

**Licenciatura en Psicología Organizacional**

*“Desempeño laboral de las personas que están en etapa previa de jubilación obligatoria en el ministerio del interior”*

**Recalde Amarilla, Mirian Nathalia**

**Asunción - Paraguay**

**2014**

# ÍNDICE

Tema	I
Agradecimiento	II
Dedicatoria	III
Introducción	1
CAPÍTULO 1.	
1.1. Antecedentes	3
1.2. Planteamiento del problema	4
1.3. Pregunta de Investigación	5
1.4. Preguntas auxiliares de investigación	6
1.5. Objetivos	6
1.5.1. Objetivos Generales	6
1.5.2. Objetivos específicos	6
1.6. Justificación	7
1.7. Limitaciones	7
1.8. Marco referencial	8
1.8.1. Funciones	10
1.8.2. Rol	10
CAPÍTULO 2. Marco Teórico	
2.1. Desempeño Laboral	12
2.1.1. Evaluación del desempeño laboral	17
2.1.2. Beneficios de la evaluación del Desempeño Laboral	19
2.1.3. Métodos de evaluación	20
2.1.4. Factores que afectan el Desempeño Laboral	21
2.1.5. Estándares gerenciales	22
2.1.6. Motivación	22
2.1.7. Compromiso	22
2.1.8. Evaluaciones de los empleados	23
2.1.9. Otros factores que afectan al Rendimiento Laboral	23
Factores internos	23
Factores externos	23
2.1.10. La motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral	24
2.1.11. Etapas del proceso de jubilación	25
Pre jubilación	25
Jubilación	26
Post-jubilación	26
2.1.12. Variaciones en el cese de la actividad	27
Jubilación voluntaria	27
Jubilación forzosa	28

Jubilación anticipada	28
Jubilación retrasada	28
2.1.13. Aspectos legales Resolución otorgada por el Ministerio de Hacienda de la Ley N° 2345/2003 que aprueba la jubilación obligatoria en la Rca. Del Paraguay	29
<b>CAPÍTULO 3. Marco Metodológico</b>	
3.1. Definición y Operacionalización de variables	40
3.2. Tipo de estudio	41
3.3. Población y muestra	41
3.4. Procedimientos para la recolección de información	41
3.5. Plan de análisis	42
3.6. Implicaciones éticas	42
<b>CAPITULO 4 – Presentación de los Resultados</b>	
4 .1. Análisis de las encuestas	44
4.1.1. Condiciones personales	44
4.1.1.1. Asistencia y puntualidad	44
4.1.1.2. Conocimiento del trabajo	45
4.1.1.3. Habilidad para el planeamiento	46
4.1.1.4. Iniciativa	48
4.1.1.5. Esfuerzo y responsabilidad	49
4.1.1.6. Habilidad para trabajar solo	51
4.1.1.7. Habilidad para trabajar con otros	53
4.2. Características del trabajo	55
4.2.1. Cantidad de trabajo	55
4.2.2. Calidad de trabajo	56
4.2.3. Relevancia de la tarea	61
4.2.4. Autonomía	65
4.2.5. Retroalimentación del trabajo	68
4.3. Relaciones interpersonales	70
4.3.1. Entre compañeros de trabajo	70
4.3.2. Retroalimentación del personal. Relación Empleado – jefe Inmediato	73
4.3.3. Participación en la planificación	76
4.4. Políticas del personal	78
4.4.1 Capacitación	78
4.4.2. Equidad de salario	81
<b>CAPITULO 5 - Conclusiones y Recomendaciones</b>	
5.1. Hallazgos relevantes	84
5.2. Conclusiones	89
5.3. Recomendaciones	92
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	94
<b>ANEXOS</b>	96

## INTRODUCCIÓN

El momento del retiro laboral o jubilación define Salazar Ana María (2000) como un cambio muy importante en la vida del adulto mayor, ya que implica, la pérdida de "roles ocupacionales", los cuales han tenido fundamental importancia para la identidad del sujeto. Estos roles, lo llevaron a autodefinirse ¿quién soy?, ¿quién soy yo ante los ojos de los demás?; ¿a dónde pertenezco? La disminución de los ingresos, el cambio de ritmo de la vida cotidiana, la reestructuración de los contactos sociales y la disponibilidad de mayor tiempo libre, son otros de los factores relacionados a la jubilación, que pueden hacer de esta etapa, un momento de desequilibrio.

Salazar Ana María (2000) planteaba que, durante un tiempo determinado, las capacidades físicas han disminuido por el avance de la edad, esto afecta la percepción de auto eficacia, sobre todo, en una sociedad como la nuestra que valora y otorga prestigio a la juventud y que asocia la jubilación con características como el envejecimiento, la pasividad, inactividad, pérdida de estatus y poder. Esta nueva percepción subjetiva, provocada por las sucesivas rupturas, con su grupo de pertenencia, con su capacidad de participación y con sus roles sociales; puede producir un deterioro de la autoestima de la persona.

Por todo lo expuesto, lo que motiva el presente trabajo es observar principalmente las variables del desempeño laboral y la jubilación en las personas que están en etapa previa a la jubilación obligatoria en el Ministerio del Interior, cabe mencionar que este trabajo beneficiará a toda persona que lo lea ya que conocerá el mecanismo de jubilación, y cómo funciona el desempeño laboral en esas personas.

En primer lugar, tenemos a Chiavenato quien define el desempeño laboral como, las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos dentro de la organización (2000).

Chiavenato manifiesta que la evaluación del desempeño es una herramienta de gran importancia para el desarrollo positivo de la organización que debe encontrarse bien planteado, coordinado y desarrollado de manera a que pueda llevarse a cabo, por ende, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo según Chiavenato en el año 2000.

Chiavenato refiere que cuando un programa de evaluación de desempeño está bien planteado, coordinado, y desarrollado, normalmente trae beneficio a corto, mediano y largo plazo. Por ende, los principales beneficiados son el gerente, el evaluado, el jefe, la empresa, como así también la comunidad. Es importante llevar en cuenta lo que trae consigo una evaluación del desempeño para luego ponerlo en práctica en las organizaciones y desarrollar un plan de mejoramiento (2000).

En segundo lugar, se encuentra Bittel en el año 2000 plantea que el desempeño laboral se ve influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actividades hacia sus logros y deseo de armonía. Es decir, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de considerar los objetivos de la empresa.

Al final nos encontramos con Ghiselli en el año 1998 define al desempeño laboral en cinco factores específicos como: la motivación, las habilidades, rasgos personales, claridad y aceptación del rol, oportunidades para realizarse.

Por otro lado, mencionamos que la jubilación significa para la mayoría de las personas un gran cambio como: pérdida del rol profesional, modificación de los ingresos, modificación del ritmo de vida cotidiano, restructuración de los contactos familiares y sociales, disponibilidad de una gran cantidad de tiempo libre, etc. Y por sobre todo una vida nueva para la persona que está atravesando por dicha etapa previa a la jubilación obligatoria.