

**IDENTIFICACION DE LAS VARIABLES BASICAS DE LOS
PROGRAMAS DE SALIDA PARA POTENCIALES JUBILADOS
(AGIND AND RETIREMENT) EN EMPRESAS DE LA REGIÓN
CENTRO DEL ESTADO DE COAHUILA, MÉXICO, EN LA GES-
TION DE RECURSOS HUMANOS.**

Jesús Emilio González Guajardo¹

Juan Hermilo Zúñiga Cortez²

Leonor Gutiérrez González³

Susy Rivera Martínez⁴

Olvido Elizabeth García Ruiz⁵

RESUMEN.

Existen modelos de Gestión de Recursos Humanos (GRH) que identifican elementos similares en sus contenidos, sin embargo, se observa en ellos la ausencia de Programas de Preparación de Salida para potenciales jubilados (PSPJ). El estudio tiene como objetivo identificar las variables básicas por incluir en éstos. Metodología: revisión documental de modelos GRH, referencias de conductas en trabajadores, previas y posteriores a la salida de las organizaciones y normatividad mexicana. Se utiliza herramienta CEOMA desarrollada por el Grupo Investigación Envejecimiento (GIE) Universidad de Barcelona, España con adecuaciones validadas por grupo de expertos internos y externos (ONGs regionales); Muestra seleccionada de 81 jubilados con un nivel de confianza del 95%, aplicando a la fecha 26 encuestas; El registro de datos se hace mediante Excel y los resultados parciales son: población sobresaliente Monclova, género masculino, casados, educación primaria, empleados, pocos trabajan actualmente, promedio 11 años jubilados la mayoría anticipadamente, sin preparación de salida, peor calidad de vida en relaciones sociales, familiares, mental, física y económicamente, visitan al médico y se medican, consideran que las

¹ Profesor-Investigador de la Facultad de Contaduría y Administración de la Unidad Norte- Universidad Autónoma de Coahuila, y Doctorante. E-mail: feb30@hotmail.com

² Profesor-Investigador de la Facultad de Contaduría y Administración de la Unidad Norte- Universidad Autónoma de Coahuila y Doctorante. E-mail: hermilozuniga@mail.uadec.mx

³ Profesor-investigador de la Faculta de Contaduría y Administración de la Unidad Norte- Universidad Autónoma de Coahuila. E-mail: leonorgtz_7@uahoo.com.mx

⁴ Alumno de la Faculta de Contaduría y Administración de la Unidad Norte- Universidad Autónoma de Coahuila.

⁵ Alumno de la Faculta de Contaduría y Administración de la Unidad Norte- Universidad Autónoma de Coahuila.

empresas deben desarrollar PSPJ identificado principalmente las áreas de salud física, mental y relaciones familiares, sin olvidar lo económico. Estos resultados son fundamento para la elaboración de un PSPJ.

Palabras claves: Modelos de Gestión de Recursos Humanos, Programas de Preparación de Salida (PPS) para potenciales jubilados, organizaciones.

ABSTRACT.

There are Models of Human Resources Management (HRM) to identify similar elements in their contents, however, occurs in the absence these Preparation Program for potential retirees Output (PSPJ). The study aims to identify the basic variables to include in these. Methodology: literature review of HRM models, references of behavior in workers, pre and post the output of the organizations and Mexican law, is used CEOMA tool developed by the Grupo Investigación Envejecimiento (GIE), University of Barcelona, Spain with well-validated by group of internal and external experts (regional NGOs); convenience sample of 49 retirees with a confidence level of 95%, applied to date, 26 surveys; Data logging is done using Excel and partial results are: outstanding people Monclova, male, married, primary education, employees, few workers now, average 11 years most early retirees, unprepared output, lower quality of life social, family, mentally, physically and financially, visit the doctor and medicate, believe that businesses should develop PSPJ mainly identified areas of physical, mental and family relationships, not to mention economics. These results are basis to elaborate a PSPJ.

Keywords: Models of Human Resources Management, Output Brittin (PPS) for potential retirees, organizations.

Clasificación JEL: J, J26, M, M12.

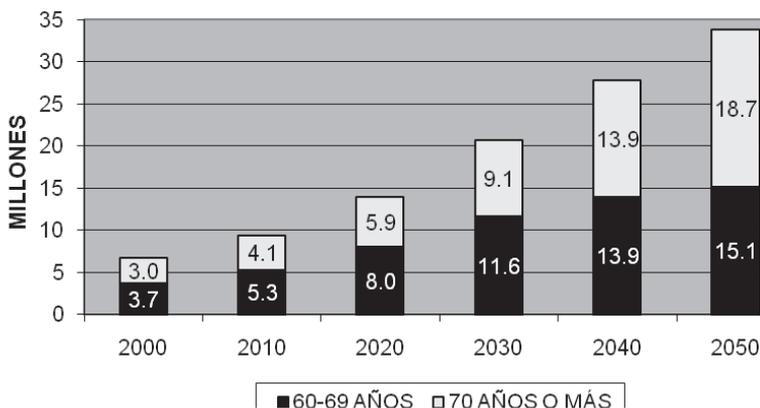
INTRODUCCIÓN.

Ante una evidencia que no tiene duda alguna en relación al fenómeno del envejecimiento de las personas a nivel mundial por el ciclo natural de la vida, las estadísticas actuales y de proyección nos muestran dos aspectos muy importantes: primeramente, mayor cantidad de personas considera-

das como adultos de la tercera edad y un menor número de jóvenes y en segundo término, se incrementa la esperanza del tiempo de vida de las personas considerando una serie de variables como son entre otras, mejor calidad de alimentos y el avance en la ciencia de la medicina, principalmente.

Gráfico 1.

**POBLACION DE ADULTOS MAYORES DE MEXICO:
2000 - 2050**



Fuente: Elaboración propia.

Con los cambios actuales y los que se siguen produciendo, cada vez más se abre la brecha generacional entre jóvenes y adultos lo que finalmente conlleva al plano del envejecimiento poblacional. El envejecimiento es la etapa en que la persona cumple el requisito de edad para hacerse acreedor a una serie de situaciones favorables en algunas ocasiones y desfavorables en otras por circunstancias que dependen potencialmente a la estructuración y desarrollo de un plan de vida lo mejor diseñado con acciones y objetivos claros, precisos y alcanzables a corto, mediano y largo plazo.

El envejecer implica la presentación de muy diferentes facetas o perfiles adquiridos, una es sin vacilación expresa, la preparación o la ausencia de ella por parte de las personas para hacer frente a su nueva etapa en sus vidas motivada por la próxima separación de las organizaciones en las que presta sus servicios laborales y lo que ocurre en su vivir después de su salida; lo que comúnmente se le conoce como jubilación.

La jubilación por lo tanto, es concebida como la interrupción laboral motivada por la edad, los años de servicio en la empresa y cumplidos cier-

tos requisitos normativos y con una aportación económica llamada pensión cuyo monto varía en cada caso. Es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo ya sea por voluntad propia o no, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral.

El término se ubica entre los judíos como un acontecimiento que se presenta cada cincuenta años como una celebración, de gozo, de liberación de cargas, ruptura de las obligaciones a lo largo de la vida; en los primeros cristianos, la libertad de culpa se llama “ganar el jubileo”; los romanos adoptan el término judío “yobel” con el significado de júbilo, de jubilación (Barrera, 2007).

México tiene como ley suprema la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en su Título Sexto que se relaciona con el Trabajo y la Previsión Social, señala en su artículo 123 Apartado A (Constitución, 1917) que el Congreso de la Unión, deberá expedir leyes sobre el trabajo y así, en su Fracción XXIX manifiesta la creación de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, entre otros señalamientos importantes.

De acuerdo a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social la edad para jubilarse puede presentarse de dos formas: como jubilación anticipada a los 60 años a la que se le conoce como cesantía por edad avanzada y, la jubilación automática, la que se alcanza por vejez a partir de los 65 años. Sin embargo algunas organizaciones por logros sindicales, en sus contratos colectivos de trabajo señalan edades menores que van desde los 48 y 50 años según se trate de mujer o hombre, cumplidos paralelamente el requisito de tiempo laboral que puede ser igualmente de 18 a 20 años de servicio, brechas que amplían la problemática de los impactos debido a tener más años potencialmente de inactivos y por la falta de preparación en su faceta como jubilados.

En lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo (LFT, 1970) en sus artículos 132 y 134 con sus respectivas fracciones, aunque no observa obligación alguna en cuanto al pago de pensión por jubilación, traslada la obligación al Instituto Mexicano del Seguro Social bajo los términos de los artículos 11, 53 y 161 de la Ley del Seguro Social (LSS) (IMSS, 1997) que señalan: el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala ésta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece.

El Artículo 11 del Título Segundo, del Régimen Obligatorio en su Capítulo 1; Generalidades, identifica cinco ramas que benefician al trabajador; la cuarta se refiere al retiro por Cesantía por Edad Avanzada que

es equivalente a la jubilación anticipada y se comprendida entre los 60 a 64 años de edad del trabajador y por Vejez, es la Jubilación Automática a partir de 65 años. El artículo 161 manifiesta que el ramo de la Vejez da derecho al otorgamiento de la pensión económica entre otras prestaciones.

Aún cuando existen dos normativas legales, la de 1973 para afiliados antes del 1º de Julio de 1997 y la segunda, aparecida en 1997 que comprende a los trabajadores afiliados a partir del 1º de julio de 1997, las edades requisitos para el beneficio de la jubilación son similares, aunque la mecánica operativa de cada una es diferente.

En Marzo del 2007, se decreta oficialmente por el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos la expedición de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE, 2007) de observancia en toda la República, y para su aplicación a las Dependencias, Entidades, Trabajadores al Servicio Civil, Pensionados y Familiares Derechohabientes de la Presidencia de la República, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, incluyendo al propio Instituto.

Dentro del régimen obligatorio contempla en el inciso III lo relacionado al Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

La ley garantiza para los trabajadores que reúnan los requisitos una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez, cuyo monto mensual será la cantidad de tres mil treinta y cuatro pesos con veinte centavos, moneda nacional, misma que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al cambio anualizado del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Considerada entonces la jubilación como gozo, júbilo, descanso, de autorrealización en términos generales, no se puede generalizar tal situación; existen una gran cantidad de referencias que dicen todo lo contrario, relacionadas con personas próximas a la etapa de jubilarse y jubilados, En los potenciales terminar su relación laboral, son de temor, no saber qué hacer después de ser separados de la empresa, no tener nada planeado, que el tiempo los alcanzó, entre otros.

En casos de jubilados, observan comportamientos de vida que pueden reflejar una realidad semejante a los temores de los futuros separados y, aún más graves, algunos han llegado a la separación matrimonial, otros, vagando, alcoholizados, con familias destruidas, en fin, todo lo contrario al júbilo que debería manifestarse por la meta cumplida.

Tanto Maslow como Herzberg en sus respectivas teorías, señalan que el hombre desde su primer contacto con la empresa busca satisfacer sus necesidades primordiales o básicas (satisfactores materiales/higiénicos), lo que logran en función a su desarrollo y crecimiento, así mismo, pretende

obtener la tranquilidad y satisfacción por logros realizados (reconocimiento, autorrealización/extrínsecos) en sí, su trabajo lo refiere como una necesidad social y moral.

Los logros materiales aunados a las expectativas de tranquilidad, seguridad económica, bienestar familiar, salud, por considerar algunos, representan el contenido que pretenden los trabajadores; algunos de forma manera mediata, otros a mediano y largo tiempo; sin embargo, se presentan cuadros con escenarios totalmente diferentes que tienen una similitud entre aquellos que van a salir y los que se encuentran fuera de las organizaciones laborales en su calidad de potenciales y actuales jubilados; no se refleja júbilo, hay inseguridad, temor, en sí, los sueños y la autorrealización aun en su parte más elemental se esfuman.

MODELOS DEL PROCESO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS.

La gestión para proveer de personas y su desarrollo dentro de la empresa, refiere algunos elementos principales que hacen posible la existencia y funcionamiento de las mismas, interactúan entre sí en tiempo y espacio en forma estratégica para hacer posible el alcance de los objetivos de la constitución y desarrollo de éstas y de las personas que la conforman; es *“un sistema cuyo resultado depende de la interrelación de sus principales elementos componentes; la Gestión de los Recursos Financieros, Humanos, logísticos, tecnológicos y mercadotécnicos (Zayas 2004).*

Respecto al proceso, los principales especialistas en el campo opinan casi de forma similar en su esencia, y los modelos aún cuando se presentan en forma diferente, cumplen con lo anterior. *“un reflejo de la atención que se les presta a la gestión de recursos humanos en la actualidad es la profusión de modelos existentes” (Zayas 2004)*, se realiza compilación de algunos de ellos así:

Quintanilla, I. (1991) citado por Zayas (2004) muestra un modelo en el que expone los principales elementos y funciones. A partir del entorno y su relación con la organización establece la política de personal, y formula la existencia de 4 funciones entre los que plantea un subsistema de integración y socialización, donde aparecen los distintos aspectos que integran el proceso de selección, y a la vez hace alusión a distintos aspectos socio psicológicos como reflejo de la dinámica de la actividad del hombre.

Sikula, A. (1994) citado por Zayas (2004) plantea un modelo compuesto por 8 subsistemas interrelacionados incluyendo el proceso de selec-

ción y reclutamiento en el subsistema de integración y valuación.

Werther & Davis (1992) citado por Zayas (2004) partiendo del entorno y los principales fundamentos y desafíos, promueven un sistema de gestión de recursos humanos funcional, integrado por 7 subsistemas interrelacionados en el cumplimiento de los objetivos sociales, organizativos, funcionales y personales y plantean un subsistema de planeación y selección.

Puchol, L. (1994) citado por Zayas (2004) muestra un modelo estructural funcional donde plantea la existencia de 6 funciones, ubicando la actividad de provisión y selección de personal en lo que denomina función de empleo.

García y Casanueva (1999) citado por Zayas (2004) los cuales plantean que la GRH es el conjunto de prácticas, técnicas y políticas que buscan la integración y la dirección de los empleados en la organización de forma que éstos desempeñen sus tareas de forma eficaz y eficiente y que la empresa consiga sus objetivos.

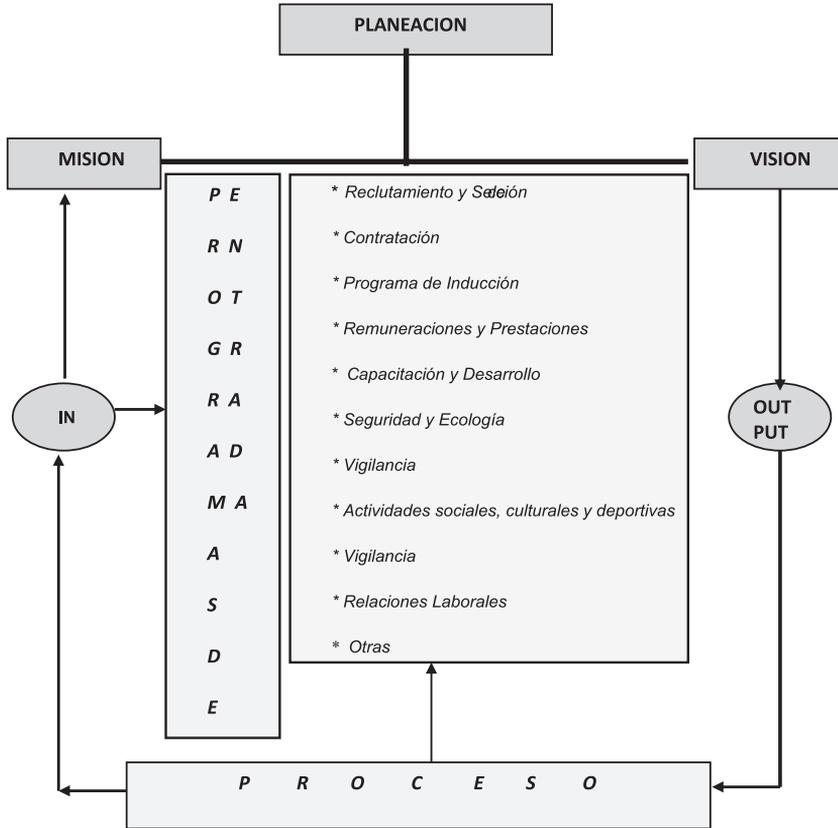
Se puede concluir que unos y otros están casados con la idea de las acciones a realizar para obtener y proporcionar mediante una serie de técnicas, las personas en cantidad y con los perfiles que se necesitan, considerando desde un principio, la misión y visión de la empresa, actividades que no se deciden a criterios subjetivos, sino mediante la planeación estratégica donde se conspiran todas las perspectivas de la organización.

“La gestión de Recursos Humanos, por lo tanto, es el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos” (ES-CAT, 2002).

Estas actividades deben basarse en los grandes planteamientos de la empresa al largo plazo, en su planificación estratégica. Los autores analizan este conjunto de prácticas y políticas como un proceso compuesto por una serie de fases o pasos; Planificación de los Recursos Humanos, Reclutamiento, Selección, Contratación, Programas de Inducción, Remuneraciones y Prestaciones, Capacitación y Desarrollo, Seguridad e Higiene, Vigilancia, Relaciones Laborales, Actividades Sociales, Culturales y Deportivas, Desarrollo de Carrera, principalmente, pero nunca se identifica en el proceso lo relacionado a la preparación de jubilación.

En este contexto, se establece como objetivo principal, encontrar las variables que influyen en los resultados señalados y proponer el modelo PSPJ con la intención de que sea incluido en el proceso de la GRH; como objetivos específicos, analizar los de mayor impacto y la participación de las empresas.

Cuadro 1.



Fuente: Diseño propio.

Tratando de encontrar las principales causas que derivan en los efectos expuestos, se establece la hipótesis que la razón fundamental es la ausencia en las organizaciones de programas de preparación de salida para potenciales jubilados (PSPJ).

LIMITACIONES.

El proyecto se limita a la accesibilidad de información en las dependencias oficiales, empresas, trabajadores jubilados y potenciales a la jubilación. Se considera factible observar totalmente los alcances de la investigación. Adicionalmente existe información bibliográfica; en cuanto al recurso humano y tiempo para desarrollar el proyecto, también se puede cubrir la necesidad. Quedan exceptuados los trabajadores pensionados por riesgos

de trabajo y aunque pueden presentar algunos impactos similares a los jubilados, el estudio se concentra exclusivamente a éstos últimos.

FUNDAMENTACION.

Ante el panorama referenciado, encontramos que entre el proceso de inducción que tienen en sus muy diferentes presentaciones las empresas para adecuar en el menor tiempo posible al nuevo trabajador y la salida del mismo al culminar su etapa laboral, existe la ausencia de un programa técnicamente elaborado de preparación de salida para jubilados que potencialmente elimine los impactos negativos y fortalezca los positivos, tanto a las organizaciones como al trabajador ante su proximidad y después de ésta.

Es entonces que el estudio fundamenta su realización en encontrar y diseñar las acciones necesarias para eliminar la ausencia del vacío administrativo existente en el modelo actual del proceso de Gestión de Recursos Humanos relacionado con un programa de preparación de salida para jubilados, producto de la identificación de variables que impactan en diversos esquemas por la interacción del trabajador antes y después de su salida de las empresas, así como su contacto con la sociedad.

CONTEXTO REGIONAL Y ESTRATIFICACION DE EMPRESA

El estado de Coahuila de Zaragoza se encuentra localizado en la parte central del norte de México, se conforma por 38 municipios divididos en seis regiones socioeconómicas: Sureste, Laguna, Centro, Carbonífera, Norte y Desierto: La región Centro, concretamente donde se ubican los municipios de Monclova, Cd. Frontera, Sanbuenaventura, Nadadores y Castaños y cuyo desarrollo económico-social se fundamenta en la industria acerera más importante de México y una de las grandes de América Latina, Altos Hornos de México, SA de CV (AHMSA), es donde se enfoca el estudio.

La definición de una empresa sin importar su tamaño, es semejante en cualquier parte del mundo, siempre gozará de los mismos componentes necesarios para que pueda decirse que es una empresa: *“Una unidad económica de producción y decisión que mediante la organización de los factores capital y trabajo persigue obtener beneficios produciendo y comercializando productos o prestando servicios en el mercado”*(Andersen, 1999); su clasificación varía según el país; en México, su estratificación se fundamenta según lo establece el Diario Oficial de la Federación del 30 de Junio del 2009

(SE/SHCP, 2009) conforme a la tabla siguiente:

Cuadro 2.

Tamaño	Sector	Rango de Número de Trabajadores	Rango de Ventas anuales. (mdp)	Tope Máximo combinado *
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta 4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 Hasta 30	Desde 4.01 Hasta 100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 Hasta 50	Desde 4.01 Hasta 100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 Hasta 100	Desde 100.01 Hasta 250	235
	Servicios	Desde 51 Hasta 100		
	Industria	Desde 51 Hasta 250	Desde 100.01 Hasta 250	250

* *Tope Máximo combinado = (trabajadores) X 10% + (Ventas anuales) X 90 %*

Fuente: Acuerdo de la Secretaría de Economía y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Diario Oficial del 30 de junio de 2009.

IMPACTOS PSICOLOGICOS.

“El desarrollo evolutivo, el paso del tiempo, se ve más claramente en los demás que en nosotros mismos por eso generalmente se inicia de forma más clara cuando empieza a aparecer la evidencia del fin de la actividad laboral y por otro lado el inicio de la vejez; la persona se cuestiona y no encuentra respuesta satisfactoria que disminuya la angustia que en ocasiones produce la idea sobre el fin de la etapa profesional y el proceso del envejecimiento. Todo puede producir que la persona sienta una pérdida de roles y actividades que puedan dañar su autoestima, llegue a vivir estados de desmotivación e incluso depresión. La jubilación supone para muchas personas un fuerte desequilibrio. Hoy en día aún parece natural pensar que jubilarse implica perder bienestar, perder poder adquisitivo, perder función social y perder actividad” (Torres, 2005)

Menciona la especialista en Jubilación que la orientación es un tema cada vez más demandado por el contexto empresarial; desde la perspectiva de calidad de vida, conviene invertir recursos materiales y humanos así como tiempo con la idea de que una persona pueda afrontar mejor el último período de desarrollo profesional siendo además mejor trasmisor de su experiencia y “knowhow” a otros profesionales sintiéndose más seguro y cómodo. Según diversos estudios, las personas que han planificado su jubilación tienen un ajuste muy positivo (Goudy, Powers y Keit, 1975 referidos por Torres, (2005).

“El asesoramiento se plantea a partir de una serie de sesiones periódicas individuales y si es posible en grupo donde se elimine el miedo, la incertidumbre, pérdida de la personalidad entre otros aspectos, a partir de la reflexión personal y también ver lo relacionado con el qué hacer con la gestión del tiempo en su nueva etapa libre de horarios y actividades fijas” (Torres, 2005).

Cuando la jubilación o retiro laboral llega, se manifiesta un traspaso del hombre y la mujer de la acción prolongada de vida dentro de la empresa durante el cual el trabajo se concibe y se exalta como la parte medular que les mantiene activo, al del descanso obligatorio libremente consentido o impuesto.

Ante este hecho, surge en cada uno de los que llegan al evento, una serie de preguntas dudas y vacilaciones que en muchos de los casos establecen confusión total; así mismo, se puede decir que la magnitud y profundidad de los cuestionamientos y dudas, son de muy diferente intensidad debido a una serie de factores que toman en cuenta, factores tales como la situación económica, la salud, la familia, la educación, nuevas actividades por realizar entre otros.... *la interrupción de la actividad puede provocarle trastornos, como son sentimientos de preocupación, ansiedad, inquietud, inutilidad y confusión que en muchos casos ocasiona la pérdida de la autoestima*”(Torres, 2005)

Indudablemente que el trabajo sea el aspecto más importante en la integración de las personas y de esa forma sentirse anímicamente como ente participativo dentro de la sociedad a la que pertenece. Se puede decir que parte de la identidad del individuo, el estilo de vida y los patrones de participación general en su vida social están condicionados por el trabajo. En el extremo opuesto, lo que da por terminada su actividad laboral para entrar a otra faceta, es la jubilación, su retiro de las organizaciones.

Asimismo, se puede considerar que la jubilación es un acontecimiento, deseado por unos, temido por otros, que ocurre en el ciclo vital de las personas que han tenido un trabajo remunerado. Esta nueva situación no

se puede considerar como un evento simple, sino complejo, debido a los numerosos factores que inciden en este hecho: puesto de trabajo ocupado anteriormente, situación personal en el momento de la jubilación, edad en la que se jubila la familia, las perspectivas de vida futura, por considerar algunos.

El retiro o jubilación en muchas ocasiones se toma y vive por la persona que suspende sus actividades laboralmente, como una “mutilación” de partes esenciales de sí mismo, como, por ejemplo, sus capacidades, habilidades, productividad económica y social, así como el rol que juega dentro de su familia, al grado de sentirse un desecho en la sociedad a la que pertenece, con las consecuencias negativas en muy diferentes situaciones que connotan con su existir y, reacciones que lo conllevan finalmente a un triste y amargo final de vida como ser.

De la misma forma, resulta innegable que cuando el individuo se retira de su vida activa laboral, esto representa simplemente el comienzo de una nueva etapa de la vida, es decir, lo que podemos interpretar como un estado de transición, del deber de hacer a la satisfacción de lo hecho – situación ideal-. La jubilación es un aspecto muy importante, es el momento donde la profesión termina y el trabajo está realizado.

“Nada nos hace envejecer con más rapidez que el pensar incesantemente en que nos hacemos viejos”. Georg Christoph Lichtenberg. Científico y escritor alemán. (1742 – 1799)

Por otro lado, las características que se observan en las personas que superan la jubilación con eficacia pueden ayudar a prevenir las consecuencias negativas que se observan en otras. Para lograr este objetivo pueden realizarse eventos que apoyen al logro, por referenciar algunas, así:

- Buscar información sobre las actividades que se puedan realizar al no tener que trabajar.
- Elaborar planes y proyectos personales para la nueva situación.
- Preparar condiciones que permitan llevar a la práctica dichos planes y mantengan a la persona jubilada en contacto con otras personas en diversos contextos.

METODOLOGÍA.

Se planteó una pregunta general: ¿En qué grado se presentan los impactos negativos y positivos en los trabajadores de las empresas de la región centro del estado de Coahuila, México, previos y posteriores a su jubilación, por la ausencia de Programas de Salida?; de ésta, con el propósito de obtener la información más relevante para determinar los impactos negativos, surgen las siguientes:

- Bajo el principio de la metodología científica sugerida por Hernández Siampieri, (2007), los elementos que se concentran en lo relacionado con el planteamiento del problema, el tipo de investigación es cualitativa, sin embargo, algunas variables observan la recolección de la información exacta y concreta y la utilización de herramientas estadísticas con el propósito de ubicar la correlación por lo que pertenecen al tipo de la investigación cuantitativa, lo que finalmente señala que el estudio se realiza bajo el concepto de investigación mixta.
- Igualmente el alcance del estudio es descriptivo dado que se pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre conceptos o las variables de un Programa de Preparación de Salida a Potenciales Jubilados (PSPJ) dentro del proceso administrativo de la Gestión de Recursos Humanos.
- Correlacional: Por la pretensión de asociar variables mediante un patrón predecible para un grupo o asociación.
- Se identifican tres figuras sujetas al estudio: el trabajador potencial a la jubilación, el jubilado y la empresa.
- Tres instrumentos serán aplicados: El primero para jubilados del CEO-MA (Confederación Española de Organizaciones Mayores) realizado por el Dr. Ricardo Moragas Moragas director del Grupo Investigación Envejecimiento (GIE) de la Universidad de Barcelona, España con adecuaciones validadas por grupo de expertos internos y externos (ONGs regionales).
- El segundo y tercero, diseñados por el autor, buscará identificar en los potenciales jubilados y empresas, las variables de mayor impacto que tengan relación con la ausencia de PSPJ así, conducta laboral previa a la salida de la empresa del trabajador y, los efectos internos y externos en las organizaciones. Se apoya en grupo de expertos y ONGs así como empresarios, para identificar las variables a considerar.

La validez de los instrumentos, se hizo revisión por expertos (*face validity*); se identificaron seis especialistas en diversos temas relacionados con las variables que se estudian: Metodología de la Investigación, Administración de Capital Humano, Desarrollo Organizacional, Gerencia de Recursos Humanos, Impactos Sociales de los Pensionados, Conducta Organizacional de los trabajadores mismos que dieron su evaluación a la pertinencia, sintaxis y semántica y con sus observaciones se realizaron las adecuaciones correspondientes.

- La aplicación se hará personalmente de acuerdo a la cantidad de personas y empresas determinadas.
- El período que se toma en cuenta para el caso de los jubilados, es de cinco años: Febrero de 2005 a Febrero de 2010.
- Considerando únicamente le figura sujeta de estudio “jubilados”, se desarrolla prueba piloto aplicada a una pequeña muestra de con el propósito de comprobar que las instrucciones en los cuestionarios sean claros y precisos y que los ítems sean totalmente entendibles y cumplan con el uso futuro para calcular la confiabilidad y en su caso la validez del instrumento; se hacen las modificaciones y ajustes para su mejora y se consideran listos para ser utilizados en la obtención de la información necesaria para el estudio.

Relacionado con la confiabilidad de los instrumentos, se aplicará una vez se tenga información de campo, la prueba estadística de Alpha de Cronbach para evaluar las relaciones entre los reactivos y estimando la correlación promedio.

- Los datos obtenidos serán procesados mediante paquetes estadísticos como EXCEL, SPSS Y EL NCSS.
- Considerando los resultados, se determinará si es necesario ampliar el análisis mediante la obtención de información adicional.
- Finalmente, se elaborará el Programa de Preparación de Salida Para Potenciales Jubilados (PSPJ) el que se incluirá al modelo tradicional de Gestión de Recursos Humanos (GRH)

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.

Se realiza revisión por expertos (*face validity*); mediante Analisis Delphi; se identifican seis especialistas en diversos temas relacionados con las varia-

bles que se estudian, así:

Metodología de la Investigación, Administración de Capital Humano, Desarrollo Organizacional, Gerencia de Recursos Humanos, Impactos Sociales de los Pensionados, Conducta Organizacional de los trabajadores.

Para los ítems, se utilizó escala de Likert con las siguientes categorías de acuerdo al promedio de las respuestas:

De 1.0 y hasta 2.0	Se desecha la pregunta
Más de 2.0 y hasta 3.0	Se modifica totalmente el ítem
Más de 3.0 y hasta 4.0	Se modifica parcialmente el ítem
Más de 4.0 y hasta 5.0	Se conserva totalmente el ítem

TAMAÑO DE MUESTRA.

Pretendiendo establecer la muestra que se logra generalizar o extrapolar a la población (Hernandez Siampieri, 2007), ésta se delimita a los tres grupos siguientes:

- 1) Formado por el grupo de empresas en sus diferentes giros; manufacturero, comercial y de servicios de la región centro del estado de Coahuila, México.
- 2) Integrado por el grupo de trabajadores potenciales a la jubilación, anticipada (60-64 años) y legal (65 años en adelante) de empresas en sus diferentes giros; manufacturero, comercial y de servicios de la región centro del estado de Coahuila, México.
- 3) Estructurado por el grupo de trabajadores jubilados en forma anticipada (60-64 años) y legal (65 años en adelante) de empresas en sus diferentes giros; manufacturero, comercial y de servicios de la región centro del estado de Coahuila, México.

La población del primer grupo es de 1074 empresas distribuida de la siguiente manera:

Cuadro 3.
Población del primer grupo.

E S T R A T O	MANUFACTURERA	SERVICIO /	COMERCIO	TOTAL
		TURISMO		
Micro y Pequeña	123	44	546	713
Mediana	45	31	235	311
Grande	26	7	17	50
T O T A L E S:	194	82	798	1,074

Fuentes: CANACO y CANACINTRA, delegación Monclova, Coahuila, México (2009).

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE MUESTRA, POBLACIÓN FINITA.

$$n = \frac{NZ^2(a/2PnQn)}{(N-1)E^2 + Z^2(a/2PnQn)}$$

n=	284	n=	<u>1031.4696</u>
N=	1074		3.6429
Z=	0.95		
a/2PnQn=	0.25		
E=	0.05		

N= Tamaño de la población

Z= Confiabilidad

E= Margen de error (0.05)

P = Proporción desconocida (por calcular)

MUESTRA PROBABILÍSTICA ESTRATIFICADA.

La estratificación aumenta la precisión de la muestra al hacerlo por tamaños de muestra por estrato y así se logra disminuir la varianza de cada unidad de la media muestral (Kish, 1995). El proceso es simple; una vez obtenida el tamaño de la muestra de una población dada con variables diferentes y, dado el nivel de confianza, se procede a determinar la proporción existente, así:

Tamaño de la Población: 1074; Error máximo aceptable: 5%; Nivel de Confianza: 95%; tamaño de Muestra (n) 284

El factor de muestra constante (Kish, 1995) para cada estrato es el siguiente:

nh = Tamaño muestra poblacional: (284)

Nh = Población de los estratos: (1074)

$$ksh = \frac{n}{N} = \frac{284}{1074} = 0.2644.$$

Kph = 0.2644 (eliminando fracciones) al que le identificamos como:

PH = factor de la muestra poblacional

PH = 0.2644

Para la obtención de la muestra por estrato, se multiplica el total de la subpoblación por el factor de muestra constante (fh = 0.2644); así:

Ejemplo: nh= muestra población / estrato = nh= (123) (0.2644) = 33

Selección de muestra: nh = (Nn) (fh)

Cuadro 4.

Muestra por estrato.

C O N C E P T O	MANUFACTURERA	SERVICIOS Y TURISMO	COMERCIO	TOTAL
Micro y Pequeña	123 / 33	44 / 12	546 / 144	713 / 189
Mediana	45 / 12	31 / 8	235 / 62	311 / 82
Grande	26 / 7	7 / 1	17 / 5	50 / 13
T O T A L E S:	194 / 52	82 / 21	798 / 211	1,074 / 284

Fuente: Elaboración propia.

POTENCIALES JUBILADOS (Segundo grupo).

Tomando como guía el resultante de la muestra estratificada de las empresas del punto anterior, se visitaron algunas al azar, se entrevistaron a los responsables del control de personas para conocer el comportamiento cuantitativo de casos potenciales de jubilación, encontrando los datos siguientes más aproximados.

Cuadro 5.

Comportamiento cuantitativo de casos potenciales de jubilación.

E S T R A T O	MANUFACTURERA		SERVICIOS Y TURISMO		COMERCIO		TOTAL	
Micro y Pequeña	33	2	12	0	144	3	189	5
Mediana	12	7	8	1	62	1	82	9
Grande	7	195	1	1	5	1	13	197
T O T A L E S:	52	204	21	2	211	5	284	211

Fuente: Directivos de empresas seleccionadas.

JUBILADOS (Tercer Grupo).

Se identifican 81 casos en los últimos cinco años (IMSS: Nadadores 5, Castaños 9, Sanbuenaventura 7, Frontera 16 y Monclova 22. ISSSTE: Nadadores 1, Castaños 2, Sanbuenaventura 2, Frontera 6, Monclova 11).

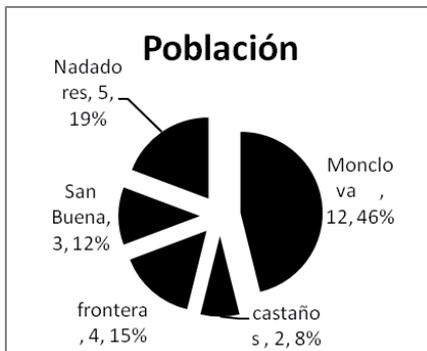
Determinación de la muestra con 95% de confiabilidad:

	n=	$\frac{NZ^2(a/2PnQn)}{(N-1)E^2+Z^2(a/2PnQn)}$	
n=	67	n=	<u>77.7924</u>
N=	81		1.1604
Z=	0.95	n =	67
a/2PnQn=	0.25		
E=	0.05		

RESULTADOS.

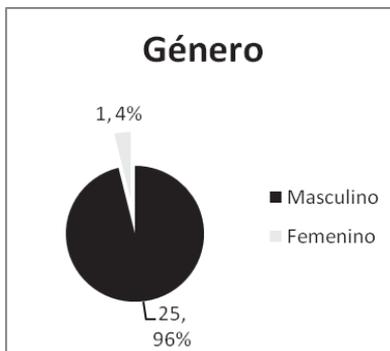
En lo gráficos 2 y 3, podemos observar la cantidad de personas jubiladas y encuestadas sobresaliendo la ciudad de Monclova, una aspecto relevante es el que el 96 % de los encuestados son del género masculino lo que nos refiere que en este caso son los que alcanzan su jubilación por que permanecen activos en su vida laboral hasta el cumplimiento de la edad para merecer su jubilación.

**Cuadro 2.
Población**



Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 3.
Genero**



Fuente: Elaboración propia.

Un aspecto importante para la sociedad es que el 81% (21 casos) son casados, 3 viudos y 2 divorciados; sin embargo nos refleja que el nivel académico de nuestros trabajadores en su mayoría es con nivel primaria y secundaria 11 casos (42%), 8(31%) respectivamente, 3(11%) técnicos, licenciatura o posgrados.

Pudimos observar que el 100% se jubila como subordinado y que actualmente el 54% de estos trabajan, situación que demuestra el grado de aceptación que tienen las empresas para con las personas edad avanzada pero el 46% no se ha colocado en ninguna actividad por sus condiciones físicas, ya que la totalidad de los encuestados, visita al médico y se medican.

En cuanto al tiempo transcurrido del primer día de jubilado hasta la fecha del presente trabajo en, 10 casos (38.4%) tienen entre uno hasta 4 años; 16 personas (41.6%) con más de 5. El (69%) 18 casos el retiro es anticipada el resto es en el tiempo marcado en las leyes respectivas. Como dato importante podemos decir que el promedio de años jubilados es de 11.48 puntos porcentuales.

Del trabajo realizado podemos afirmar que los trabajadores entrevistados no tienen un plan definido para su retiro por lo que es probable que se tengan problemas al finalizar su actividad labora ya que el 88%(23 casos) no prepara su salida. El aspecto referido se corrobora pues de la información obtenida en la herramienta se observa que (46%) 12 de los consultados, a la fecha no se adapta a su nueva vida, y el resto tarda un tiempo de adaptabilidad a su nueva vida en un lapso de tiempo que estriba entre 4 y 5 años ó más.

En opinión de los mismos consultados 96%, 25 de ellos opina que su calidad mental es peor que antes de estar en su posición actual, aspecto que adquiere presencia ya que su relación social, 77%, refiere que se ha visto

Lo mencionado en el párrafo anterior se relaciona con la calidad de vida física, ya que el 77%, expresa que es peor que antes y el 23% considera está igual. Los estatus anteriores calidad moral y calidad de vida física puede esta influencia por la situación económica que viven los jubilados, dado que el 85%, 22 casos, expresa que es peor en relación a cuando prestaban sus servicios como trabajadores activos. Cuando la jubilación al terminar la vida laboral y entrega de esfuerzo al desarrollo del país debiera ser de seguridad y bienestar.

Los escenarios anteriores ha empeorado llas relaciones familiares así lo expresan 20 casos (77%), el resto lo manifiesta igual. Cuando debiera ser lo contrario.

Respecto al contenido que deban de incluir los PPSJ escribir lo que significa o, 26 expresan lo relacionado a salud mental y física; 14 el aspecto económico y 12 a las relaciones familiares.

La totalidad de los jubilados encuestados opina que los PPSJ deben de ser elaborados por las empresas. Manifiestan igualmente la totalidad que estos ayudarían a mejora la calidad de vida y las explicaciones que sobresalen son: 9 casos, para no equivocarse al tomar la decisión de separarse de la empresa y después de su salida; no salir por dinero e ilusiones; 6 son también de la opinión de que al salir se terminan todos sus problemas.

DISCUSION Y CONCLUSIONES.

Hecho el análisis de la información que se obtiene mediante la filtración y tabulación de datos recolectados con los instrumentos, se puede observar que existe la presencia de interrelación de variables importantes sujetas a ser consideradas en los Programa de salida para potenciales jubilados así:

Población sobresaliente Monclova, género masculino, casados, educación primaria, empleados, pocos trabajan actualmente, promedio once años jubilados la mayoría anticipadamente, sin preparación de salida, peor calidad de vida en relaciones sociales, familiares, mental, física y económicamente, visitan al médico y se medican. Consideran que las empresas deben desarrollar PSPJ identificado principalmente las áreas de salud física, mental y relaciones familiares, sin olvidar lo económico.

Estos resultados serán fundamento para un modelo modificado de las GRH.

Con la información obtenida, se considera que existen los elementos necesarios para desarrollar y proponer un PSPJ, sin considerarlos como los únicos, al contrario, son punto de partida para mejorar, adecuar, incrementar o en su caso hacer las recomendaciones pertinentes siempre sin perder de vista lo que se pretende con su aplicación en la empresa.

Igualmente, en forma hipotética se puede considerar la necesidad urgente de los Programas de Preparación a Jubilados como un elemento más a ser agregado a los diferentes modelos existentes, programa que requiere un diseño especial para apoyar potencialmente a la eliminación total o parcialmente de los impactos negativos en las figuras señaladas.

BIBLIOGRAFIA.

- Andersen, A. (1999). Características de las Empresas en México, from www.gestiopolis.com/canales2/economía/pymmex.htm consultado el 18 de mayo de 2009
- Barrera, E. (2007). Evolucion de la preparacion a la jubilacion.

- Constitucion. (1917). Constitucion Politica de los Estados Unidos Mexicanos. México: Gobierno Federal.
- Escat, M. (2002). Gestion de recursos humanos, from <http://www.gestio-polis.com/canales/derrhh/articulos/grrhhest.htm>, consultado el 3 de marzo de 2009
- Fernandez Siampieri, R. (ed.). (2007). Metodologia de la Investigacion (2007; 5a. ed.). México, DF: McGraw-Hill.
- Ley del Seguro Social, Artículos 11, 53 y 161 c.f.r. (1997).
- Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado inciso tercero relacionado con la cesantia y la vejez c.f.r. (2007).
- Kish. (1995). Metodologia, 25.
- Ley Federal del Trabajo (1970).
- Estratificacion de Empresas (2009).
- Torres, M. (2005, 2005). [Orientacion psicologica en procesos de jubilacion].
- Zayas , P. M. (2004). El diseño del sistema de la gestion de recursos humanos, from reyner@faceii.uho.edu.cu