliados (3.9%)

Del análisis de las variable conocimiento del cálculo de las pensiones por tramos de edad, el estudio arroja que, a medida que se incrementa la edad disminuye el porcentaje de entrevistado que conoce como se calculan las pensiones. Los entrevistados entre 15 y 24 años son los que tienen una mayor proporción de personas que conocen este aspecto del sistema de AFP (15.3%), y los entrevistados con 65 años y más son los que presentan menor conocimiento al respecto (5.3%).

Tal como ha sido la tendencia en todas la variables de conocimiento, el estudio muestra que mientras mayor es el nivel educacional el porcentaje de entrevistados que conoce como se calculan las pensiones es mayor, mientras sólo un 1% de los entrevistados sin

educación conoce como se calculan las pensiones en el sistema de pensiones, este porcentaje se incrementa a un 28.8% en los entrevistados con educación universitaria.

Esta variable también se incrementa sustancialmente con el nivel de ingresos, sólo un 4.8% de los entrevistados con ingresos inferiores a 100 mil pesos conoce como se calculan las pensiones en las AFP, sin embargo, este porcentaje es de 33.1% en los entrevistados con ingresos superiores a 1.5 millones de pesos.

La variable cuantos son los tipos de fondos que existen, nuevamente, el grupo de entrevistado con mayor nivel de conocimiento es el de los afiliados de alta densidad, un 33.6% de ellos sabe que existen cinco fondos, y el grupo con menor conocimiento son los inactivos donde sólo un 10% de ellos tiene conocimiento de este aspecto del sistema de pensiones.

Al igual que en las restantes variables de conocimiento previsional existe una fuerte relación entre nivel educacional y conocimiento de la cantidad de fondos. Mientras un 5.1% de las personas sin educación tiene conocimiento de la cantidad de fondos, este porcentaje asciende a 57.2% en las personas con educación universitaria completa. Esta tendencia también se da por nivel de ingresos.

Por otra parte, un 33.8% de las personas dice saber en cuántos fondos puede decidir poner sus ahorros previsionales, pero un 24.7% sabe efectivamente que son cinco tipos de fondos. Los hombres tienen mayor conocimiento de esta variable, un 26.9% de ellos sabe efectivamente la cantidad de fondos y en las mujeres un 22.3% tiene conocimiento de esta variable.

Otra investigación que será soporte para este estudio, corresponde a Sara Fernández López, Milagros Vivel Búa, Luis Otero G. y David Rodeiro P. denominado "El Ahorro para la Jubilación en la UE": Un análisis de sus determinantes, de la Universidad de Santiago de Compostela, efectuado en el 2010; estudio que analizó los factores que determinan el ahorro para la jubilación para una muestra de 4.526 individuos de 8 países europeos. Los resultados muestran que, aunque el porcentaje de ahorradores para la jubilación varía ampliamente entre países, los determinantes de esta decisión son bastante similares. De hecho, ahorrar para la jubilación está positivamente relacionado con la edad, los conocimientos financieros, el nivel de ingresos, la categoría laboral y la tradición ahorradora del individuo.

IV.- OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objetivo general

Analizar la dificultad para la decisión de jubilar y los factores que están asociados a ésta, en personas que se acogieron a retiro por jubilación de las Universidades de Concepción y U. Católica de la Ssma. Concepción.

Objetivos Específicos

- 1.-Determinar la relación entre la dificultad para tomar la decisión de jubilar y las variables socio demográficos.
- 2.- Identificar el nivel de conocimiento previsional que tenían las personas sobre el sistema de pensiones antes de su jubilación, y su relación con la dificultad en la decisión de jubilar.
- 3.-Relacionar el nivel de satisfacción que muestran las personas frente a su sistema de pensiones, con la dificultad en la decisión de jubilar.

V.- DISEÑO METODOLOGICO

A.-Tipo de diseño

Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, con personas jubiladas pertenecientes a dos instituciones educacionales de la región del Bio-Bio, como son: Universidad de Concepción y Universidad Católica de la Santísima. Concepción.

B.- Universo

Se consideraron todos los trabajadores pertenecientes a las dos instituciones de la región, que se acogieron a jubilación los años 2011, 2012, 2013 y 2014, este grupo sumaba un total de 179 personas de los diferentes estamentos de ambas universidades, docentes, personal administrativo y personal de servicio.

C.- Muestra. Muestra no probabilística, que resultó de:

Universo: 179 personas

Personas fallecidas: 02

Personas de ubicación desconocida: 132

Personas con cambio de residencia: 07

Personas que no aceptan participar: 04

Personas que cumplen requisito y aceptan participar: 34

Por tanto, son 34 personas las que constituyen la población de estudio, en un muestreo de bola de nieve.

El muestreo por bola de nieve es una técnica de muestreo no probabilística en la que los individuos seleccionados para ser estudiados reclutan a nuevos participantes entre sus conocidos. Esta técnica permite que el tamaño de la muestra vaya creciendo a medida que los individuos seleccionados invitan a participar a sus conocidos. La bola de nieve se usa con frecuencia para acceder a poblaciones de baja incidencia y a individuos de difícil acceso por parte del investigador. Por lo tanto, la bola de nieve funciona especialmente bien cuando el rasgo distintivo de la población que queremos estudiar tiende a agrupar a dichos individuos, a favorecer su contacto social (Ochoa, C., 2015)

D.- Variables del estudio

Variable Dependiente: Dificultad para la decisión de jubilar.

Variables Independientes

- Edad
- Sexo
- Estado Civil
- Nivel educacional
- Categoría Ocupacional
- Lugar de Trabajo
- Número de años trabajados
- Previsión Actual
- Estado de salud
- Conocimiento sobre el sistema previsional
- Satisfacción del encuestado con el sistema previsional



E.- Unidad de análisis

Hombre o mujer jubilados, que en su vida laboral activa se desempeñaban en la Universidad de Concepción o en la Universidad Católica de la Santísima Concepción, y que se acogieron a jubilación entre los años 2011 al 2014.

F.- Obtención de la información

La información se obtuvo en una entrevista personal, utilizando la técnica Survey Social, dado que no existe información previa de esta temática. Se aplicó un cuestionario construido por la tesista.

G.- Instrumento.- El instrumento recolector de datos consta de una primera parte que tiene 18 preguntas, dirigidas a obtener información sociodemográfica, como sexo, edad y otros, además de información, sobre estado de salud, presencia de enfermedades, actividades recreativas, participación en grupos.

La segunda parte está constituida por un cuestionario, con preguntas cerradas, con categorías de respuestas, contiene 11 preguntas orientadas a conocer el nivel de conocimiento previsional al momento de jubilar, y categorizar las respuestas en categorías que tiene un valor de a)=1, b)=2 y c)=3 puntos, desde el menor al mayor conocimiento previsional de las personas . Las categorías de respuesta para estas preguntas corresponden a la siguiente escala de puntuación:

1	Menor conocimiento previsional
2	Mediano conocimiento previsional
3	Mayor conocimiento previsional

Además, esta segunda parte, contiene 2 preguntas orientadas a conocer el nivel de satisfacción que tienen las personas respecto de su sistema previsional y el monto de las pensiones que perciben, estableciendo categorías de respuestas que tienen un valor de de a)=3, b)=2 y c)=1 puntos, desde la mayor a menor satisfacción con el sistema, de acuerdo a la siguiente escala:

1	Mayor satisfacción
2	Medianamente satisfecho
3	Menor satisfacción

La tercera parte conformada por la escala de Conflicto decisional “Mi dificultad en tomar esta decisión” validada por su autora Annette O'Connor , de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud, Departamento de Epidemiología y Salud Comunitaria, Facultad de Medicina, Universidad de Ottawa. Canadá,

ANEXO 1
Escala de Conflicto Decisional
"Mi dificultad en tomar esta decisión"

Ahora, pensando en la elección que usted acaba de hacer, por favor lea los siguientes comentarios hechos por algunas personas cuando tomaron sus decisiones. Se le solicita que frente a cada uno de ellos, indique cuán de acuerdo o desacuerdo se encuentra con la aseveración. Para ello, encierre en un círculo el número de la alternativa que mejor representa lo que usted siente acerca de ese comentario en relación con su decisión (el número 1 indica que usted está totalmente de acuerdo con la aseveración y el número 5, que usted está totalmente en desacuerdo con la aseveración).

	1	2	3	4	5
Esta es una decisión fácil de tomar para mí	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo estoy segura de lo que tengo que hacer en esta decisión	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Está claro cuál es la mejor opción para mí	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo estoy consciente de las diferentes opciones que tengo en esta decisión	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo siento que conozco los aspectos positivos de cada opción	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo siento que conozco los aspectos negativos de cada opción	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo tengo claridad acerca de cuán importantes son los aspectos positivos para mí	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo tengo claridad acerca de cuán importantes son los aspectos negativos para mí	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo tengo claridad acerca de qué es lo más importante para mí (los aspectos positivos o los aspectos negativos)	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo estoy tomando esta decisión sin ninguna presión de otras personas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo tengo la cantidad apropiada de apoyo de otros para tomar esta decisión	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo cuento con suficientes consejos acerca de las opciones	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo siento que he hecho una elección bien informada	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Mi decisión muestra lo que es importante para mí	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo espero mantenerme firme en mi decisión	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Yo estoy satisfecha con mi decisión	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Copyright A. O'Connor, 1993; Revisada en Marzo 1997; Versión 1998
 Traducción Mila Urutia, 1999.

La cuarta parte y final consideró una pregunta abierta ¿Cuáles fueron los factores más importantes considerados por Ud. para tomar la decisión de jubilar?

Las respuestas y relatos de los encuestados fueron grabados y transcritos en forma separada, tal como fue expresada por las personas durante la entrevista.

El análisis de los datos obtenidos durante la observación y la entrevista fue realizado por medio de un análisis de contenido. Se realizó en primer lugar la lectura de cada una de las transcripciones y en cada una se seleccionaron fragmentos, que para fines de ordenamiento se agruparon por temas y por entrevistados. Dichos temas se establecieron de acuerdo al objetivo de la pregunta.

Continuando el proceso se dio lectura a cada fragmento, y se procedió a la selección de segmentos que se constituyeron en nuestras unidades de análisis, los que se codificaron con un número correlativo (desde I hasta XVIII)

H.- Aspectos éticos

Se solicitó autorización en el Depto. de Personal de las respectivas instituciones para acceder a los datos requeridos y obtener direcciones de las personas.

Se solicitó entrevista telefónica y en algunos casos por correo electrónico y al momento de la entrevista se usó el consentimiento informado para cada una de las personas.

I.- Análisis de datos

Los datos se analizaron con el programa computacional estadístico SPSS.

J.- Validez del Instrumento utilizado

En el presente estudio, se realizó en primera instancia un test piloto a 05 jubilados que se habían acogido a retiro laboral en el 2010, pertenecientes a la Universidad de Concepción solamente, dado que la Universidad Católica de la Sma. Concepción no registraba personas jubiladas en el 2010, principalmente esto con el fin de validar el instrumento en función de la comprensión del mismo. El cuestionario aplicado en julio 2015, estaba compuesto de 4 partes, con 33 preguntas cerradas, la escala de dificultad en la decisión de jubilar y una pregunta abierta. La segunda parte contenía 14 preguntas sobre el Conocimiento previsional antes de jubilar, cuyas respuestas estaban planteadas en dos categorías: a) si y b) no. Al analizar los resultados se concluyó que las respuestas correspondientes a la segunda parte, no permitirían capturar las posiciones intermedias de conocimiento previsional, y se procedió a la modificación de las preguntas, y a la creación de tres categorías de respuestas para cada una de ellas.

Posteriormente el cuestionario final estuvo compuesto por 32 preguntas cerradas, de las cuales 19 corresponden a aspecto demográficos, 08 están referidas al conocimiento previsional, y 2 preguntas sobre el nivel de satisfacción con el sistema previsional; la Escala de Conflicto decisional, y una pregunta abierta sobre los factores que determinaron la decisión de jubilar.

La escala está conformado por 16 ítems para respuestas en formato Likert (Anexo N° 2). Este instrumento, de las preguntas 1 a la 12 mide las dificultades que las personas presentaron en el momento de la decisión de jubilar; y las preguntas 13 a 16 corresponden a afirmaciones sobre la situación actual de los encuestados.

Para dar respuesta a los objetivos de esta investigación se trabajó sólo con los 12 ítems de la Escala, con un puntaje que va de 12 a 60, correspondiendo el puntaje más bajo a la menor dificultad.

La Escala de Conflicto Decisional (ECD) fue adaptada de la *Decisional Conflict Scale* (DCS)⁵, instrumento que se basa en el Modelo Conceptual de Apoyo a la Toma de Decisiones en Salud de Ottawa⁶ y su propósito es identificar los conflictos decisionales y los factores que los influyen. La DCS fue desarrollada por O'Connor en respuesta a la falta de instrumentos disponibles para evaluar la necesidad de apoyo decisional de los usuarios en salud. Sin embargo, el marco de referencia utilizado para su construcción es amplio y permite su aplicación a diferentes contextos.

La DCS fue validada por su autora en 1995 y demostró estabilidad. El coeficiente de correlación entre test y retest fue no significativo (0,81), la consistencia interna fue alta para la escala total (alpha entre 0,78 y 0,92) (5) y su capacidad de discriminación fue significativa ($p < 0,0002$).



VI- RESULTADOS Y ANALISIS DE DATOS

Descripción de la población de estudio (variables demográficas)

La población estudiada se encuentra constituida por personas en etapa postlaboral, y que han jubilado en los últimos 4 años, es decir, desde el 2011 al 2014, pertenecientes a dos instituciones de la Región del Bio-Bío: Universidad de Concepción y Universidad Católica de la Sma. Concepción.

La muestra estuvo compuesta por 34 personas, correspondiente al 19 % de la población en estudio, constituida por 179 personas.

Tabla Nº 1 Características de la Muestra

		N	%
Institución a la que pertenece	Universidad de Concepción	20	58,82
	Universidad Católica Sma. Concepción	14	41,17
Sexo	Hombres	21	61,76
	Mujeres	13	38,23
Estado Civil	Solteros	4	11,42
	Casados	24	70,58
	Viudos	2	5,88
	Divorciados	4	11,42
Año de Jubilación	2011	10	29,41
	2012	11	32,35
	2013	10	29,41
	2014	3	8,82
Religión	Católica	25	73,52
	Otras	9	26,47

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

En el presente estudio, el grupo investigado se caracteriza por tener un porcentaje de 61,8 % de hombres y un 38,2 % de mujeres. El **estado civil** de la población en estudio nos señala que la mayoría, un 70,6% se encuentran casados, le sigue un 11,8 % de

solteros, un 5,9 % viudos, un 11,42 % de divorciados. Lo que indica que la mayoría de las personas encuestadas viven acompañados con otra persona.

La **religión** que profesa la población en estudio, es la religión Católica con un 73,5 %, seguido por un 26,47 % que profesa otras religiones.

Respecto a la **edad** de la población en estudio, el mayor porcentaje, un 61,7 corresponde a personas entre 68 a 71 años de edad (promedio de edad 68,56 años) y el máximo de edad corresponde a 81 años.

Tabla N° 2 Nivel Educativo

Nivel Educativo	N	%
Educación secundaria o técnica incompleta	2	5,90
Educación secundaria o técnica completa	7	20,6
Educación Universitaria	25	73,50
Total	34	

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

Respecto al **nivel educativo** la Tabla N° 2 nos indica que en general el nivel educativo es alto, un 67,64 % presenta Educación Universitaria, un 20,6 % Educación Secundaria o Técnica Completa, y cabe destacar que sólo un 5,9 % presenta Educación Secundaria o Técnica Incompleta

Tabla N° 3 Comuna de Residencia

Lugar de residencia	N	%
Concepción	20	58,8
Chiguayante	3	8,0
Penco	1	2,9
San Pedro de la Paz	7	20,6
Otra	3	8,8
Total	34	100,0

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

El **lugar de residencia** de la población en estudio, según nos indica la Tabla N° 3 corresponde a la Octava Región, con un 58,8 % en la ciudad de Concepción, seguido por un 20,6 % que reside en la comuna de San Pedro, un 8,8 % en la comuna de Chiguayante, y un 2,9 % en la comuna de Penco.

Tabla N° 4 Número de hijos

N° de hijos	N	%
0	4	11,8
1	4	11,8
2	8	23,5
3	12	35,3
4	3	8,8
5	3	8,8
Total	34	100,0

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

En cuanto al **número de hijos** (Tabla N° 4) de los encuestados, tenemos que el más alto porcentaje corresponde al de 35,3 % con tres hijos, le sigue 23,5 % con dos hijos, después un 11,8 % con un hijo, y un 11,8 % que no tuvo hijos. Cabe destacar que existe un 8% de jubilados, cuyos hijos dependen económicamente de ellos.

Tabla N° 5 Categoría Ocupacional

	N	%
Profesionales	22	64,70
Profesionales con postgrado	4	11,76
Administrativos y técnicos	4	11,76
Personal de servicio	4	11,76
Total	34	100,0

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

Respecto a la categoría ocupacional que tiene la población en estudio, un 64,70 % son profesionales, un 11,76% son profesionales con postgrados, un 11,76% administrativos y técnicos, y 11,7 % personal de servicio, según Tabla n°5.

Tabla N° 6 Percepción del Estado de Salud

Percepción del estado de Salud	N	%
Muy buena	11	32,4
Buena	17	50,0
Regular	5	14,7
Mala	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

La percepción que los encuestados tienen de su **estado de salud** es buena, representada en un 50% de las preferencias, un 32% responde que muy buena, seguido por un 14,7% que califica su salud regular y sólo un 2,9% de Mala Salud, de acuerdo a Tabla N° 6.

Tabla N° 7 Enfermedad Crónica y Discapacidad Física

	Enfermedad Crónica		Discapacidad Física	
	N	%	N	%
No	12	35,3	27	79,4
Si	22	64,7	7	20,6
Total	34	100,0	34	100,0

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

Tabla N° 8 Lugar donde controla salud

Institución de Salud	N	%
Centro de Salud Municipal o estatal	6	17,64
Médico Particular o centros médicos privados	28	82,35
Total	34	100,0

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

Respecto a las enfermedades crónicas un 64,7 % de los encuestados manifiesta enfermedades metabólicas cardiovasculares y osteomusculares, que no presentan limitaciones, y se encuentran controladas, de acuerdo a Tabla N° 7 y 8. En tanto, un 20,6 % presenta discapacidad física que la limitan en sus actividades diarias, la mayoría por problemas músculo esqueléticas.



Análisis de Datos y Modelización estadística bivariada

La variable dependiente corresponde a la **dificultad para tomar la decisión de jubilar**. La Escala utilizada para medir esta variable tiene un rango que va desde 12 puntos (los que tuvieron la menor dificultad al momento de tomar la decisión) hasta 60 puntos (quienes tuvieron la mayor dificultad). La información relevante de esta variable es:

Tabla Nº 9 Dificultad para la Decisión de Jubilar

	N	Media	Mediana	Moda	Desv. Tip.	Mínimo	Máximo
Jubilados	34	24,15	23,50	24	8.756	12	52

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

Dado que la variable dependiente no tiene una distribución normal, se utilizará pruebas estadísticas no paramétricas. En el caso de comprobar diferencias entre dos medias, se utilizará la prueba de Mann-Whitney; cuando se comparen las medias de más de dos grupos, se utilizará la prueba de Kruskal-Wallis; y en el caso de las correlaciones, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

1. Análisis bivariado entre variables demográficas y ***"Dificultad para tomar la decisión de jubilar"***.

Dificultad para tomar la decisión de jubilar por Edad

Correlación de Pearson entre Edad y Dificultad para tomar la decisión de jubilar

Al relacionar la variable independiente Edad y la variable dependiente Dificultad para tomar la decisión de jubilar, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas ($p=0,078$); por lo tanto, predictor edad no es determinante en la Dificultad para la decisión de jubilar.

Tabla N°10

Dificultad para la decisión de jubilar por Sexo

Sexo	N	\bar{x}	Sx
Femenino	13	23,38	8,09
Masculino	21	24,62	10,04
Total	24,15	34	8,756

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

Como se observa en la tabla N° 10, la variable sexo no es determinante en la Dificultad para la decisión de jubilar.

Por otra parte, se puede observar que los hombres presentan mayor dificultad que las mujeres. Sin embargo, esta diferencia no es estadísticamente significativa ($p= 0,484$).

Tabla N°11

Dificultad para la decisión de jubilar por Estado Civil

Estado Civil	N	\bar{x}	Sx
Soltero	04	18,75	4,573
Casado	24	24,04	9,196
Viudo	2	31,50	6,364
Divorciado	4	26,50	8,851
Total	34	24,15	8,756

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

Los resultados indican que las personas con distinto estado civil no presentan diferencias estadísticamente significativas ($p=0,105$) en su dificultad para tomar la decisión de jubilar.

Tabla N° 12

Dificultad para la decisión de jubilar por Nivel Educativo

Nivel Educativo	N	\bar{x}	Sx
Educación secundaria o técnica incompleta	02	22,50	2,121
Educación secundaria o técnica completa	07	27,14	11,568
Educación Universitaria	25	23,44	8,272
Total	34	24,15	8,756

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

Los resultados no muestran diferencias significativas entre los niveles educativos ($p=0,538$), en su dificultad para tomar la decisión de jubilar, no obstante, se observa que el grupo con Educación Universitaria presenta el menor nivel de dificultad, y el grupo con Educación Secundaria o Técnica Completa presenta la mayor dificultad para tomar la decisión de pensionarse.

Dificultad para tomar la decisión por Número de Años Trabajados

Con respecto a esta variable no se encuentran una correlación estadísticamente significativa con la dificultad para tomar la decisión de jubilar ($p=0,077$).

Tabla N° 13

Dificultad para tomar la decisión por Percepción de Estado de Salud

Percepción Estado de Salud	N	\bar{x}	Sx
Muy Buena	11	25,00	7,335
Buena	17	22,12	5,453
Regular	5	30,80	16,962
Mala	1	16,00	
Total	34	24,15	8,756

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

No se encontró diferencias estadísticamente significativas ($p= 0,485$) entre las diferentes percepciones de salud de los encuestados, en relación a la dificultad para la decisión de jubilar.

Tabla N° 14

Dificultad para tomar la decisión por Enfermedades Crónicas

Enfermedades Crónicas	N	\bar{x}	Sx
No	12	27,08	9,376
Sí	22	22,55	8,175
Total	34	24,15	8,756

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

No se presentan diferencias significativas ($p=0,116$) en la dificultad de tomar la decisión de jubilar para quienes tienen enfermedades crónicas y quienes no la tienen. Aunque hay un número importante de enfermedades crónicas, no resultó estadísticamente significativo, lo que probablemente se deba al tamaño de la muestra.

Tabla N° 15

Dificultad para tomar la decisión por Discapacidad Física

Discapacidad Física	N	\bar{x}	Sx
No	27	22,81	7,190
Sí	07	29,29	12,60
Total	34	24,15	8,756

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

No se presentan diferencias significativas ($p=0,248$) en la dificultad de tomar la decisión de jubilar para las personas que declaran no tener discapacidad, respecto de quienes tienen algún tipo de discapacidad.

2. Análisis bivariado entre variable **Dificultad para tomar la decisión de jubilar por Conocimiento sobre el Sistema Previsional de AFP antes de jubilar.**

En relación a la variable conocimiento sobre el Sistema Previsional de AFP, se midió por una escala que tiene un rango que va desde los 08 puntos (quienes tienen menos conocimiento) hasta los 24 puntos (quienes presentan mayor conocimiento).

El N es de 30, porque no se consideraron los 04 afiliados al IPS, debido a que las preguntas para medir conocimiento estaban referidas al sistema previsional de AFP.

Tabla N°16

Dificultad para la Decisión de Jubilar por Conocimiento sobre el Sistema Previsional

	N	Media	Mediana	Moda	Desv. Tip.	Mínimo	Máximo
Jubilados de AFP	30	14,37	14,00	9	3,728	08	22

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

Los resultados indican que las personas con distinto conocimiento previsional no presentan diferencias estadísticamente significativas ($p= 0.662$) con la dificultad para tomar la decisión de jubilar.

3.- Análisis bivariado entre variables **Dificultad para tomar la decisión de jubilar por Satisfacción con Sistema Previsional en el que jubiló.**

Esta variable es tratada como categórica, con seis categorías, ordenadas desde la menor satisfacción hasta la mayor satisfacción con el sistema previsional.

Tabla N° 17

Dificultad para la Decisión de Jubilar por Satisfacción con el Sistema Previsional

Menor a mayor satisfacción	N	%	\bar{x}	Sx
Mayor Insatisfacción	17	50	23,82	11,075
Satisfacción deficiente	4	11,8	21,50	4,655
Indiferente	5	14,7	24,60	7,197
Satisfacción suficiente	7	20,6	26,00	6,325
Mayor satisfacción	1	2,9	25,00	-
Total	34	100	24,50	8,756

Fuente: Tesis de Magister "La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción". Marzo 2016.

Se encontró que no existen diferencias significativas ($p= 0,779$) en la dificultad que tuvieron para tomar la decisión de jubilar aquellas personas con diferentes grados de satisfacción con el sistema previsional.

Sin embargo, se puede observar que la variable Satisfacción con el sistema previsional muestra un resultado polarizado, y concentrado en la categoría Mayor Insatisfacción, con un porcentaje que alcanza un 76,5 % , lo que tiene relación con lo que se percibe en la ciudadanía, respecto al descontento con el sistema privado de pensiones y con los bajos montos de pensiones que entrega el sistema de AFP.

Resultados finales del ajuste de modelos univariados y bivariado de los datos sobre Dificultad para la Decisión de Jubilar.

Al realizar esta investigación se trabajó con una muestra de 34 personas, de un total de 179 personas, todos potenciales encuestados para este estudio.

En relación a la variable dependiente que es la dificultad para la decisión de jubilar, al hacer el análisis con los 12 primeros ítems se encontró que las personas que tomaron la decisión de jubilar presentaron un grado de dificultad para la decisión, levemente bajo la media que es 24.15, considerando que la puntuación de la escala es entre 12 y 60.

Estos resultados muestran que en el grupo de estudio, las personas muestran un nivel de menor dificultad para tomar la decisión de jubilar, puesto que bajo la media de 24,15 se concentró el 67% de las personas, y sólo el 32% se ubicó sobre la media, en un nivel de mayor dificultad para tomar la decisión de jubilar.

Se realizó el análisis de la variable dependiente con cada una de las variables independientes sociodemográficas significativas del estudio. Al observar los análisis de los modelos bivariados, se puede señalar que no existe correlación de estas variables y el nivel de dificultad para la decisión de jubilar, dado que no mostraron significancia estadística.

En relación a la variable Conocimiento Previsional de los encuestados jubilados en el sistema de AFP se encontró que las personas tenían un nivel de conocimiento que al correlacionarlo con la dificultad para la decisión de jubilar nos muestran resultados poco significativos desde el punto de vista estadístico ($p= 0,645$).

Sin embargo, en un análisis univariados se puede observar que la población en estudio mostró una media de 14,37, ubicándose bajo esta media el 53,3 % de las personas, y sobre esta media un 46,7 %, lo que muestra una distribución normal del conocimiento.

Respecto a la variable Satisfacción con el Sistema Previsional de los encuestados, se encontró que los resultados muestran que no existe diferencia significativa con la dificultad para la decisión de jubilar ($p= 0.662$).

En el análisis univariado, se puede observar que en una escala de 2 a 6 la media se ubica en 2,5, concentrando el 50 % de las personas, y en posición bajo 4 se ubica el 76,5% de los encuestados, lo que muestra una distribución de resultados claramente polarizados, entre los que están Muy Insatisfechos y los que están Muy Satisfechos con el sistema previsional de pensiones.

El presente estudio consideró en el instrumento de recolección de datos en su parte final una pregunta abierta: **¿cuáles fueron los factores más importantes considerados por Ud. para tomar la decisión de jubilar?**

Esta pregunta tuvo por objetivo complementar el estudio y conocer desde una perspectiva más personal, abierta y profunda los factores asociados a la dificultad para la decisión de jubilar, desde la experiencia subjetiva de las personas. Se parte de la base que cada entrevistado le asigna su propio significado al fenómeno de la decisión de jubilar desde su contexto, y a partir de ellos se logra construir conceptos que permiten comprender los factores que ellos consideraron determinantes para la decisión de jubilar.

Ante la pregunta mencionada las respuestas mayoritarias recaen, principalmente en los Incentivos Económicos asociados al retiro laboral por jubilación (73,5%) , siendo éstos la Renta Vitalicia en la Universidad de Concepción, la Indemnización especial por años de servicio en la Universidad Católica de la Ssma. Concepción; después la Toma de Control de su propio tiempo (35 %), y en tercer lugar, Descanso y disfrutar de la vida (32,3%). También consideraron importante con el mismo porcentaje de respuestas Dejar espacio a las nuevas generaciones (25,7%) y Trabajar en forma libre (25,7%), Asumir brusca reducción de sus ingresos por bajas pensiones (23,5%), ubicados en el sexto lugar y con iguales porcentajes por Problemas de salud (20,6%) y Años de trabajo suficiente(20,6%), en el séptimo lugar Cumplimiento de un Ciclo o Etapa de Vida(17,6%) Reintegración en la Familia(17,6%) , y Retirarse en un buen estado de salud(17,6%), también se encontró otros factores importantes para ellos, como son el Cumplimiento de la edad(14,2%), Término de la Educación de los Hijos(11,7%) y Acogerse a Jornada Parcial (11,7%).

El análisis cualitativo de la pregunta abierta se ha realizado a partir del relato de las personas entrevistadas , aplicando los principales conceptos de la teoría fundamentada, utilizando el “método de comparación constante” donde el investigador va otorgando significado a los segmentos y descubriendo categorías” Hernández, R.et al (2010); luego se procedió a la lectura de cada fragmento, y a la selección de segmentos que se constituyeron en las unidades de análisis, se buscó su significado, surgió una primera categoría, (de primer nivel) que en este caso corresponde a las 18 categorías descritas.

VII.- DISCUSION Y CONCLUSIONES

La estructura demográfica a nivel global se ha transformado gradualmente, y Chile sigue esta tendencia mundial donde generaciones futuras vivirán más que sus antecesoras.

Este envejecimiento de la población con una mayor expectativa de vida, y en mejores condiciones de salud, también ha aumentado el promedio de años de la población económicamente activa, entre 1990 y 2050 se prevé en 50 años para los hombres, y de 21 a 37 para las mujeres, en quienes incide una baja tasa de reemplazo en las pensiones (CEPAL, 2009).

Las personas en Chile están retrasando su jubilación dado que su pensión no les alcanza para sobrevivir, debido a la baja tasa de reemplazo (OCDE "Pensions at a Glance 2013"); por lo tanto, y considerando que un bajo monto de pensión es un factor que a la persona le genera una mayor o menor dificultad para tomar la decisión de jubilar, este estudio ha investigado éste y otros factores asociados a esta decisión, en las personas que conformaron la muestra.

Como se señaló en el marco teórico una **Decisión** es un "Acto deliberado, consciente y racional tendiente a lograr un estado futuro" (Herbert Simon).

El evento de la jubilación, es entendida como la "fase final del ciclo vital de vida ocupacional de una persona, que se presenta con otros cambios en la vida de una persona" (Villa, 2005).

Si bien, los resultados de esta investigación para la variable dependiente mostraron bajo nivel de Dificultad para la Decisión de Jubilar en la muestra encuestada, desde la Teoría de la Decisión Racional se asume que una persona racional tiene: completo conocimiento, total acceso a la información relacionada a los elementos y aspectos relevantes del ambiente, realiza la selección decisional de entre todas las alternativas posibles, tiene la capacidad de computar los beneficios y costes de las alternativas de acción disponible y tiene información sobre la probabilidad de cada uno de los resultados de los posibles cursos de acción, anticipando las consecuencias de cada alternativa. (Simon, H. 1972, Simon, H. 1982, Simon, H. 1992).

Según el estudio de Izar L. Juan et al (2010) sobre los factores que influyen en la decisión de jubilación del personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Colombia, entre los hallazgos más importantes plantea que los trabajadores que gozan de buena salud tienden a jubilarse más tarde, y los que están más satisfechos con su trabajo y se inquietan por cambios en la legislación de la seguridad social, tienden a retirarse antes.

Al analizar la relación de diversas variables sobre la variable **Dificultad para la decisión de jubilación**, se observó lo siguiente:

- **Dificultad para la decisión de jubilar con la variable Edad y Sexo:**

Se puede observar que la muestra está compuesta preferentemente por hombres, la edad actual promedio de la muestra es de 68,56 años, la edad en que jubilaron los encuestados se ha prolongado en promedio 2,88 años más, respecto de la edad legal de pensión, que es 65 para hombres y 60 para mujeres; en concreto los hombres trabajaron en promedio 2,10 años más, y las mujeres 4,14 años más. Este hallazgo concuerda con datos de la OCDE en materia de pensiones, que plantea que la edad de retiro en Chile en las mujeres alcanza los 70,4 años, siendo la mayor diferencia entre la edad oficial y efectiva de jubilación entre los 34 países, retraso debido a que la tasa efectiva de reemplazo es muy baja (51,8 %) (OCDE "Pensions at a Glance 2013")

La edad de jubilación es considerada la barrera para determinar el inicio de la vejez. La diferencia de edades en la jubilación a lo largo del tiempo hace plantearse la laxitud de este concepto, mas sujeto a las políticas sociales que al propio concepto de vejez. En los últimos años hemos sido testigos de un cambio político y social respecto a la edad idónea para jubilarse, desde la posibilidad de hacerlo a los 60 años, hasta los últimos proyectos políticos internacionales que postulan retrasarla de los 65 a los 68 años. (Sarabia, C.2011)

Al relacionar la Edad con la Dificultad para la decisión de jubilar no se encontró diferencias estadísticamente significativas.

- **Dificultad para la decisión de jubilar con las variables Sexo y Estado Civil:**

Al relacionar la variable sexo se observa tendencia a que las mujeres tienen menor dificultad para la decisión de jubilar, aunque la relación no arrojó resultados estadísticamente significativos. Una explicación podría ser que a pesar de la incorporación de la mujer al mercado laboral la mayoría de los hombres continúa con la responsabilidad de ser el principal sustento del hogar, y siente que una vez jubilado debe continuar en una actividad laboral remunerada; en el caso de la mujer también fue un tema, en el sentido que aun no estando interesada en trabajar en forma remunerada, su interés fue retomar actividades de realización personal y esparcimiento y de servicio a la comunidad.

Con respecto al estado civil, no se encontró relación estadísticamente significativa, en cuanto a la dificultad para la decisión de jubilar. Se observa que las personas de estado civil divorciadas presentan la mayor dificultad para la decisión de jubilar, seguida por las personas casadas.

- **Dificultad para la decisión de jubilar con las variables de salud:**

Para las variables entre el grupo Percepción del estado de la Salud, el grupo Presencia de Enfermedades Crónicas, y el grupo Discapacidad Física, en relación a la Dificultad para la Decisión de Jubilar, no se encontró diferencias estadísticamente significativas.

No obstante se observan ciertas tendencias, que sitúa al 82,4 % de los encuestados en una percepción de su salud de Buena a Muy buena, en tanto, un 64,7% presenta enfermedades crónicas, pero sólo un 20,6% de ellos con discapacidad física.

Pues bien, la “jubilación se produce en una edad en la que la mayoría están bien física e intelectualmente y bastantes desearían mantener su vida profesional por más tiempo”. (Bruguera, M.2011).

Un estudio realizado en Estados Unidos en 2012 en torno a los “Efectos causales del tiempo de jubilación sobre la salud mental y física de las personas”, usando información de panel del Estudio de Salud y Jubilación (ESJ), se planteó como objetivo, probar 4 hipótesis basadas en teoría sobre estos efectos- que las jubilaciones maximizan la salud cuando ocurren temprano, tarde, en cualquier momento, o a tiempo.

Esta investigación mostró como resultados que las jubilaciones tempranas – aquellas que ocurren previas a la edad de jubilación tradicional y legal – disminuyen la salud, este hallazgo ofrece soporte parcial para el enfoque psicosocial materialista que hace hincapié en los beneficios de una jubilación más tardía (Calvo, E.2012).

- **Dificultad para la decisión de jubilar respecto del nivel de conocimiento sobre el sistema previsional:**

El estudio arroja que no existe correlación entre estas variables, en la muestra se encontró que un 25% tiene bajo conocimiento, y un 50% se concentró en un nivel de conocimiento mediano, lo que probablemente se explica en que la muestra estudiada es homogénea, y sobre el 73% de las personas poseen nivel de formación universitaria; por lo tanto, acceden con mayor facilidad a la información previsional y financiera, lo que les permite una mejor planificación de su jubilación.

La investigación realizada en Estados Unidos a estudiantes de enseñanza secundaria en proceso de ingreso a la Universidad, plantea que para muchas decisiones con resultados inciertos, la preparación previa para tomar decisiones determinaría el éxito alcanzado. Se basó en la teoría de la decisión racional y plantea que un efecto principal de este marco es que las personas con información precisa, pero escasa sobre los beneficios potenciales de una decisión tomada, no pueden prepararse adecuadamente para alcanzar lo que ellos creen que es lo mejor para sus intereses futuros (Morgan, L. 2002).

La Encuesta de Protección Social 2009, que se aplica a una muestra de 20.000 personas desde el 2002, arroja para las variables de conocimiento previsional, que mientras mayor es el nivel educacional el porcentaje de entrevistados que conoce como se calculan las pensiones es mayor, desde un 1% para personas sin educación, se incrementa a un 28,8% en los entrevistados con educación universitaria; de igual manera para el conocimiento sobre la “cantidad de fondos de las AFP”, los resultados van de un 5,1% para personas sin educación, y de un 57,2 % en las personas con educación universitaria completa.

La encuesta del presente estudio arrojó para esta misma pregunta un 60 % de conocimiento, considerando las 30 personas pertenecientes a las AFP. No obstante, según declaraciones de la Subsecretaría de Previsión Social, 2013, los esfuerzos por acercar la información previsional a los afiliados, “permiten confirmar que el problema de desconocimiento previsional persiste”.

- **Dificultad para la decisión de jubilar respecto del nivel de satisfacción con el sistema previsional**

En la investigación se encontró un bajo nivel de satisfacción, dado que el 50% de las personas manifiestan estar muy insatisfechas con el sistema y muy disconformes con el monto de pensión que reciben.

Estos resultados concuerdan con el descontento sobre el sistema de pensiones en torno a, que se ha manifestado públicamente y es de interés de la ciudadanía abordar los elementos críticos en torno al sistema, siendo el principal que el sistema de capitalización individual no cumple con su principal objetivo de dar pensiones con tasas de reemplazo del 70% (Fundación Chile, 2013), donde la tasa de reemplazo resulta de dividir el monto mensual de pensión por la remuneración promedio de un período de tiempo (SUPEN, 2015)

De acuerdo a los informes de la Superintendencia de AFP un trabajador/a (en promedio) al jubilar percibe aproximadamente un 33% del ingreso que percibía mientras estaba trabajando. En efecto, en junio de 2012 la remuneración imponible promedio de las personas que cotizan en las AFP fue de \$ 495.000. Sin embargo, las pensiones de vejez pagadas alcanzaron a \$ 156.248. Esta situación es aún más extrema en el caso de las mujeres que es de sólo el 25 %. (Bernstein, S., 2013).

En definitiva, el actual Sistema de Pensiones vigente hoy no es capaz de entregar pensiones a sus afiliados que les permita mantenerse en su grupo social.

Condiciona un Derecho, a fluctuaciones de la Economía de Mercado. Actualmente el derecho a una pensión razonable, consagrado tanto en la Constitución como en la Declaración Universal de los DDHH del año 1948, queda sujeto a los vaivenes de las crisis económicas e incluso a las irregularidades del sistema comercial y financiero.

Por otra parte, en el año 2008, las AFP perdieron el 61% de las ganancias de los 26 años anteriores, por la crisis internacional” o los ciclos del mercado”.

Análisis Pregunta abierta

Al analizar la variable Dificultad para la decisión de jubilar, con las variables independientes del estudio, se encontró en esta pregunta abierta las siguientes variables representadas según categorías:

Tabla N° 18 Categorías asociadas a variables del Estudio

Variables	Categoría encontrada	%
Edad	“cumplimiento de edad”	14,2
N° de años trabajados	“años de trabajo suficientes”	20,6
Salud	“problemas de salud” “retirarse en buen estado de salud”	17,6
Nivel de conocimiento	“proceso planificado”	20,6
Satisfacción con el sistema previsional	“asumir brusca reducción del sueldo” por bajas pensiones	23,5

Fuente: Tesis de Magister “La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción” 2016.

- **Edad:** factor presente para la decisión de jubilar en un 14,2% de los encuestados.

Desde un enfoque psicosocial, se considera valioso el aporte conceptual de la Teoría del ciclo vital de Erickson que plantea que la Jubilación como evento normativo se presenta en edad sobre los 60 años, y se inserta en la etapa de vejez según el Ciclo del Desarrollo Humano. En Chile la mujer cumple la edad legal de jubilación a los 60 años y el hombre a los 65, desde este enfoque se podría decir, que la jubilación coincide con el inicio de la etapa de vejez, que expone al individuo a una verdadera encrucijada de crisis y tareas, caracterizada según este autor, por la Integridad versus desesperanza. Erickson, E.

- **N° de años trabajados suficiente:** factor presente para la decisión de jubilar en un 20,6 % de los encuestados.

El adulto sano consume la mayor parte de su tiempo de vigilia y de sus energías dedicado a las actividades de producir y/o distribuir bienes y servicios. Estas actividades marcan las líneas directrices a la hora de estructurar su propia vida: distribución de tiempo, horario a los que se somete, lugares donde se desenvuelve, desplazamientos regulares que efectúa, etc. Igualmente a través de su trabajo, pone en juego y desarrolla sus aptitudes, destrezas conocimientos, creatividad, actitudes, etc. A la hora de la jubilación, el trabajador mayor tiene que adaptarse y afrontar una nueva condición de jubilado, aprendiendo a desenvolverse con naturalidad en un entorno desconocido que con frecuencia vislumbra como hostil Forteza, J., 1990.

Desde este enfoque, se puede concluir que los encuestados aceptaron la condición de finalizar su vida laboral de manera adecuada, razón por la se proyectaron con claridad, además de encontrarle un significado favorable a la etapa postlaboral, o simplemente comprendieron su ocurrencia como una condición natural y parte del ciclo vital.

- **Salud:** factor presente para la decisión de jubilar, en un 20,6, % y en 17,6% de los encuestados distribuidos en cada categoría de salud.

Los encuestados manifestaron haberse retirado por problemas de salud que los tenían limitados para las actividades diarias normales. Por otra parte el aspecto salud fue asociado por los encuestados a la incertidumbre frente al futuro declive de la salud y gasto creciente, y las dificultades que deben enfrentar ante las pérdidas de los beneficios de salud respecto de su condición de activos, y a la amenaza de aparición de enfermedades.

Un estudio cuantitativo realizado por Lizaso, I., Sánchez, M. y Reizabal, L. (2009), España, sobre "Diferentes formas de acceder a la jubilación y su relación con la salud psicológica", abordó la posible relación entre los tipos de jubilación más habituales y los diferentes indicadores de la salud psicológica: depresión, ansiedad y satisfacción vital; y las percepciones y los sentimientos en torno al cambio producido como consecuencia de la jubilación.

Sus principales hallazgos en los indicadores de salud psicológica en función del tipo de jubilación, no se encontró diferencias significativas para la variable depresión, por tanto explican sus autores la hipótesis de que la jubilación se asocia a la depresión resulta un hecho cada vez mas inusual, lo mismo ocurrió para la variable ansiedad en función del tipo de jubilación. En cuanto a la variable niveles de satisfacción vital en función del tipo de jubilación si se encontró diferencias entre las personas que se habían jubilado por enfermedad, aunque no quedó suficientemente claro en este análisis si la salud psicológica de estas personas es consecuencia del hecho de jubilarse o por la propia enfermedad que en algunos casos es invalidante.

En cuanto a los sentimientos asociados al momento de la jubilación por enfermedad, las personas manifestaron sentirse peor que las que jubilaron por otras modalidades por los efectos que ello implica, tal vez una mayor dependencia y necesidad de ayuda de otros, mayor gasto económico y menor tiempo para el ocio.

También reveló que los niveles bajos de depresión y ansiedad y por otro lado , un buen nivel de ingreso y de estado físico predicen de manera estadísticamente significativa niveles altos de la satisfacción vital, evidenciando que existen razones fundadas para inferir que el tipo de jubilación no es un predictor suficientemente fiable de la satisfacción vital, en tanto, si lo pudieran ser el cumplimiento de las expectativas del sujeto después de la jubilación, en torno a su salud psicológica, estado físico y nivel de ingresos.

- **Nivel de Conocimiento:** factor presente en la categoría en un 20,6% de los encuestados.

La etapa de transición a la jubilación se logra superar de mejor forma y a más corto plazo si previamente la persona participa de un proceso de preparación integral para ello, más aún si se considera que desarrollo y envejecimiento han de entenderse como procesos simultáneos y permanentes durante la vida, en los cuales se conjugan ganancias y pérdidas así como múltiples influencias y orientaciones. (Dulcey-Ruiz, E. 2002).

- **Satisfacción con el sistema previsional:** factor presente en la categoría en un 23,5% de los encuestados

Se considera que el término “incertidumbre” caracteriza la fase previa a la jubilación, según señalaron los propios encuestados, término referido a la falta de certeza, de conocimiento seguro y claro de algo, (Diccionario Real Academia Española) respecto de la ansiedad e inquietud que les generaba principalmente el aspecto material y económico que los exponía a una sensación de temor, y les generaba una imperiosa necesidad por conocer los montos de jubilación en forma anticipada, con el fin de organizar las finanzas en conjunto con la familia, pagando deudas según la capacidad de ese momento, con reducción de los gastos habituales y de fomento del ahorro.

Los aspectos negativos asociados al proceso de la jubilación están dados principalmente por lo material y económico, los encuestados expresan que una vez que “asumieron” el monto de las pensiones que percibirían tomaron la decisión de jubilar.

Las “nuevas categorías” identificadas en la pregunta abierta se presentan en la siguiente tabla:

Tabla N° 19 Nuevas categorías Identificadas en el Estudio

Categoría primer nivel	%
• Incentivos Económicos asociados al retiro laboral por jubilación	73,5
• Toma de Control de su propio tiempo	35,0
• Descanso y disfrutar de la vida	32,3
• Dejar espacio a las nuevas generaciones	25,7
• Trabajar en forma libre	25,7
• Asumir brusca reducción del sueldo por pensión	23,5
• Deterioro del entorno laboral	20,6
• Brecha generacional con alumnos	20,6
• Cumplimiento de un Ciclo o Etapa de Vida	17,6
• Reintegración en la Familia	17,6
• Término de Educación de los Hijos	11,7
• Acogerse a Jornada Parcial	11,7
• Brecha tecnológica	5,8

Fuente: Tesis de Magister “La decisión de jubilar, dificultades y factores asociados en Personal Universitario de Concepción”. Marzo 2016.

Se debe enfatizar la incidencia que ha tenido en la decisión de jubilar la categoría **“Incentivos económicos asociados al retiro laboral por jubilación”,** factor presente en el 73,5% de los encuestados.

La seguridad económica es esencial para una jubilación satisfactoria e independiente, en un contexto en que la pensión de un jubilado sufre una reducción muy considerable

de los ingresos económicos a percibir, y no les permite mantener el mismo estándar de vida que tenían cuando trabajaban. Esta variable se asocia con la variable satisfacción con el sistema de pensiones, que concentró el 76,5 % en la Mayor Insatisfacción. Se sabe que nuestro sistema previsional está entregando pensiones con tasas de reemplazo que alcanzan el promedio de 51,8% del último sueldo percibido, lo que hace insustentable la sobrevivencia. En este sentido cobra gran relevancia para el futuro jubilado los incentivos económicos por término de su etapa laboral.

Para esta investigación el objetivo principal fue **analizar la dificultad para la decisión de jubilar y los factores que están asociados a ella.**

El conflicto decisional es un estado de incertidumbre acerca de cuál curso de acción tomar debido a que las diferentes alternativas ofrecen beneficios y riesgos. (Urrutia, M., Campos, S. y O'Connor, A. 2008)

Para la obtención de los datos se utilizó la Escala de Conflicto Decisional "Mi dificultad en tomar esta decisión". Luego del análisis estadístico, los resultados obtenidos permitieron concluir que los jubilados encuestados presentan un menor nivel de dificultad para tomar la decisión de jubilar, con una media de 24,15 en una escala de 12 a 52 puntos.

Aunque no hubo significancia estadística de la variable dificultad para tomar la decisión de jubilar en relación a las variables demográficas, al nivel de conocimiento previsional y al nivel de satisfacción con el sistema previsional, la pregunta abierta permitió conocer mediante un análisis cualitativo de factores asociados a la decisión de jubilación sustentados en el relato de los propios encuestados, Estos resultados reafirman lo planteado por la Teoría de la Decisión Racional, "la formación, el entorno, los valores, las creencias, la cultura y las experiencias, entre otros muchos factores, determinan la forma en que analizamos la información y tomamos las decisiones. Las características racionales no explican por sí solas las decisiones; es por eso que ante la misma situación, las decisiones varían de persona a persona y aún en la misma persona varían de acuerdo al momento". (Simon, H.1982, Simon, H.1992)

Dado que el trabajo es el rector de la vida de las personas durante la mayor parte de su existencia, el retiro laboral provoca un gran impacto a nivel individual y familiar, e involucra un cambio profundo en el ciclo vital, lo que implica para el individuo y las familias grandes esfuerzos de adaptación a esta nueva etapa. "Se ha visto que la satisfacción general en la vejez depende del éxito de este proceso de adaptación" (Lehr y cols, 1976)

La jubilación en sí enfrenta al individuo a una crisis personal, debido a que se produce en una edad en la que la mayoría están bien física e intelectualmente, tienen la sensación de que los han hecho viejos porque los han jubilados, impidiéndoles que se jubilen cuando ya se han hecho viejos. (Brugueras, 2011)

Desde la teoría de Erickson se plantea que los cambios y evolución de la persona se producen a lo largo de todo el ciclo vital, en que cada etapa del proceso de desarrollo implica enfrentarse a dilemas o desafíos de los que, si se superan, el yo sale reforzado. Esta co-ocurrencia de pérdidas y ganancias caracteriza todo el ciclo vital, y se pone de manifiesto tanto en las etapas que tradicionalmente han sido consideradas sólo de pérdidas (la vejez) como en aquellas que únicamente han sido concebidas en función de las ganancias (la infancia) (Villar, F.2001).

Esto implica que el retiro laboral enfrenta a la persona a pérdidas y/ ganancias como resoluciones posibles en esta crisis normativa.

Desde esta teoría la jubilación para algunas personas puede ser vivida con satisfacción personal y para otras como una verdadera pérdida.

De acuerdo a los hallazgos obtenidos en esta investigación, no ha sido posible hacer mayores afirmaciones respecto a la variable dependiente "Dificultad para la decisión de jubilar", y las correlaciones efectuadas con las variables independiente demográficas, conocimiento previsional y satisfacción con el sistema previsional, que si bien no se encontró significación estadística, han tenido resultados comparables con otras investigaciones referidas en este estudio, lo que se explica por el tamaño de muestra pequeño, y por las características de homogeneidad que presenta la muestra, especialmente el nivel educacional de los encuestados.

Concluyendo, dado el porcentaje de personas encontradas en el estudio que se acogieron a jubilación enfrentando el retiro como una pérdida y no como una oportunidad de desarrollo, surge la necesidad de Políticas Públicas orientadas a la preparación para la jubilación, para quienes estén próximos al cese laboral normativo, así como también del empleo de diversas estrategias de intervención para quienes ya jubilados no logran una buena adaptación a su situación, como un recurso ineludible para una correcta adecuación y vivencia equilibrada durante la jubilación. Se trata que el sujeto asuma la jubilación como un derecho tras una vida de trabajo, y no como una imposición forzada que lo separa del normal desarrollo de su vida cotidiana (Saez, N.1998).

Se considera que la etapa pre jubilatoria debe abordarse idealmente desde los empleadores, instancia valorada por el trabajador como el lugar que protege y garantiza su calidad de vida.

Se debe señalar que el aumento de la expectativa de vida trajo como consecuencia que el número de años de vida en la etapa post laboral sea aproximadamente el mismo que en la etapa pre laboral.

Dado que la vejez es una etapa natural e inexorable por la que atraviesa todo aquel que no muere joven, es necesario mejorar el estereotipo acerca de esta etapa de vida. Por lo

tanto, los agentes principales de este proceso, es decir, la familia, la escuela, los medios de comunicación de masas, etc. deberían intentar transformar a través de la persuasión y del ejemplo las actitudes negativas en positivas. Este cambio redundará en una mejor calidad de vida para las personas mayores actuales y futuras y solo así los esfuerzos de la medicina para prolongar la vida tendrán un sentido cabal. (Rodríguez, N., 2006).

Sería interesante realizar una investigación con las personas de estas mismas instituciones que no se han acogido a jubilación en la edad legal.

La importancia que tiene la información previsional desde los comienzos de la vida laboral, y en forma regular alguien tiene que crear conciencia de la preparación para la vejez.

Este es un tema propio de los Trabajadores Sociales, por el momento actual y dada la contingencia ante la opinión pública. Por lo tanto, debería ser considerado con la relevancia que amerita en la formación de pre y postgrado de los estudiantes de Trabajo Social.

Limitaciones del Estudio

Al realizar este estudio la mayor dificultad fue ubicar a las personas, dado que no se tuvo dirección de residencia de los potenciales encuestados, se contó con número de teléfono y algunos correos electrónicos, habían fallecido 2 personas, otros tienen su residencia actual en otras regiones y en zonas rurales difíciles de encontrar. No todos respondieron a la solicitud de participar. No se contó con medios económicos para llegar a todas las residencias de personas.

La otra limitación es que la Escala de Dificultad aplicada no refleja la situación emocional vivenciada en el momento de tomar la decisión, dado que se aplicó en tiempo posterior a esa toma de decisión, lo que hizo más difícil que las personas revivieran aspectos de este proceso.

El tamaño de muestra fue una limitación, pues se trató de una muestra más bien homogénea.

VIII.- BIBLIOGRAFIA

Asociación Gremial de Administradora de Fondos de Pensiones (2009). *Envejecimiento y baja natalidad hacen inviable volver a pensiones de reparto*. Serie de Estudios N° 72.

Begoña, V. (2007) *Teoría de la Decisión: Decisión con Incertidumbre*, Decisión Multicriterio y Teoría de Juegos. Universidad Complutense de Madrid. Pags. 107

Bravo, D. (2004), *Análisis y Principales Resultados. Primera Encuesta de Protección Social*. Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; y Centro de Microdatos, Departamento de Economía, Universidad de Chile. Julio. En www.proteccionsocial.cl/docs/AnalisisPrincipalesResultadosPrimeraEncuestaProteccionSocial.pdf Bravo, D., C.

Bruguera, M, Calvo A. (2012), *Preparándonos para la jubilación. Una responsabilidad individual y de los Colegios profesionales*. Med Clin (Barc).2012.

Calvo, E., Sarkisian, N. and Tamborini, C., Policy Institute Universidad Diego Portales, Santiago, Chile. Department of Sociology, Boston College, Chestnut Hill, Massachusetts. *Office of Retirement Policy, U.S. Social Security Administration, Washington, DC.*

Campos, F., León, D. y Rojas M.(2010) *Guía Calidad de Vida en la vejez*. P. Universidad Católica de Chile. Programa Adulto Mayor.

Cecchini, Simone; Martínez Rodrigo (2011) *Protección Social inclusiva en América Latina. Una mirada Integral*, un enfoque de derechos. Stgo. de Chile: CEPAL.

Centro Latinoamericano y Caribe de Demografía (CELADE): División de Población de la CEPAL.(2009) *Envejecimiento, derechos humanos y políticas públicas*.

Ciedess, (2009) *Modernización de la Seguridad Social en Chile. 30 años 1980-2009* Fundación Chile 21, Corriente Ideas y Acción Santiago Oriente, diciembre de 2012 Subsecretaría de Previsión.

Comisión de usuarios del sistema de pensiones (2013) *Tercer Informe 2012 Presentación a: Comisión Especial del Adulto Mayor* de la Honorable Cámara de Diputados de la República de Chile. Recuperado el 12 de abril de 2013, de <http://www.previsionsocial.gob.cl/cu/wp-content/archivo/CU-Adulto-Mayor-CDiputados-marzo2013.pdf>

Diccionario de la Lengua Española-Real Academia Española. versión XXIII . Recuperado el 15 de junio 2014, de <http://www.rae.es>

Dulcey-Ruiz, Uribe, C.,(2002) Psicología del ciclo Vital: hacia una visión comprehensiva de la vida humana en Revista Latinoamericana de Psicología Vol. 34-Nº 1-2 pag. 17-27.

Erickson, E. (1997) *El Ciclo Vital Completado*. Ediciones Paidós Ibérica,S.A. Impreso en España.

Esping-Andersen, (2003) *Políticas de familia, política del ciclo de vida*. Familias y Políticas Públicas en América Latina. Cap. XV pag. 313-322 NU CEPAL

Fernández, S. et al (2012) “*El ahorro para la jubilación en la UE*” en Revista de Economía Mundial ISSN: 1576-0162. Pags. 111-135.

Fonseca, C. (2010) Toma de decisión: *¿Teoría racional o de Racionalidad Limitada?* Ph. D Escuela de Gerencia (Mercadeo) Universidad Interamericana de Puerto Rico Recinto Metropolitano en Kálatos Revista Transdisciplinaria Metro- Inter.

Forteza, J. (1990), *La preparación para el retiro*. Anales de Psicología Universidad Complutense de Madrid.

Guillemard, A., (2011) *Las nuevas orientaciones de la protección e inversión social en Europa*. Ponencia III Congreso Personas mayores, ciudadanía y empoderamiento de la investigación a la acción. Ciedess y Pontificia Universidad Católica de Chile.(P.59,60).

Hernández, R.,Fernández, C., Baptista, M. (2010), *Metodología de la Investigación, quinta edición*, cap.14 recolección y análisis de datos cualitativos. cap. 15 Diseños del proceso de investigación cualitativa .

Iglesias, A.,(2013) Fundación Chile 21. Seminario. Recuperado el 15 de enero de 2013, de www.fundaciónchile21.cl

Izar, L. Juan Manuel (2010): *Factores que influyen en la decisión de jubilación del personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí*, Colombia.

Lcda. Soraya y. Rincón (2011) “*El Proceso de Jubilación del Docente: Una Mirada Desde La Orientación Psicosocial*” La Universidad Del Zulia Maestría en orientación Línea de investigación Teoría y Praxis de la Investigación Cualitativa. www.rincon58.soraya@gmail.com.

Leeson G., Harper S., (2008) *Algunos hallazgos descriptivos de la Encuesta de Envejecimiento Global (GLAS) Invertir en la vida posterior*. Informe de Investigación 108, Oxford Instituto de Envejecimiento de la Universidad de Oxford.

Leeson, G., (2011) *Discurso en visita a Universidad Autónoma de México*. (UNAM).Universidad de Oxford, Inglaterra.

Lehr, U, y Cols., (1976), "Factores determinantes de las actitudes ante la jubilación" Revista de Trabajo Social N° 17, Escuela de Trabajo Social Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.

Lizaso, L, Sánchez, M. y Reizabal, L. (2009) *Diferentes formas de acceder a la jubilación y su relación con la salud psicológica*. Revista Española de Geriátría y Gerontología Facultad de Psicología, Universidad del País Vasco, San Sebastián, España.

Maldonado, C. (2001): *Ética, Decisión Racional y Teoría de la Acción*. Publicado en: Problemas de ética aplicada, Colección Bios y Ethos No. 3, Universidad El Bosque, Santafé de Bogotá, pp. 73-97, ISBN 958-96186-3-4; primera edición 1997.

Morgan, Stephen L.(2002): *Modeling Preparatory Commitment And Non-Repeatable Decision*. Sage Publications. Londres. Vol.14, pags. 387-429.

Naranjo, M. (2009) *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Revista Educación 33(2), 153-170, ISSN: 0379-7082, 2009 Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica.

NU CEPAL (2012) "Carta de San José sobre los Derechos de las personas mayores de América latina y el Caribe". Documento de la Tercera Conferencia Regional Intergubernamental sobre envejecimiento en América Latina y el Caribe. San José de Costa Rica mayo 2012.

NU CEPAL (2007) " Declaración de Brasilia" Documento de la Tercera Conferencia regional intergubernamental sobre envejecimiento en América Latina y el Caribe. Brasilia Diciembre 2007.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Secretaría General Iberoamericana, (2011). Documento sobre Personas mayores, Dependencia y Servicios Sociales en los países Iberoamericanos.

Ochoa, C. (2015). *Concepto bola de nieve*. Recuperado el 22 de mayo de 2016.

<http://www.netquest.com/blog/es/muestreo-bola-nieve/>

Piña, J. (2009). *Motivación en Psicología y Salud: motivación no es sinónimo de intención, actitud o percepción de riesgo*. Perspectivas en Psicología. Diversitas.

Robles, C. (2011). *El sistema de Protección Social de Chile: una mirada desde la Igualdad*. División de Desarrollo Social de la Comisión Económica para A. Latina y el Caribe CEPAL.

Rodríguez, N., 2006 *Actitudes hacia la Jubilación* Revista de Psicología y creencias afines Interdisciplinaria, vol. 24, núm. 1, enero-junio, 2007, pp. 5-42 Centro

Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines Buenos Aires, Argentina
Romo, Y. (2010). *Satisfacción del Pilar Solidario, Ley 20.255 de la Reforma Previsional en la población Adulta Mayor de la Comuna de Lota*. Tesis Magister Trabajo Social y Políticas Sociales, Universidad de Concepción.

Sáez, N. (1998). *Bienestar social y ancianidad* [Social welfare and old age]. Valencia: Promolibro, Colección Psicogerontología, Universidad de Valencia.

Sarabia, C., Delgado, A., y Castanedo, P., (2011) A vueltas con la Jubilación. Gerokomos vol. N° 2 Madrid

Simon, H. A. (1957): *Administrative Behavior: A case of Decision Making Process in Administrative Organization*, second edition, NY, NY McMillan

SENAMA, (2013) *Indicadores sociodemográficos de las personas mayores a nivel territorial*. Unidad de Estudios, División de Planificación y Desarrollo.

Simon, H. A. (1957): *Administrative Behavior: A case of Decision Making Process in Administrative Organization*, second edition, NY, NY McMillan

Superintendencia de Pensiones Chile (2013, 15 de enero) “*Los Desafíos que enfrenta Chile debido al acelerado envejecimiento de su población*” Santiago. Publicaciones. Recuperado el 15 de abril de 2013, de <http://www.supen.cl>

Superintendencia de Pensiones Chile, (2015) Portal inicio, Orientación. Recuperado el 15 de enero de 2014, de <https://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6069.html>

Urrutia, M., Campos, S. y O'Connor, A. (2008) “*Validación de una versión en Español de la Escala de Conflicto Decisional*” en Revista Médica de Chile vol.136, n° 11, pags. 1439-1447.

Vial, J., (2013), Consejero del Banco Central. Recuperado el 15 de enero de 2013, de www.fundaciónchile21.cl

Villar, F.(2008) El enfoque del ciclo vital: hacia un abordaje evolutivo del envejecimiento. Asociación Multidisciplinar de Gerontología. Rev. Gerontología, actualización, innovación y propuestas. Universidad de Barcelona, Madrid.

<http://www.apuntesfacultad.com/proceso-de-toma-de-decisiones-herbert-simon.html>

Proceso de decisión.concepto, recuperado el 30 de julio de 2013 de <http://www.mistrabajos.8k.com>.

www.elmostrador.cl [http://www.elmostradormercados.cl/destacados/consejero-del-banco-central-lanza-alerta-al-sistema-de-afp-transicion-demografica-lo-hace-una-bomba de tiempo](http://www.elmostradormercados.cl/destacados/consejero-del-banco-central-lanza-alerta-al-sistema-de-afp-transicion-demografica-lo-hace-una-bomba-de-tiempo).

Concepto definición *proyecto de vida*. Recuperado el 8 de enero de 2014 de [www.abc](http://www.abc.cl).

<http://www.elmostradormercados.cl/destacados/opinion-la-impactante-y-triste-realidad-de-las-pensiones-en-chile>. Recuperado el 8 de enero 2014.



XII.- ANEXOS



ANEXO 1 Definición de variables

a) Variable Dependiente

Toma de decisiones:

Definición Nominal: El proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones en la vida.

Definición operacional: El proceso de jubilar fue una decisión fácil o fue una decisión con dificultades.

b) VARIABLES INDEPENDIENTES

1.- Edad

Definición Nominal: Edad cronológica, medido en años desde el nacimiento.

Definición operacional: Se considerará como referente la edad legal de jubilación, hombres 65 y mujeres 60. Se categorizará la edad en:

- 60 a 65
- 66 a 70
- 71 y mas

Será medido como respuesta a la pregunta, ¿cuantos años de vida tiene usted?

2. Sexo

Definición Nominal: Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer.

Definición operacional: Será medido como respuesta a la pregunta que diferencia al encuestado, entre si es Hombre o Mujer.

3.- Estado Civil:

Definición Nominal: Situación que presenta una persona, según la legislación vigente de Matrimonio Civil en Chile, esta considera cuatro posibilidades: Soltero, Casado, Viudo o Divorciado.

Definición operacional: Será medido de acuerdo a tres categorías:

- Soltero
- Casado
- Viudo
- Divorciado

4.- Nivel Educativo:

Definición Nominal: Último año cursado en la Enseñanza formal.

Definición Operacional: Se consideraron tres categorías:

- Educación Media o técnica incompleta
- Educación Media o técnica completa
- Educación Universitaria

5.- Categoría Ocupacional

Definición nominal: Es el acto de ejercer un oficio, una ciencia, o un arte; por lo tanto, es el empleo o trabajo que alguien ejerce y por el que recibe una retribución económica.

Definición Operacional: se clasificarán en cuatro categorías:

- Profesionales con grado
- Administrativos y técnicos
- Personal de servicio

6.- Lugar de trabajo

Definición nominal: Se refiere a la institución donde el entrevistado desarrolló la actividad laboral que le generó su remuneración mensual hasta que se acogió a jubilación.

Definición Operacional: Serán consideradas dos instituciones:

- Universidad de Concepción
- Universidad Católica de la Santísima Concepción

7.- Número de años trabajados

Definición nominal: Se refiere al número de años que ha trabajado una persona a lo largo de su vida.

Definición Operacional: Será medido cuando el encuestado responda al número de años trabajados en su totalidad.

8.- Previsión actual

Definición nominal: Se refiere al sistema o institución de seguridad social que garantiza a la persona protección en situación de vejez, invalidez o muerte.

Definición Operacional: Será medido según el sistema al cual el encuestado se encuentre afiliado: Sistema de AFP o IPS.

9.- Estado de salud

Definición nominal: Se refiere a la forma en que la persona percibe su estado general de salud.

Definición Operacional: Será medido según la respuesta que los encuestados asignen a las siguientes categorías:

- Muy buena/ buena
- Regular/ mala

10.- Conocimiento sobre el sistema previsional

Definición nominal: Se refiere al conjunto de información que la persona posee, interrelacionó y utilizó en la toma de decisiones sobre el sistema previsional en el que se encontraba afiliado.

Definición Operacional: Será medido según la respuesta que los encuestados otorguen a las acciones que realizaron antes de su jubilación, con la información que poseen en los ítems siguientes:

- Multifondos y otros ahorros para la jubilación
- Modalidades de pensión que conocía y montos de pensión
- Tiempo en que se informó antes de jubilar

11.- Satisfacción del encuestado con el sistema previsional

Definición nominal: Valoración que el pensionado otorga al sistema en que se encuentra afiliado, sea AFP o IPS.

Definición Operacional: Será medido según la respuesta que los encuestados otorguen a la aseveración de menor a mayor conformidad con el sistema, cuyas preguntas incluyen solo dos elementos:

- Satisfacción con el sistema de pensión
- Conformidad con el monto de pensión que recibe.

ANEXO 2 : Instrumento de Recolección de Datos



Universidad de Concepción
Facultad de Ciencias Sociales

Dirección de Post-grado
Programa de Magíster en Políticas
Sociales y Trabajo Social.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a Sr. (a):

El presente documento tiene por objeto solicitar su participación voluntaria en un estudio que tiene por objetivo conocer el proceso de decisión de jubilar y los factores que incidieron en esta toma de decisión.

Es necesario destacar que:

- La información que usted entregará será manejada sólo por los investigadores bajo absoluta reserva y confidencialidad.
- Los resultados serán publicados sin considerar los nombres de quienes participen en el estudio.
- En el caso que durante la ejecución del estudio usted no desee continuar, sólo expréselo a su entrevistador

Nieves Stuardo Arévalo

Asistente Social

Investigadora Responsable

6.438.404-K

Acepto participar

No acepto participar

Firma

N°

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

I Parte: "Antecedentes socio demográficos y de Salud"

1.- Comuna de Residencia: _____

2.- Fecha en que se acogió a jubilación _____

3.- Edad: _____ años

4.- Sexo:

a) Femenino _____ b) Masculino _____

5.- Estado civil:

a) Soltero: _____ b) Casado: _____ c) Viudo: _____ d) Divorciado: _____

e) Separado: _____ f) Conviviente: _____

6.- Tiene hijos?

a) Sí _____ b) No _____ c) Cuantos _____

7.-Alguno de sus hijos depende económicamente de usted?

a) Sí _____ b) No _____

8.- Profesión u oficio: _____

9.- Años de estudio:

a) Educación secundaria o técnica Incompleta _____ b) Educación secundaria o técnica Completa: _____ c) Educación Universitaria _____

10.- Años trabajados:

N° de años trabajados en la última institución _____

N° de años trabajados en otras instituciones _____

11.- Realiza actualmente alguna actividad remunerada:

- a) Sí _____ b) No _____

12.- Religión:

- a) Católico: _____ b) Evangélico: _____ c) Otra religión _____
d) No práctica Religión _____

13.- Actividades recreativas que realiza individualmente:

- a) Leer _____
b) Ver cine _____
c) Actividad Física (gimnasia u otros) _____
d) Actividad deportiva _____
e) Caminatas _____
f) Natación _____
g) Juegos de salón _____
e) Otra Actividad _____ ¿Cuál?

14.- Participa en grupos u organizaciones?

- a) Sí _____ b) No _____

Si su respuesta es SI, indique cuales _____

15.- Sistema de Salud al que pertenece:

- a) Fonasa _____ b) Isapre _____

16.- Percepción del estado general de salud:

- a) Muy Buena _____
b) Buena _____
c) Regular _____
d) Mala _____
e) Muy Mala _____

17.- Tiene alguna enfermedad crónica:

a) Sí _____ b) No _____ Cual _____

18.- Tiene alguna limitación o discapacidad física que interfiera sus actividades:

a) Sí _____ b) No _____ Cual _____

19.- Donde controla su estado de salud:

a) Centro de salud municipal y/o estatal _____

b) Centro Médico Privado _____

c) Médico Particular _____

e) Otros _____

II Parte.- Conocimiento del sistema previsional antes de jubilar

1.- Conocía usted los tipos de fondos en los que podía invertir sus ahorros previsionales. Marque la afirmación que lo identifica.

a) Existía más de un fondo, y sólo la AFP decidía en qué fondo mantenía mis ahorros.

b) Existían varios tipos de fondo, pero no podía elegir donde mantener mis ahorros

c) Existían cinco tipos de fondo, y yo podía elegir según mi disposición al riesgo.

2.- En función de la rentabilidad de sus fondos previsionales, efectuaba cambios en sus multifondos?

a) En forma frecuente _____ b) A veces _____ c) Nunca _____

3.- Con qué frecuencia se informaba del monto de sus fondos acumulados para pensión?

a) En forma esporádica.

b) Cada 4 meses (cartola cuatrimestral de la AFP en mi domicilio)

c) En forma mensual

4.- En relación a su pensión, usted:

a) Desconocía el monto de la pensión que recibiría.

b) Conocía el monto de mi pensión sólo por la proyección que recibía de la AFP

c) Conocía el monto de mi pensión por cálculos que solicité en forma frecuente a expertos.

5.- Respecto a las modalidades de pensión, usted:

- a) No estaba informado sobre las modalidades de pensión.
- b) Sabía que podía optar entre dos modalidades de pensión: Retiro Programado y Renta Vitalicia
- c) Sabía que podía optar a más de 2 modalidades de pensión.

6.- Sabía usted que había formas de incrementar el monto de su pensión?

- a) No tenía información
- b) Me informé en etapa próxima a la jubilación.
- c) Me informé durante los primeros años de trabajo.

7.- A qué edad usted empezó a interesarse en el proceso de la jubilación.

- a) En el momento de acogerme a jubilación
- b) Un año antes de cumplir la edad legal
- c) Dos años y más antes de cumplir la edad legal.

8.-Conocía los beneficios previsionales para usted y su familia en caso de invalidez o muerte, antes de decidir su jubilación?

- a) No tenía conocimiento de estos beneficios
- b) Sabía que en caso de fallecimiento dejaba pensión o herencia
- c) Me informé de los beneficios del seguro de invalidez y sobrevivencia.

9.- Durante su vida laboral, realizó otras inversiones para complementar la jubilación?

- a) No realicé otras inversiones
- b) Ahorros a plazo en bancos y/o otras instituciones financieras.
- c) Compra de bienes raíces, y/ acciones privadas.

10.- De qué personas o áreas de su institución laboral recibió información sobre el proceso de tramitación de su pensión?

- a) No recibí información en el medio laboral
- b) Recibí información del Sindicato, y de otras organizaciones de la empresa.
- c) Recibí información del Area de Recursos Humanos

11.- De que otra forma usted obtuvo información sobre el proceso de pensión.

- a) De compañeros de trabajo activos, y/o jubilados.
- b) De los medios de comunicación y/o agentes previsionales
- c) De la AFP y/o Compañías de Seguros de Vida.

12.- Cuan satisfecho está usted con el sistema de pensión en el que jubiló. (AFP o IPS)

- a) Muy satisfecho
- b) Indiferente
- c) Muy insatisfecho

13.- Respecto al monto de pensión que usted percibe mensualmente, usted:

- a) Está conforme
- b) Medianamente conforme.
- c) Muy disconforme.



III.- Parte

1.- Escala de Conflicto Decisional “Mi dificultad en tomar esta decisión”

Ahora, pensando en la elección que usted realizó, por favor lea los siguientes comentarios hechos por algunas personas cuando tomaron sus decisiones. Se le solicita que frente a cada uno de ellos, indique cuán de acuerdo o desacuerdo se encuentra con la aseveración. Para ello, encierre en un círculo el número de la alternativa que mejor representa lo que usted siente acerca de ese comentario en relación con su decisión (el número 1 indica que usted está totalmente de acuerdo con la aseveración y el número 5, que usted está totalmente en desacuerdo con la aseveración)

N°	Afirmaciones sobre el momento en que decidió jubilar	Totalmente de acuerdo 1	De acuerdo 2	Indiferente 3	En desacuerdo 4	Totalmente en desacuerdo 5
1	Para mí fue una decisión fácil de tomar.	1	2	3	4	5
2	En esta decisión estuve seguro de lo que tenía que hacer.	1	2	3	4	5
3	Para mí estuvo muy claro cuál era la mejor opción.	1	2	3	4	5
4	Estuve muy consciente de las diferentes opciones que tenía en esta decisión	1	2	3	4	5
5	Siento que conocí los aspectos positivos de cada opción	1	2	3	4	5
6	Siento que conocí los aspectos negativos de cada opción	1	2	3	4	5
7	Tuve mucha claridad acerca de cuán importantes eran para mí los aspectos positivos	1	2	3	4	5
8	Tuve mucha claridad acerca de cuán importantes eran para mí los aspectos negativos	1	2	3	4	5
9	Tuve mucha claridad acerca de qué era lo más importante para mí (los aspectos positivos o los aspectos negativos)	1	2	3	4	5
10	Tomé esta decisión sin ninguna presión de otras personas	1	2	3	4	5
11	Al tomar esta decisión tuve el apoyo necesario de otras personas	1	2	3	4	5
12	Tuve suficientes consejos acerca de cada opción	1	2	3	4	5
	Afirmaciones sobre su situación actual					
13	Siento que hice una elección bien informada	1	2	3	4	5
14	Mi decisión muestra lo que es importante para mí	1	2	3	4	5
15	Espero mantenerme firme en mi decisión	1	2	3	4	5
16	Estoy satisfecho (a) con mi decisión	1	2	3	4	5

ANEXO 3: DETERMINACION UNIDADES DE ANALISIS A PARTIR DE FRAGMENTOS PRINCIPALES

FRAGMENTOS DE TEXTO	SEGMENTOS (Unidad de análisis)
<p>Factores más importantes considerados por usted para tomar la decisión de jubilar</p> <p>Caso 1 mujer: (jubilé a los 65 años) Fue un proceso planificado, el factor más importante fueron los años de trabajo, en todo proceso debe haber un comienzo y un fin, 65 años más que suficiente para trabajar en algún lugar. Pensar en los otros, el trabajo debe ser colaborativo y dejar espacio a los jóvenes. Continúo trabajando en forma libre sin remuneración. No jubilé a los 60 porque tenía menos fondos, y para aumentarlos seguí 5 años más.</p> <p>Caso 2 : Hombre: (jubilé a los 65 años) Mi decisión la tomé porque el cardiólogo me dijo que tenía que jubilar apenas cumpliera la edad legal, que no estaba en condiciones de seguir trabajando, que no estaba para esas cosas, me había dado un infarto.</p> <p>Caso 3: Hombre : (jubilé a los 65 años) Yo siempre tuve muy claro mi opción, que era o jubilaba o perdía el beneficio de la renta vitalicia que me entrega la Universidad, no quería perder este beneficio, que igual es bueno y seguir trabajando como lo hacen otros colegas, que siguieron trabajando y andan súper mal de salud trabajando. Además yo sabía que volvería a trabajar por unas horas, por lo que estoy muy satisfecho con mi decisión. Ahora hago unas horas en la Univ., supervisando práctica y tesis, y contento en lo que más me gusta.</p> <p>Caso 4 Hombre: (jubilé a los 65 años) Ya había cumplido un ciclo, y aparte el factor salud que me afecto por la columna, mis brazos por el trabajo que desarrollaba. Por eso la opción la tenía, irme. Aunque sabía lo que me esperaba, un sueldo bajo, traté de pagar las deudas antes. Fui dirigente sindical y afuera sigo ocupado en este tipo de actividades, más otras pequeñas remuneradas.</p> <p>Caso 5 hombre (jubilé a los 66 años) Yo no debí haberme jubilado. Si seguía trabajando perdía la renta vitalicia, (que era para todos los funcionarios)y eso fue un incentivo para jubilar, para no perderlo. Algunos prefieren seguir trabajando, porque se mueren si o está en la Univ. Ya cumplí con creces mis metas, educar a mis hijos, no podía perder la beca para mis hijos. Soy un agradecido por esto con la U. tenía acceso a los libros y me instruí mucho, conocí a mi mujer. Cuando me fui a operar del corazón pedí vivir 5 años más, porque mis hijos estaban en pleno proceso de estudios, y llevo 16 años. Hace 10 y 7 años que salieron de la Universidad mis hijos.</p>	<p>Caso 1 Mujer 1-Proceso planificado 2.- Siguió 5 años más para aumentar fondos y (2.1)no perder la renta vitalicia 3-los años de trabajo con 65 años una edad suficiente 4- dejar espacio a los jóvenes, pensar en los otros, trabajo debe ser colaborativo. 5-Trabajar en forma libre sin renta.</p> <p>Caso 2 Hombre 6- Obligado por enfermedad cardiológica 7.- No estaba en mis planes</p> <p>Caso 3: Hombre 8.- Por no perder la renta vitalicia 9.- Porque volvería al programa de retiro programado que tiene la Univ. 10.- Acogerme a jornada parcial en la U. 11.- Contento con lo que le gusta hacer.</p> <p>Caso 4 Hombre 12.- Ya había cumplido un ciclo, (12-1)y no quería perder la renta vitalicia 13.- Problemas de salud complicados en columna. 14.- Problemas de mal ambiente laboral por sus licencias médicas. 15.- Lo positivo es manejar el tiempo libre, 16.- Participar en actividades comunitarias, 17.- Realizar trabajos particulares. 18.-Lo negativo es la muy baja pensión</p> <p>Caso 5 hombre 19.- Si seguía trabajando perdía la renta vitalicia, y eso fue un incentivo para jubilar, para no perderlo. 20.- Yo tenía mi decisión concienzudamente hecha, yo sabía que era ventajoso jubilarme, si hubiese sido un sueldo oneroso no me iba, porque hubiese acumulado y acumulado. 21.- Ya cumplí con creces mis metas, educar a mis hijos, no podía perder la beca de la U. para mis hijos.</p>

Yo tengo un taller, me instruyo, escribo leo, los releo, lloro.

Yo tenía mi decisión concienzudamente hecha, yo sabía que era ventajosamente jubilarme, si hubiese sido un sueldo oneroso no me iba, porque hubiese acumulado y acumulado.

Caso 6 Hombre: (jubiló a los 65 años)

Yo estaba enfermo con problemas graves de salud, por lo que jubilé por invalidez y cumplida la edad legal me retiré de la Univ. , tenía que ser ese año, porque además quería obtener la renta vitalicia de la U., ya que tenía hijos estudiando.

Además tenía 40 años en la U. y había que darle tiraje a la chimenea y trascender mi trabajo a docentes nuevos. Había que estar irse a la casa y estar con la familia.

La renta Vitalicia fue un factor importante, porque yo ingresé antes del 81, y la U. no nos cotizaba por todas las rentas, y con el cambio de sistema nos perjudicó, entonces había que compensar, y yo tenía claro que tenía que irme a los 65 años.

Caso 7 Hombre: (jubiló a los 70 años)

Presiones académicas derivadas de la producción científica, yo tenía que tener proyectos aprobados con cierta frecuencia, y por el terremoto se nos vino abajo el laboratorio.

Tenía que publicar, cada vez con estándares más altos, y las demoras eran importantes.

Me molestaba el bajo compromiso de los estudiantes de pregrado, costaba mucho enseñarles, su indiferencia ante los malos resultados, repetían y seguían ahí mismo.

Desacuerdo con la gente que dirigía la facultad, generaban obstáculos a los tesisistas, había un ambiente muy hostil, casi inmanejable, incompreensión del rector y poca ayuda hacia mi facultad.

Si no nos íbamos perdíamos el incentivo que daba la U.

Ahora ya me acostumbé a manejar mi tiempo libre, y más relajado.

Si no fuera por las bajas pensiones, sería mucho mejor todo, y eso que yo ahorré en forma voluntaria para las pensiones.

Caso 8 mujer: (jubiló a los 61 años)

La pega me gustaba mucho, trabajar con alumnos me gustaba mucho, pero llega un momento en que tú dices, pero como mi vida va a ser sólo levantarme temprano, trabajar hasta la hora del cuete, tratando de hacer mejor tus clases, había que ver las tareas en el correo, los chicos no querían imprimirlas, entonces todo te demanda mucho más trabajo, te demanda , te empiezas a dar cuenta que hay una brecha entre los estudiantes y tu, empiezas a ver que estas un poco atrasada en el cuento, tratando de poner al día, lo que me demanda mucho esfuerzo y hay otra gente que puede hacerlo mejor que yo, yo quería hacer otras cosas, es decir, no hacer nada., hacer lo que tú quieres hacer..

Pero es que son muchos factores, no es uno, cuando uno decide cambiar de vida literalmente., estás viendo que es lo positivo y que es lo negativo, entonces son muchas

Caso 6 Hombre:

22.- Estaba enfermo con problemas de salud crónicos.

23.- Tenía que obtener la renta vitalicia, por eso me fui a los 65 años.

24.- Llevaba muchos años trabajando (40)

25.- Darle tiraje a la chimenea y pasar mi trabajo a nuevos docentes.

Caso 7 Hombre:

26.- Presiones académicas de proyectos y publicaciones cada vez con más altos estándares.

27.- Bajo compromiso de los estudiantes.

28.- Desacuerdo con la gente que dirigía la facultad

29.- Ambiente laboral muy hostil, casi inmanejable.

30.- Había que darle oportunidad a los jóvenes.

31.- Si no nos íbamos perdíamos el incentivo que daba la U.

32. Todo sería mejor si no fuera por las bajas pensiones.

33.- Estoy muy bien manejando mi tiempo libre.

Caso 8 mujer:

34.- Son muchos factores, no es uno,

35.- Te empiezas a dar cuenta que hay una brecha entre los estudiantes y tu, empiezas a ver que estas un poco atrasada en el cuento.

36.- Hay otra gente que puede hacerlo mejor que yo, yo quería hacer otras cosas, es decir, no hacer nada., hacer lo que tú quieres hacer.

37.- Tienes que considerar todo, porque no hay un solo factor, si tú vives cinco años en condiciones de mal ambiente laboral, habrías seguido haciendo lo que tenía que hacer.

38.- Ningún incentivo para trabajar dentro de ese grupo de gente. Yo no sabía lo incómoda que me sentía hasta que salí.

39.- Pero todo eso te lleva a decir que no tengo ninguna duda que lo que quiero es cerrar la puerta, ni un año ni un semestre ni nada...

40.- Lo feliz que me siento ahora con mi tiempo libre, estaba claro que me quería ir, y no más, porque perdía el incentivo de la Universidad.

<p>cosas, esto de estar en el computador tantas horas, es todo, es todo, no es un factor, son muchos..</p> <p>Lo que más me gustaba era dirigir tesis con los estudiantes, eso no me era complicado, ahora ayudándole, me encanta y seguimos haciendo publicaciones, me gusta, pero a mi ritmo.</p> <p>Nosotros tenemos una gente que dirige la facultad que es muy penca, y también eso no te daba ningún incentivo para trabajar dentro de ese grupo de gente,</p> <p>No yo sí, es que en la universidad tu haces lo que quieres hacer, la verdad es yo que sería muy mala si dijera que ellas no me dejaban crecer, Yo no sabía lo incómoda que me sentía hasta que salí.</p> <p>Tienes que considerar todo, porque no hay un solo factor, si tu vives cinco años en esas condiciones habrías seguido haciendo lo que tenía que hacer, y cuando llegara la edad de jubilación habría jubilado, pero todo eso te lleva a decir que no tengo ninguna duda que lo que quiero es cerrar la puerta, ni un año ni un semestre ni nada...</p> <p>Lo que estaba claro es que no me quedaba ni un minuto más ahí....</p> <p>Lo feliz que me siento ahora con mi tiempo libre, estaba claro que me quería ir, y no más porque perdía el incentivo de la Universidad.</p> <p>Caso N° 9 (jubiló a los 62 años)</p> <p>Yo no tenía para nada en mis planes de vida dejar de trabajar, me gustaba mucho mi trabajo. Pero, tenía 57 años, mi hija se enfermó con apenas 27 años. Después de varias licencias médicas para atender a mi hija decidí dejar de trabajar.</p> <p>No se lo doy a nadie el dejar de trabajar antes de lo que le corresponde, la casa aburre mucho, me costó decidir, pero por la enfermedad de mi hija tuve que hacerlo, me sentí presionada por mí misma. Bueno, mi hija tuvo un cáncer fulminante y duró sólo 1 año.</p> <p>Dado que yo tenía una artritis desde los 30 años, decidí acogerme a pensión de invalidez, pero no tuve ninguna orientación, mi pensión fue bajando y bastante, y no fue clara la información de la AFP</p> <p>En los lugares de trabajo debería existir mucho mas información para la gente que va a jubilar, porque uno sale muy ignorante de este tema tan importante.</p> <p>Asisto a cursos en Cajas de Compensación para aprender y distraerme.</p> <p>Lo positivo de estar jubilada es que uno maneja su tiempo como quiere, y puede hacer cosas que le gustan..y lo negativo es mi caso echar de menos el contacto con las personas con las que uno compartía a diario, compañeros de trabajo, los estudiantes, y lo negativo, por supuesto las bajas pensiones, que en mi caso, por ignorancia fue bajando, y ahora quedé con un monto menor, pero pudo haber sido mucho más complicada la situación si me hubiera jubilado en forma normal a los 60 años..</p>	<p>Caso N° 9</p> <p>41.- No se lo doy a nadie el dejar de trabajar antes de lo que le corresponde, me costó decidir, pero por la enfermedad de mi hija tuve que hacerlo.</p> <p>42.- La casa aburre mucho, no se lo doy a nadie.</p> <p>43.- Me costó decidir, me sentí presionada por mí misma.</p> <p>44.- Decidí acogerme a pensión de invalidez, pero no tuve ninguna orientación,</p> <p>45.- Lo positivo de estar jubilada es que uno maneja su tiempo como quiere, y puede hacer cosas que le gustan</p> <p>46.- lo negativo en mi caso echar de menos el contacto con las personas con las que uno compartía a diario, compañeros de trabajo, los estudiantes,</p> <p>47.- Por supuesto las bajas pensiones, que en mi caso, por ignorancia fue bajando, y ahora quedé con un monto menor, pero pudo haber sido mucho más complicada la situación si me hubiera jubilado en forma normal a los 60 años.</p>
--	--

<p>Caso N° 10 mujer (jubilé a los 66 años) Creo que uno de los factores más importantes para tomar la decisión fue que ya estaba cumpliendo una etapa normal de la vida, necesitaba manejar mis horarios y hacer cosas que a ti te gustan. En segundo lugar incidió el incentivo económico que entrega la Universidad. También había que dejarles espacio a las personas jóvenes. Mira, a mi me pasaron cosas negativas al irme, me diagnosticaron diabetes y un cáncer, afortunadamente el cáncer lo superé, y en cuanto a gastos, estuve muy complicada de salud, hospitalizada, etc., superé esas situaciones y sigo mi tratamiento. Puedo decir que ahora estoy bien, he disfrutado mucho en familia, he viajado con mis hermanos. Lo negativo es que las reservas económicas se acaban, y así que estoy trabajando partirme, y me siento feliz de hacerlo, mientras se pueda encantada, con ello complemento mi baja pensión. La pensión es un castigo al final, después de trabajar tantos años, te quedas con una renta muy baja..</p>	<p>Caso N° 10 mujer 48.- Estaba cumpliendo una etapa normal de la vida, necesitaba manejar mis horarios y hacer cosas que a ti te gustan. 49.- En segundo lugar incidió el incentivo económico que entrega la Universidad. 50.- También había que dejarles espacio a las personas jóvenes. 51.- Lo positivo ha sido viajar, hacer las cosas que a ti te gustan. 52.- Hacer clases partirme ha sido positivo. 53.- Lo negativo de todo son las bajas pensiones.</p>
<p>Caso N° 11.- mujer (jubilé a los 65 años)</p> <p>Aunque me sentía con toda la energía para continuar trabajando no me proyectaba más allá de los 65 años como tope máximo. Nunca tuve trauma porque tendría que jubilar. Creo que hasta la fecha es un cargo no valorado porque aún i siquiera se cuenta con una Secretaria para Bienestar., y por estas tareas se dejan hacer cosas que son más relevantes y profesionales en bien de la calidad de vida del personal. Para mí también fue importante siempre retirarme en un buen estado físico y mental, porque te imaginas salir enferma de tu trabajo, y no disfrutar nada de la vida, sería un drama, entonces era prudente estar un tiempo más trabajando pero no tan largo. Debo decir sí que el incentivo económico fue el que determinó la fecha en que me retiré, porque aún no estaba en mis planes retirarme ese año, bueno, finalmente era lo que más me convenía, aunque yo en el plano económico estaba preparada , porque venía haciendo mis ahorros desde hace mucho tiempo para esta etapa, yo sabía que en el momento de la jubilación era probable que no contaría con una indemnización por años de servicio, por ello me preparé, para mí era un tema importante la preparación, y no tener apuros ni problemas económicos en mi vejez. De hecho hoy gracias a Dios no ha sido necesario recurrir aún a estos ahorros, me las he arreglado bien. Pero no he estado aislada, me gusta salir, viajar me encanta, no he dejado de compartir con mi familia, con mis hermanas y hermanos, hago bastante vida social, te juro que me falta tiempo para las distintas actividades, mantengo el compartir con mis amigas, claro que tengo que organizarme, porque como cuido a mi nieta todos los días, mientras mi hijo y mi nuera trabajan. Además continúo asistiendo a la iglesia donde pertenezco, y también debo destinar tiempo para ello. Creo que esta etapa me ha hecho muy bien, me siento muy bien, y con la</p>	<p>Caso N° 11.- mujer</p> <p>54.- Para mí también fue importante siempre retirarme en un buen estado físico y mental, porque te imaginas salir enferma de tu trabajo, y no disfrutar nada de la vida, sería un drama, entonces era prudente estar un tiempo más trabajando pero no tan largo. 55. Aunque me sentía con toda la energía para continuar trabajando no me proyectaba más allá de los 65 años como tope máximo. 56. Debo decir sí que el incentivo económico fue el que determinó la fecha en que me retiré, porque aún no estaba en mis planes retirarme ese año. 57.- Además continúo asistiendo a la iglesia donde pertenezco, y también debo destinar tiempo para ello. Creo que esta etapa me ha hecho muy bien, me siento muy bien, y con la gente de la U. mantengo permanente contacto.... 58.-Tenemos gente que nos apoyan en eso, y eso también nos da una tranquilidad entonces eso no me inquietó mucho. 59.-Con un respaldo que tiene en el trabajo, yo creo que eso la mantienen más tranquila que al común de otras personas. 60. Pero no he estado aislada, me gusta salir, viajar me encanta, no he dejado de compartir con mi familia, con mis hermanas y hermanos, hago bastante vida social.</p>

<p>gente de la U. mantengo permanente contacto....</p> <p>Caso N° 12 hombre (jubilé a los 67 años)</p> <p>Bueno yo en primer lugar cumplí los 65 años y no pude retirar de la U. porque tenía una hija estudiando en la misma U. , y no podía tomar la decisión de jubilar hasta que mi hija no terminara su carrera, porque si no perdía muchos beneficios, por ejemplo la rebaja de matrícula para que mi hija estudiara, beneficios médicos, los bonos, etc.</p> <p>Ya la salud no me estaba acompañando, me sentía con problemas en los huesos, en la columna, porque cuando era joven hice mucho trabajo pesado</p> <p>Tomé la decisión de irme y jubilar, ya que los hijos habían crecido, se habían casado, ido de la casa y estaban todos trabajando, entonces ya era hora de descansar, Sucede que en la U. había problemas para jubilar e irse con indemnización, yo me inscribí y debí esperar 1 año, porque si no me tenía que ir sólo con la mitad del total, me convenía por supuesto esperar, y gracias a Dios me fue bien y me pagaron el finiquito con la totalidad de mi indemnización por años de servicios.</p> <p>Hoy día me siento tranquilo en mi casa, tenemos tiempo para visitar a los hijos, compartir con los nietos, ellos vienen a nuestra casa cuando quieren, nosotros tenemos nuestros compromisos también, porque vamos a la Iglesia, tenemos responsabilidades en la iglesia, y es el centro de nuestras vidas, gracias a Dios tenemos lo que tenemos y una familia que gracias a Dios está bien..</p> <p>Las pensiones son bajas en las AFP por lo que le he escuchado a mis compañeros de trabajo, pero en mi caso no noté mucho la diferencia porque con los descuentos ganaba poco mensual, y por la pensión no tengo descuentos sólo los legales,</p> <p>Caso N° 13 hombre (jubilé a los 66 años)</p> <p>Lo primero es ya había cumplido la edad de 65 años y yo estaba esperando ese día, lo tenía decidido, yo me propuse que apenas cumpliera la edad yo me iba de la U. lo tenía pensado así.</p> <p>Es que estaba saturado de hacer todos los días las mismas cosas, la rutina ya me había cansado y se me hacía cuesta arriba.</p> <p>Además había llegado gente joven a trabajar y su sistema de trabajo era muy poco comprometido, era gente cómoda, de hacer lo mínimo posible, y yo formado de otra manera no encajaba, empecé a sentirme mal, incómodo, no estaba a gusto.</p> <p>Sentía que iba a cumplir un horario por cumplir.</p> <p>Un tiempo me enfermé, con problemas en la columna, pero afortunadamente no fue nada grave, y desde ese día me empezaron a limitar en mis funciones.</p> <p>Postulé al incentivo del Sindicato y aunque esperé un</p>	<p>Caso N° 12 hombre</p> <p>61.- Bueno yo en primer lugar cumplí los 65 años y no me pude retirar de la U. porque tenía una hija estudiando en la misma U.</p> <p>62.- Tomé la decisión de irme y jubilar, ya que los hijos habían crecido, se habían casado, ido de la casa y estaban todos trabajando, entonces ya era hora de descansar,</p> <p>63.- porque si no me tenía que ir sólo con la mitad del total, me convenía por supuesto esperar, y gracias a Dios me fue bien y me pagaron el finiquito con el incentivo de la totalidad de mi indemnización por años de servicios.</p> <p>64. Ya la salud no me estaba acompañando, me sentía con problemas en los huesos,</p> <p>65. Hoy día me siento tranquilo en mi casa, tenemos tiempo para visitar a los hijos, compartir con los nietos.</p> <p>66. vamos a la Iglesia, tenemos responsabilidades en la iglesia, y es el centro de nuestras vidas,</p> <p>Caso N° 13 hombre</p> <p>67.- Lo primero es ya había cumplido la edad de 65 años y yo estaba esperando ese día, lo tenía decidido,</p> <p>68.- Es que estaba saturado de hacer todos los días las mismas cosas, la rutina ya me había cansado y se me hacía cuesta arriba.</p> <p>69.- Postulé al incentivo del Sindicato y aunque esperé un tiempo valía la pena y lo logré.</p> <p>70.- Necesitaba mi tiempo libre para trabajar en otras cosas, ahora estoy siempre ocupado, no me falta, voy a todos lados, donde me llamen por pega allá voy.</p> <p>71.- Mi pensión es muy pequeña, lo que está claro para mí, es que el sistema de afp es malo, así que tengo que complementarlo, y trabajaré hasta cuando tenga salud...</p>
---	--

<p>tiempo valía la pena y lo logré.</p> <p>La otra razón es que para mí siempre fue muy importante tener un oficio que desarrollar fuera de la U. y que le diera ingresos extras.</p> <p>Necesitaba mi tiempo libre para trabajar en otras cosas, ahora estoy siempre ocupado, no me falta, voy a todos lados, donde me llamen por pega allá voy.</p> <p>Lo único que la salud de mi señora siempre ha sido delicada de salud, pero se ha mantenido con sus controles, yo también, con algo de problemas de asma, pero en general me defiendo.</p> <p>Mi pensión es muy pequeña, lo que está claro para mí, es que el sistema de afp es malo, así que tengo que complementarlo, y trabajaré hasta cuando tenga salud...</p> <p>Caso N° 14 hombre (jubilé a los 70 años)</p> <p>Bueno en mí caso aunque parezca extraño motivos económicos, que quiero decir, necesitaba tiempo para hacer otras cosas, sean éstas remuneradas o no remuneradas.</p> <p>Necesitaba ejercer otras actividades para complementar mi renta, mi pensión es baja respecto a lo que percibía en cuanto a renta.</p> <p>Después de jubilar trabajo en docencia con jornada parcial, afortunadamente la salud me acompaña.</p> <p>La verdad es que tampoco la idea es permanecer tantos años más en la Universidad, no como pasa en otras Universidades en que la gente permanece vitalicio.</p> <p>Frente a otra generación de jóvenes, cuesta mucho más trabajar con ellos, son menos comprometidos en su mayoría, exigen también mucho más, la tecnología cuesta alcanzarla, y con los jóvenes hay que ser muy responsables y serios.</p> <p>Si bien jubilar es una etapa normal en la vida, yo sigo con mucha energía como para hacer otras cosas.</p> <p>También me gusta mucho leer temas que no son los académicos, y lo he podido hacer.</p> <p>Hemos viajado con mi señora, nos encanta salir y conocer otros lugares y realidades, la idea es retirarse sin enfermedades, con buena salud psicológica, física y mental, y hasta aquí Dios nos ha ayudado, disfruto mucho a mis nietos.</p> <p>Para mí no fue importante el incentivo económico, porque no llevo tantos años en esta Universidad.</p> <p>No me ha costado nada acostumbrarme a esta nueva etapa, porque como he continuado con algunas horas en la U. al contrario, disfruto porque dispongo de mas tiempo libre y puedo organizarme la vida con una libertad impagable...</p> <p>Caso N° 15 mujer (jubilé a los 61 años)</p> <p>Lo primero que a mí me pasó y me impactó es que la tecnología avanza muy rápido, eso me tenía incómoda, porque no estaba dispuesta a estudiar a cada rato y estar permanentemente tratando de dominar los sistemas y</p>	<p>Caso N° 14 hombre</p> <p>72.- necesitaba tiempo para hacer otras cosas, sean éstas remuneradas o no remuneradas.</p> <p>73.- Necesitaba ejercer otras actividades para complementar mi renta, mi pensión es baja respecto a lo que percibía en cuanto a renta.</p> <p>74.- jubilar trabajo en docencia con jornada parcial, afortunadamente la salud me acompaña.</p> <p>75.- Frente a otra generación de jóvenes, cuesta mucho más trabajar con ellos, son menos comprometidos.</p> <p>76.- Si bien jubilar es una etapa normal en la vida, yo sigo con mucha energía como para hacer otras cosas.</p> <p>77.- La idea es retirarse sin enfermedades, con buena salud psicológica, física y mental, y hasta aquí Dios nos ha ayudado.</p> <p>78.- No me ha costado nada acostumbrarme a esta nueva etapa, porque como he continuado con algunas horas en la U.</p> <p>79.- Para mí no fue importante el incentivo económico, porque no llevo tantos años en esta Universidad.</p> <p>Caso N° 15 mujer</p> <p>80.- Lo primero que a mí me pasó y me impactó es que la tecnología avanza muy rápido, no estaba dispuesta a estudiar a cada rato y estar permanentemente tratando de dominar los sistemas.</p> <p>81.- Lo segundo pienso que hay que trabajar para vivir, pero no vivir</p>
---	--

<p>quedar a la par como lo hace la gente joven, no podía competir con ellos en este sentido y con sus habilidades.</p> <p>Lo segundo pienso que hay que trabajar para vivir, pero no vivir para trabajar, me gustaba mi trabajo y mucho, pero son muchos años levantándose temprano, sin disponer de tu tiempo, si bien no tengo hijos, pero tengo muchas cosas que hacer con mi familia.</p> <p>Lo que está claro es que nadie es imprescindible en las empresas, y uno tiene que irse cuando le corresponde. Además en nuestro caso, el cambio generacional es importante y hay diferencias, que son naturales, es difícil armonizar con su lenguaje y sus intereses laborales.</p> <p>El incentivo económico influyó en la decisión en cuanto a fecha, pero no es causante de mi retiro, porque yo lo tenía planificado en mi proyecto de vida.</p> <p>Hoy me levanto tarde, hago lo que quiero, solo una vez me levanto temprano en la semana, cuando debo llevar a mi mamá a su tratamiento médico.</p> <p>Lo malo de todo son las pensiones, puesto que son muy bajas, lamentablemente por el sistema de AFP que es malo, no nos favoreció en nada...</p> <p>Caso N° 16 hombre (jubilé a los 68 años)</p> <p>El primer punto para mí fue el factor obligatoriedad por el incentivo al retiro a jubilar, para mí el retiro fue voluntario entre comillas, puesto que yo hubiera continuado trabajando por algún tiempo más.</p> <p>Tengo una historia de muchos años en la U. fui Decano de la Facultad de Ciencias hasta hace poco tiempo, y por supuesto siento que puedo aportar mucho, podría seguir aportando no necesariamente haciendo clases, en investigación, me gustaba mucho, aunque estaba difícil el tema de los Proyectos..</p> <p>En segundo lugar, había que darle tiraje a la chimenea, eso está claro, ya llevábamos bastante tiempo trabajando en la Universidad y efectivamente tiene que entrar gente joven, ellos están con otro ritmo, y a veces cuesta un poco que los alumnos entiendan tu sistema, tu estilo y tu compromiso con lo que haces, hoy esta generación es distinta, son de otra forma, pero también hay gente muy capaz que se puede hacer cargo del buque, y ojalá avanzar desde donde nosotros quedamos, uno quiere que se entienda así.</p> <p>En tercer lugar tiempo para uno y para la familia, ya era tiempo de dedicar más tiempo para compartir en familia, ya que antes se hacía pero siempre con presión del tiempo, y muchas actividades quedaban a medias o había que hacerlas en tiempos más acotados, y la vida no puede ser sólo trabajo y academia, en realidad estaba en deuda.</p> <p>Otro factor es tener la oportunidad de realizar actividades que antes poco podía hacer, por ejemplo, viajar, hemos viajado a recorrer Chile, y lo hemos pasado muy bien, compartiendo con matrimonios amigos, y han sido experiencias inolvidables y para repetir...</p>	<p>para trabajar,</p> <p>82.- son muchos años levantándose temprano, sin disponer de tu tiempo,</p> <p>83.- uno tiene que irse cuando le corresponde.</p> <p>84.- El incentivo económico influyó en la decisión en cuanto a fecha, pero no es causante de mi retiro, porque yo lo tenía planificado en mi proyecto de vida.</p> <p>85.- Lo malo de todo son las pensiones, puesto que son muy bajas,</p> <p>Caso N° 16 hombre</p> <p>86.- El primer punto para mí fue el factor obligatoriedad por el incentivo al retiro a jubilar, podría seguir aportando no necesariamente haciendo clases, en investigación, me gustaba mucho, aunque estaba difícil el tema de los Proyectos. para mí el retiro fue voluntario entre comillas,.</p> <p>87.- En segundo lugar, había que darle tiraje a la chimenea, efectivamente tiene que entrar gente joven, ellos están con otro ritmo, y ojalá avanzar desde donde nosotros quedamos, uno quiere que se entienda así.</p> <p>88.- En tercer lugar tiempo para uno y para la familia, la vida no puede ser sólo trabajo y academia, en realidad estaba en deuda.</p> <p>89.- Otro factor es tener la oportunidad de realizar actividades que antes poco podía hacer, por ejemplo, viajar, han sido experiencias inolvidables y para repetir...</p>
---	---

Caso N° 17 hombre (jubilé a los 68 años)

En primer lugar debo decirte que para mí no fue un proceso fácil, es una etapa en que uno está consolidado como docente, tiene mucho que entregar a los estudiantes, no tenía para nada planificado irme en ese momento.

La decisión de jubilar es un proceso sistémico, pues involucra todas las áreas de tu vida, son muchas cosas las que se ven impactadas, y uno necesita tiempo para ver qué es lo positivo y negativo de la decisión, por lo tanto, debe ser tomada con calma.

Además que en la universidad tú haces lo que quieres hacer, Porque tienes libertad para hacerlo, si tu quieres no tienes techo para hacer cosas en bien de los alumnos y de la Universidad, por lo tanto, es un lugar grato para trabajar.

Efectivamente, tenía muchos planes y proyectos porque gracias a Dios tengo buena salud y podía seguir sin problemas, por supuesto, que existía la probabilidad de que me fuera, porque en algún momento tendría que tomar la decisión, pero la posibilidad de que fuera pronto no.

Derechamente las condiciones de Incentivo que ofreció la Universidad, yo tuve que tomar la decisión porque de lo contrario perdía mucho, y si pones en la balanza no podía prever cuánto tiempo más me dejarían trabajando, y en condiciones aceptables y en un ambiente sano en todos los sentidos, entonces tuve que tomar la decisión.

Aunque había presiones académicas en forma permanente, estábamos en tensión, no obstante, disfrutaba mi trabajo, mis clases y la comunicación con los alumnos.

Otro tema que me costaba enfrentar, sabía que las pensiones iban a ser muy bajas, respecto del sueldo que ganaba en la Universidad, y al respecto tenía muy poca información.

Afortunadamente la Universidad proporcionó este Programa de preparación para la jubilación, que nos permitió revisar muchos temas asociados a esta etapa de vida, y con la asesoría previsional que se nos brindó pudimos aclarar muchas inquietudes y corregir situaciones de la historia previsional personal que antes nunca había sido tema para nosotros.

Caso N° 18 mujer (jubilé a los 62 años)

Yo venía pensando desde hace algún tiempo que me jubilaría, y que no estaría mucho tiempo más en la U., porque sabes que me había pasado, sentía que mi salud estaba deteriorada, me enfermé de un cáncer por lo menos 3 años antes de jubilar, me sometí a todas las terapias existentes, y logré controlar la enfermedad gracias a Dios.

Seguí trabajando porque me sentía muy bien, entonces no quería interrumpir mi vida laboral hasta no jubilar, pero confieso no lo pasé muy bien, porque justo me cambiaron jefe y fue muy complicado conmigo,

Esto me generó la necesidad de querer descansar, de no querer saber nada de mi trabajo, pero no me podía ir hasta no cumplir la edad legal.

Caso N° 17 hombre

90.- En primer lugar debo decirte que para mí no fue un proceso fácil, uno está consolidado como docente, no tenía para nada planificado irme en ese momento.

91.- Además que en la universidad tú haces lo que quieres hacer, si tu quieres no tienes techo para hacer cosas en bien de los alumnos y de la Universidad, por lo tanto, es un lugar grato para trabajar.

92.- Derechamente las condiciones de Incentivo que ofreció la Universidad, yo tuve que tomar la decisión porque de lo contrario perdía mucho.

93.- No podía prever cuánto tiempo más me dejarían trabajando, y en condiciones aceptables y en un ambiente sano en todos los sentidos, entonces tuve que tomar la decisión.

94.- Sabía que las pensiones iban a ser muy bajas, respecto del sueldo que ganaba en la Universidad, y al respecto tenía muy poca información.

95.- La Universidad proporcionó este Programa de preparación para la jubilación, que nos permitió revisar muchos temas asociados a esta etapa de vida,

Caso N° 18 mujer

96.- Yo venía pensando desde hace algún tiempo que me jubilaría, y que no estaría mucho más tiempo en la U. sentía que mi salud estaba deteriorada.

97.- me enfermé de un cáncer por lo menos 3 años antes de jubilar y logré controlar la enfermedad gracias a Dios.

98.- Cuando la Universidad ofreció un incentivo económico para las personas que quisieran acogerse a jubilación, teniendo la edad legal cumplida, para ello dio un plazo, y con esto para mí fue una salvación.

99.- Me vino muy bien, y opté por retirarme no tenía nada más que pensar, me fui en la fecha que definió el incentivo.

100.- Manejo mi tiempo como quiero, y no me he quedado sin hacer nada, ya que participo en mis talleres de manualidades y siempre estoy haciendo algo.

<p>Cuando la Universidad ofreció un incentivo económico para las personas que quisieran acogerse a jubilación, teniendo la edad legal cumplida, para ello dio un plazo, y con esto para mí fue una salvación, me vino muy bien, y opté por retirarme no tenía nada más que pensar, me fui en la fecha que definió el incentivo. Para mí fue un verdadero regalo caído del cielo.</p> <p>yo estaba ignorante de mi situación de pensión y otros aspectos que uno debe conocer al pensionarse, la Universidad nos ofreció unos talleres para prepararnos para la etapa de jubilación, considero que un poco tarde, porque la AFP también miente a la hora de pedir cálculos, infla los números, y las sorpresas son para uno al jubilar, por ello son muy importantes estos programas que nos permiten prepararnos.</p> <p>Por supuesto fue difícil al comienzo, porque aunque uno no quiera echa de menos a las personas con la cuales trabaja a diario, lo bueno es que hemos mantenido contacto con las personas más cercanas , nos hemos juntado y la vida se ha hecho grata.</p> <p>Manejo mi tiempo como quiero, y no me he quedado sin hacer nada, ya que participo en mis talleres de manualidades y siempre estoy haciendo algo...que me entretenga y me permita relacionarme con mas personas. De todas maneras la pensión que percibo, es muy baja, y los que comenzamos a ahorrar en el sistema de AFP no tuvimos en forma oportuna la orientación necesaria</p> <p>Caso N° 19 hombre (jubiló a los 66 años)</p> <p>Para mí lo primero es que cumplí una etapa más de la vida y tenía que irme, porque además llevaba muchos años trabajando y estaba cansado de hacer todos los días lo mismo.</p> <p>En la universidad no tengo nada que decir, el ambiente para trabajar es bueno, de muy buen trato entre las personas, lo he pasado bien, y como el sueldo es poco inventaba matutes para ayudar a mi familia, nosotros éramos 6 personas y con un solo sueldo.</p> <p>En el fondo la fecha de mi retiro lo definió el incentivo del Sindicato, si hubiera tenido que esperar más tiempo lo habría hecho igual, ese dinero era muy importante para mí.</p> <p>Necesitaba ya a estas alturas disfrutar la vida fuera de la U. con mi familia, porque para mí siempre fue importante mi familia,</p> <p>Ahora siempre pensé que el día que me fuera no me quedaría sin trabajar en algo, no me hallo para nada ocioso. Tengo un emprendimiento, desde hace algún tiempo vendo cereales en forma puerta a puerta, yo busco mis clientes y les ofrezco el producto y después se lo entrego personalmente.</p> <p>La verdad es que me he entretenido bastante y no me he aburrido para nada desde que jubilé, lo negativo de todo es la pensión, es muy baja y tengo que hacer milagros para vivir, por eso estoy obligado a trabajar en otra cosa, es difícil vivir con tan poco, de hecho estoy recibiendo el aporte previsional solidario, que gracias a Dios es una ayuda importante.</p>	<p>101.- la pensión que percibo, es muy baja, y los que comenzamos a ahorrar en el sistema de AFP no tuvimos en forma oportuna la orientación necesaria</p> <p>Caso N° 19 hombre</p> <p>102.- Para mí lo primero es que cumplí una etapa más de la vida y tenía que irme,</p> <p>103.- En el fondo la fecha de mi retiro lo definió el incentivo del Sindicato, si hubiera tenido que esperar más tiempo lo habría hecho igual, ese dinero era muy importante para mí.</p> <p>104.- Necesitaba ya a estas alturas disfrutar la vida fuera de la U. con mi familia, porque para mí siempre fue importante mi familia,</p> <p>105.- lo negativo de todo es la pensión, es muy baja,</p> <p>106 tengo que hacer milagros para vivir, por eso estoy obligado a trabajar en otra cosa.</p>
--	--

<p>Tantos años de trabajo para recibir al final tan poco, es lo negativo de jubilar, gracias a Dios tengo buena salud y estar bien es un privilegio.</p> <p>Caso N° 20 hombre (jubiló a los 69 años) Me retiré por haber cumplido la edad legal, aunque no lo tenía planificado. Fue una decisión de mi empleador Tenía problemas de salud, pero me sentía bien, y por ello pensaba seguir trabajando hasta que la salud me lo permitiera.</p> <p>Caso N° 21 mujer (jubiló a los 62 años) Yo siempre tuve muy claro mi decisión, no quería perder la renta vitalicia que entrega la Universidad, porque es un beneficio importante, había cumplido la edad de 60 años, por lo tanto, tenía planificado irme cumpliendo la edad de 65 años. Tenía que dejar espacio a los jóvenes Quería tener tiempo para mí. Aunque soy del sistema antiguo, no estaba complicada con el tema de la pensión, pero igual es una merma importante respecto de lo que uno gana cuando trabaja.</p> <p>Caso N° 22 mujer (jubiló a los 61 años) Brecha tecnológica que existía con mis compañeros nuevos, el área tecnológica es muy difícil, cada 3 meses va cambiando todo.. No perder la renta vitalicia Estaba muy cansada, quería jubilar, me fui a los 61 años, aunque ganara menos dinero. No me arrepiento de mi decisión, todo lo contrario, estoy feliz con mi trabajo como dirigente social. Hago cursos de varias cosas, artesanías, etc. Así que feliz. Aunque espero de todo corazón que se cambie la ley de afp, para que todos accedan a mejores pensiones.</p> <p>Caso N° 23 hombre (jubiló a los 65 años) Mira lo primero es la opción de trabajar afuera, nosotros los médicos tenemos una situación muy diferente a los demás, podemos seguir trabajando en forma independiente, seguir en la Universidad no tenía sentido después de casi 40 años de docencia, y haciendo lo mismo. Uno es dueño de su tiempo, y eso es impagable, tengo mi consulta, vengo los días que quiero. Tampoco en la Universidad hay estímulo económico para seguir, sale más barato irse. La renta vitalicia sin duda, al cumplir la edad no había mucho que pensar, para nosotros los funcionarios antiguos el monto es importante no es menor. Por supuesto, disfrutar con tu familia, privilegiar calidad de vida. Bueno, hay que dejarles el espacio a las generaciones nuevas, nosotros ya cumplimos...</p>	<p>Caso N° 20 hombre 107.- Me retiré por haber cumplido la edad legal, aunque no lo tenía planificado. 108.- Fue una decisión obligado por el incentivo al retiro 109.- Tenía problemas de salud, pero me sentía bien, y por ello pensaba seguir trabajando hasta que la salud me lo permitiera.</p> <p>Caso N° 21 mujer 110.- No quería perder la renta vitalicia 111.- Había cumplido ya 65 años suficiente 112.- Tenía que dejar espacio a los jóvenes 113.- Necesitada tiempo para mí.</p> <p>Caso N° 22 mujer 114.- Brecha tecnológica con las nuevas generaciones. 115.- No perder la renta vitalicia 116.- Estaba cansada de trabajar</p> <p>Caso N° 23 hombre 117.- Mira lo primero es la opción de trabajar afuera, podemos seguir trabajando en forma independiente, 118.- no tenía sentido seguir después de casi 40 años de docencia, y haciendo lo mismo. 119.- La renta vitalicia sin duda, al cumplir la edad no había mucho que pensar, para nosotros los funcionarios antiguos el monto es importante. 120.- Uno es dueño de su tiempo, y eso es impagable 121.- Tampoco en la Universidad hay estímulo económico para seguir, sale más barato irse. 122.- Disfrutar con tu familia, privilegiar calidad de vida. 123.- Bueno, hay que dejarles el espacio a las generaciones nuevas, nosotros ya cumplimos...</p>
--	---

<p>Caso N° 24 mujer (jubilé a los 78 años) Decidí jubilar cansada de esperar el incentivo al retiro, del cual se habló muchas veces. Me costó decidir, pero era hora de tomar esa decisión, alejarse de la docencia, considerando la edad, salud, necesidad de mantenerse actualizada, etc. Es importante considerar que el sueldo disminuye, poco más de la mitad acostumbrada, pero hasta ahora bien.</p> <p>Caso N° 25 hombre (jubilé a los 67 años) La decisión la tomé muy consciente porque me daba muchos beneficios que me tranquilizaban como jubilado, es decir, recibiría un sueldo que me permitiría vivir tranquilo.</p> <p>Caso N° 26 mujer (jubilé a los 61 años) Fue muy triste jubilar porque me gustaba mucho la docencia. También fue triste porque sentí que mi superior no me valoro como lo merecía, mi entrega de tantos años de la mejor manera posible. También lo hice porque quería abrir otras puertas en mi vida. Siempre pienso que las decisiones difíciles hay que tomarlas rápidamente. Por eso no solicité quedarme con 11 horas. Fui muy feliz en la U. y me logré desarrollar de muchas maneras.</p> <p>Caso N° 27 mujer (jubilé a los 62 años) Uno de los principales factores es que mi hijo dejó de estudiar, lo acompañé hasta su postgrado en la Udec. Quería estar jubilada antes de sentirme deteriorada como docente, y así evitar inspirar lástima. Otro factor es que poco a poco fue disminuyendo la calidad de los estudiantes que llegaron a mis manos. Habíamos creado entre dos docentes la carrera de pedagogía y la amamos mucho. Inicialmente podíamos desarrollar el pensamiento en los estudiantes, en 10 años muy bien. La beca del profesor a los mejores puntajes deterioró la llegada de gente, sin interés en estudiar pedagogía, sin ganas de pensar, sino que los llenáramos de conocimientos, y así no desarrollar su inteligencia. Me agotó, hasta que no quise más, esto detonó hasta decir ahora me voy, se acabó.</p> <p>Caso N° 28 mujer (jubilé a los 65 años) Yo me quedé hasta los 65 años porque la Universidad daba esa facilidad, me pidieron que me quedara, y yo le dije a mi jefe que sí, pero que si mis hermanos me necesitaban yo me iría antes, y me aceptó la condición, necesitaba trabajar. Opte 'por la renta vitalicia mensual, yo me encuentro con compañeros que me decían que sacarían la plata de una vez, pero yo les dije que no, que yo prefería en forma mensual. Yo tenía un amigo que me decía en la U. mira vas a perder las bonificaciones de fiestas patrias, la navidad, para qué te</p>	<p>Caso N° 24 mujer 124.- Jubilé cansada de esperar ley de incentivos al retiro 125.- La edad 126.- la salud 127.- sueldo disminuye</p> <p>Caso N° 25 hombre 128.- Recibiría sueldo que le permitiría vivir tranquilo.</p> <p>Caso N° 26 mujer 129.- Me gustaba la docencia, pero no fui valorada por mis superiores. 130.- Abrir otras puertas en mi vida. 131.- Decisiones difíciles hay que tomarlas rápidamente. 132.- No solicitó trabajar jornada parcial, como era un derecho.</p> <p>Caso N° 27 mujer 133.- Mi hijo dejó de estudiar. 134.- Jubilar antes de sentirme deteriorada como docente e inspirar lástima. 135.- Fue disminuyendo la calidad de los estudiantes que llegaron a mis manos. 136.- los nuevos estudiantes no querían pensar, solo llenarse conocimientos sin desarrollar su inteligencia. 137.- Había creado la carrera de pedagogía y la quería mucho. 138.- Me agotó hasta que no quise más, ahora me voy se acabó.</p> <p>Caso N° 28 mujer ((jubilé a los 66 años) 139.- Necesitaba trabajar, me quedé hasta los 65 años porque la Universidad daba esa facilidad. 140.- Pero lo más importante para mí era que yo había cumplido la edad, era suficiente, 141.- Opté por la renta vitalicia mensual 142.- y también hay que dejarle espacio a otras personas que también necesitan trabajar, 143.- además yo tenía que descansar también, 144.- quería ser libre, y viajar a todas partes cuando yo quisiera, nadie me obligó a irme. 145.- Quería estar más pegada a mi familia, quedamos 9 hermanos, soy la única que se quedó soltera.</p>
---	--

retiras, pero yo le decía no yo prefiero estar con mi familia, yo prefiero tener poco pero seguro.

De hecho me ofrecieron quedarme más tiempo, porque yo fui una persona responsable, si en mi trabajo me necesitaban a las 7 de la mañana ahí estaba.

Pero lo más importante para mí era que yo había cumplido la edad, era suficiente, y también hay que dejarle espacio a otras personas que también necesitan trabajar, además yo tenía que **descansar** también, quería ser libre, y viajar a todas partes cuando yo quisiera, nadie me obligó a irme.

Quería estar más pegada a mi familia, quedamos 9 hermanos, soy la única que se quedó soltera.

Todavía tengo compañeros que me dicen cuando me voy a inscribir en la agrupación de jubilados, pero yo les digo que no puedo, porque yo tengo a mi familia que me necesita.

Todos en la U. me conocían los de la escuela de medicina, tenía muy poca licencia, y ya casi al final porque gozo de buena salud.

Caso N° 29 hombre (jubiló a los 68 años)

El factor más importante fue el incentivo de complemento de jubilación dado por la universidad.

Otro factor es que antiguamente disfrutaba mucho como docente, pero en los últimos años ya no era tan así.

Los alumnos habían cambiado y mostraban una apatía o desinterés que en cierto modo me fue desmotivando.

Claramente el factor de los estudiantes influyó bastante en mi decisión., por ende preferí hacer mi retiro lo antes posible.

Caso N° 30 hombre (jubiló a los 67 años)

El aspecto más importante era mi calidad de vida, porque yo estaba muy dedicado a mi trabajo, entonces decidí dar un giro a mi vida, para disfrutar mucho más mis últimos años que son un regalo.

Para mí es importante haberme retirado de la universidad, ya que aunque tenía todas las oportunidades para quedarme, opté por seguir con la otra etapa de mi vida, disfruto lo que me quedaba. Hoy no me arrepiento de este gran paso que di, de hecho si tuviera que tomar la decisión nuevamente, haría lo mismo.

Caso N° 31 hombre (jubiló a los 67 años)

La renta vitalicia era la mejor opción para mí, era una decisión, ni siquiera tuve que pensarlo.

Quería menos responsabilidades en cuanto a clases, lo que ahora me tiene muy contento y tranquilo. Hago un poco docencia en pregrado, investigación y algunas actividades administrativas en las 11 hrs. Además estoy encargado de la comisión estudios en la facultad, estoy bien con mi trabajo.

No podía seguir las 44 hrs. Por cansancio.

Además uno nunca sabe como irá su salud, hay que cuidarla, sino eso puede ser muy complicado.

Caso N° 32 mujer (jubiló a los 66 años)

La decisión me guió a no perder la renta vitalicia que me ofrecía la universidad, ya que dan la opción sólo al cumplir

Caso N° 29 hombre

146.- El incentivo o complemento de jubilación que otorga la Universidad.

147.- Antiguamente disfrutaba mucho como docente, pero en los últimos años ya no era tan así.

148.- Los alumnos habían cambiado y mostraban una apatía o desinterés, me fue desmotivando.

149.- Claramente el factor de los estudiantes influyó bastante en mi decisión..

Caso N° 30 hombre

150.- El aspecto más importante era mi calidad de vida, estaba muy dedicado a mi trabajo.

151.- decidí dar un giro a mi vida, para disfrutar mucho más mis últimos años que son un regalo.

152.- aunque tenía todas las oportunidades para quedarme, opté por seguir con la otra etapa de mi vida.

153.- Hoy no me arrepiento de este gran paso que di,

Caso N° 31 hombre

154.- La renta vitalicia era la mejor opción para mí.

155.- Quería menos responsabilidades en cuanto a clases, hago un poco docencia en pregrado, investigación y algunas actividades administrativas en las 11 hrs.

156.- No podía seguir las 44 hrs. por cansancio.

157.- nunca sabe como irá su salud, hay que cuidarla, sino eso puede ser muy complicado.

Caso N° 32 mujer

158.- La decisión me guió a no perder la renta vitalicia que me ofrecía la universidad.

<p>la edad legal. Igual yo tenía ganas de tener más tiempo para mí.</p> <p>Caso N° 33 hombre (jubilé a los 67 años) La edad, en términos de la capacidad de trabajo, y la necesidad de disponer de un tiempo mayor a la familia. Pues con el poco tiempo que tenía no podía aprovecharlos. En relación al trabajo, sigo trabajando con menos horas, eso me hace bien, tengo equilibrado el tiempo entre familia y trabajo, y también para mis otras actividades. Es un proceso muy positivo.</p> <p>Caso N° 34 hombre (jubilé a los 65 años) Lo que me motivó primero era que yo no iba a jubilar con una pensión tan baja como vi en otros colegas que estaban jubilando. Lo otro que me motivaba es que mis dos hijos, un hombre y una mujer son profesionales, mi hijo es ingeniero civil eléctrico, egresó de aquí de la Universidad de Concepción, mi hija se tituló acá como profesora de filosofía. Como llegué yo a tomar esa determinación, porque no tenía preocupación de niños chicos, de familia que estuviera estudiando ese fue uno de los puntos..</p> <p>Lo otro es que el estado de salud, yo he estado bien, no he estado enfermo, porque si hubiera estado enfermo habría pensado distinto, cuando uno cumple 30 años de servicio puede retirar el dinero de sus años de trabajo, ese yo lo retiré y lo invertí en una casa que me hice en Tucapel, el resto lo dejé en fondos mutuos por si acaso uno necesita una urgencia.</p> <p>En mi caso yo estoy muy tranquilo con haber jubilado en el IPS, yo de hecho estoy conforme con el monto de mi pensión.</p> <p>Yo tenía pensado 10 años antes de que una vez cumpliendo la edad para jubilar yo me iba al tiro, además que el hecho de estar en el sistema antiguo me daba una confianza tremenda para jubilar, sin ese miedo, porque he visto mucha gente de la U. trabajando hasta los 75, hasta los 78 años incluso, porque les da miedo jubilar.</p> <p>En mi caso jubilé porque quería estar más libre, he sido desde joven una persona de trabajo, así que no tengo miedo de trabajar en lo que sea.</p> <p>También cambiar de actividad, y compartir en familia, viajamos mucho con mi familia al campo también, ubicado en Tucapel, lo tengo como inversión, unos primos me lo administran, sirve para ayudarnos un poco, para el terremoto decidimos construir una casa, así que vamos siempre.</p>	<p>159.- tenía ganas de tener más tiempo para mí.</p> <p>Caso N° 33 hombre 160.- la edad en términos de capacidad de trabajo. 161.- disponer de un tiempo mayor para la familia. 162.- trabajo con menos horas, lo que me ha hecho muy bien. 163.- tengo tiempo también para otras actividades.</p> <p>Caso N° 34 hombre 164.- Me motivó que yo no iba a jubilar con una pensión tan baja como vi en otros colegas que estaban jubilando. 165.- Lo otro que me motivaba es que mis dos hijos, son profesionales, ya no tenía preocupación de niños chicos, de familia que estuviera estudiando ese fue uno de los puntos.. 166.- Lo otro es el estado de salud, yo he estado bien, no he estado enfermo, porque si hubiera estado enfermo habría pensado distinto. 167.- cuando uno cumple 30 años de servicio puede retirar el dinero de sus años de trabajo, lo invertí en una casa que me hice en Tucapel. 168.- En mi caso yo estoy muy tranquilo con haber jubilado en el IPS, yo de hecho estoy conforme con el monto de mi pensión. 169.- Yo tenía pensado 10 años antes de que una vez cumpliendo la edad para jubilar yo me iba al tiro, además que el hecho de estar en el sistema antiguo me daba una confianza tremenda para jubilar.</p> <p>170.- En mi caso jubilé porque quería estar más libre, he sido desde joven una persona de trabajo, así que no tengo miedo de trabajar en lo que sea. 171.- También cambiar de actividad, 172.- y compartir en familia, viajamos mucho con mi familia al campo también, ubicado en Tucapel, lo tengo como inversión, , así que vamos siempre.</p>
--	---

Categorías de primer nivel – segmentos que la sustentan

Categoría primer nivel	Segmentos de la categoría	N° personas que mencionan la categoría
I.- Proceso planificado	Seg.:1-20-55-96.169-02-139	07
II.- Por cumplimiento de edad.	Seg.: -67-107-125-140-160	05
III.- Dejar espacio a nuevas generaciones	Seg.: 4-25-30-36-50-87-112-123-142	09
IV.-Para trabajar en forma libre, Con o sin renta.	Seg.:17-52-72-163-171-70-73-106-117	09
V.-Por problemas de salud	Seg.: 6-13-22-44-64-97-126	07
VI.- Años de trabajo suficientes.	Seg.: 3-24-111	07
VII.-No perder incentivos al retiro, renta vitalicia y otros.	Seg. 8-(12.1))- 19-23-31-40-49-56-63-69-84-86-92-98-103-108-110-115-119-128-141-146-154-158-(2.1)	25
VIII.- Descanso y disfrutar la vida	Seg. 62-68-116-118-124-138-143-151-155-60-69	11
IX.- Cumplimiento de un ciclo o etapa de vida.	Seg. 12-39-48-102-130-151	06
X.- Término de la educación de los hijos.	Seg.21-61-133-165	04
XI.- Asumir brusca reducción del sueldo, por bajas pensiones.	Seg.32-47-53-71-85-94-101-105	08
XII.- Brecha tecnológica	Seg. 80-114	02
XIII.- Reintegración en la familia.	Seg. 65-88-122-145-161-17	06
XIV.- Tomar el control de su propio tiempo.	Seg.15-33-40-45-57-82-100-113-120-144-159-170	12

XV.-Brecha generacional con alumnos	27-75-135-136-148-35-149	07
XVI.-Deterioro del entorno laboral	14-29-37-129-147-26-28	07
XVII.-Retirarse en buen estado de salud.	54-77-83-134-156-166	06
XVIII.- Acogerse a jornada parcial	9-74-154-162	04

Fecha: mayo 2016

